

Guide des bonnes pratiques

Accueil des travailleuses et travailleurs issus de l'immigration



CHAMBRE DE COMMERCE
DE VAL-D'OR

Table des matières

1 Immigration

Aide au recrutement	6
Statut de travailleur étranger temporaire (TET)	6
Demande de permis de travail	7
- Traitement simplifié	8
Conformité de l'employeur	9
Obligations du candidat	10
Gestion de dossiers d'immigration	11
Permis de travail pour le partenaire de vie	11
Renouvellement de permis de travail	12
Demande de résidence permanente	12
Aide financière	13

2 Préparer l'arrivée

Informar la personne immigrante	14
Préparer le milieu de travail	15
Arrivée à l'aéroport	16

3 Accueil et installation

Aide à l'enracinement - la vie quotidienne	18
- Logement	20
- Transport	21
Accueil et installation de la famille	22
- Services de garde	22
- Éducation	23
- Culture, Sports et Loisirs	24
L'accueil en entreprise	25

4 *Formation de la personne*

Formation générale	28
Formation métier	29
Francisation	29

5 *Inclusion et établissement durable*

Le parcours migratoire	30
L'harmonisation des cultures	33
Conclusion	35

6 *Annexes*

Répertoire des ressources	36
Aide-mémoire	38
Liste des acronymes	40
Remerciements	41





Face à la demande croissante de main-d'œuvre au Québec, les entreprises se tournent de plus en plus vers le recrutement international. Mais savez-vous que comme employeur, vous avez un rôle majeur à jouer pour assurer l'épanouissement professionnel et personnel de votre nouvelle ressource? Comme l'enracinement dans un nouveau milieu de vie passe d'abord par le travail, votre entreprise se doit de mettre en place un processus d'accueil et d'accompagnement des travailleuses et travailleurs étrangers. Ce guide à l'intention des employeurs se veut donc un outil et un aide-mémoire qui met en lumière les meilleures pratiques pour être un employeur engagé, inclusif et surtout, accueillant!

Ce guide ne remplace toutefois pas l'accompagnement ou les conseils fournis par les spécialistes en recrutement et les règles d'immigration en vigueur au moment d'embaucher votre main-d'œuvre étrangère doivent être validées.



VAL-D'OR : TERRE D'ACCUEIL DÈS SES DÉBUTS

Malgré l'omniprésence des francophones, Val-d'Or compte une multitude de communautés culturelles. Leur arrivée et leur nombre ont évolué selon les époques, principalement avec l'implantation des mines. Dès les années 1920, Polonais, Ukrainiens, Lithuaniens, Croates, Slovènes, Slovaques, Russes, Bulgares, Finlandais, Géorgiens et Tchèques viennent s'établir à Val-d'Or, attirés par le travail que promet les découvertes aurifères. Trois autres grandes vagues d'immigration ont enrichi la communauté valdorienne au fil des ans voyant apparaître Italiens et Haïtiens ainsi que plusieurs ressortissants francophones provenant de l'Europe et de l'Afrique. Aujourd'hui Val-d'Or compte des citoyens provenant des 4 coins du monde, ce qui en fait une ville multiculturelle parmi les plus accueillantes.¹

¹ Tiré du site internet de la Ville de Val-d'Or <https://ville.valdor.qc.ca/la-ville/information/histoire/communautes-culturelles>

1 Immigration

AIDE AU RECRUTEMENT

Bien qu'il soit possible et tout à fait réalisable, si le temps vous le permet, de mener vous-même vos démarches en recrutement, des organisations locales peuvent vous aider ou vous soutenir dans votre projet.

Le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) du gouvernement du Québec offre de l'**accompagnement** pour le recrutement de travailleuses et de travailleurs étrangers.

La **MRC de La Vallée-de-l'Or (MRCVO)** est active en matière d'attractivité et de recrutement à l'international. L'équipe du Service du développement local et entrepreneurial est présente pour répondre aux questions des employeurs et les diriger vers les bonnes ressources. Elle offre un service d'accompagnement gratuit aux entreprises via la participation aux Journées Québec. Elle présente également vos offres d'emploi lors des salons de régionalisation. Consultez les dates des prochains événements sur le site web [Venez faire connaissance](#)².

[Expérience Québec](#)³, qui regroupe les centres de formation professionnelle de l'Abitibi-Témiscamingue, travaille au recrutement d'étudiantes et d'étudiants à l'international, une belle porte d'entrée pour des futures personnes immigrantes. Ces personnes pourraient obtenir la permission de travailler pendant leurs études selon certaines conditions. N'hésitez pas à contacter Expérience Québec pour discuter de vos besoins de main-d'œuvre.

Vous pouvez également avoir recours à des **firmes privées spécialisées** en immigration pour gérer l'ensemble de vos démarches. Ces agences doivent détenir les autorisations pour exercer leurs activités au Québec. Consultez le [Registre des titulaires de permis d'agence](#)⁴.

STATUT DE TRAVAILLEUR ÉTRANGER TEMPORAIRE (TET)

Pour embaucher un travailleur étranger temporaire, vous devrez obtenir une autorisation conjointe du gouvernement du Québec et du gouvernement du Canada. Le statut de travailleur étranger est un statut de **résident temporaire**. Il permet au travailleur de séjourner au Canada et d'y travailler pour la **période déterminée et limitée par son permis de travail**.

Les permis de travail peuvent être renouvelés. Voir la section « Renouvellement des permis » à la page 12 pour connaître la marche à suivre.



²<https://venezfaireconnaissance.com/recruter/>

³<https://experiencequebecat.ca/>

⁴<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/agences-placement-personnel-recrutement/permis-agences/registre-titulaires-permis-agence>

DEMANDE DE PERMIS DE TRAVAIL

Différents **types de permis** de travail octroyant le statut de travailleur étranger temporaire peuvent être émis selon le programme d'immigration choisi. Le Programme de travailleur étranger temporaire (PTET)⁵ comprend divers volets et une **étude d'impact sur le marché du travail (EIMT)** est requise. Le Programme de mobilité internationale (PMI)⁶, quant à lui, vous permet d'embaucher un travailleur étranger temporaire sans obtenir de EIMT.

Les conseillers en immigration régionale du MIFI peuvent vous accompagner dans vos démarches. En général, voici les étapes de la demande :

ÉTAPE		DEMANDE
1	Demande d'autorisation de travail	Étude d'impact sur le marché de l'emploi (EIMT) + Certificat d'acceptation du Québec (CAQ) → si PTET
		OU : Offre d'emploi du portail employeur → si PMI
2	Demande d'autorisation de voyage	Demande de visa, s'il y a lieu
		Demande d'autorisation de voyage électronique (AVE) si provient d'un pays exempté de visa
3	Demande de permis de travail	Demande en ligne par la personne (si la personne est exemptée de visa, le paiement s'effectuera à cette étape-ci)
4	Délivrance du permis de travail	À l'aéroport, à l'arrivée du candidat (prévoir un frais de 155\$ pour les permis fermés et prévoir plutôt 255\$ si le candidat détient un permis de travail ouvert dans le PMI)
		Par la poste, si le candidat est déjà au Canada



ATTENTION

- Avant de faire la demande de permis de travail, assurez-vous que le **passport** du candidat sera valide pour toute la durée du permis de travail (au moins 2 ans).
- Certains pays exigent des conditions particulières pour autoriser leurs ressortissantes et ressortissants à partir travailler à l'étranger.
- À noter qu'il existe plusieurs autres types de permis qui peuvent permettre à une personne immigrante de travailler au Québec, notamment les permis étude, jeune professionnel, post-diplôme et le permis de travail ouvert. Prenez contact avec votre conseillère ou conseiller en immigration régionale du MIFI pour bien naviguer à travers ces différents types de permis.

⁵ <https://www.quebec.ca/immigration/travailler-quebec/travailleurs-temporaires/programme-travailleurs-etrangers-temporaires/aperçu>

⁶ <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/embaucher-etranger-temporaires/programme-mobilite-internationale.html>



TRAITEMENT SIMPLIFIÉ

Le traitement simplifié constitue un outil d'attraction efficace des talents au sein de la province puisqu'il permet de **réduire les délais** et les différentes formalités à accomplir. Le traitement simplifié permet l'embauche de travailleurs étrangers temporaires dans des professions spécialisées qui figurent sur la liste des professions admissibles au traitement simplifié⁷ établie par Emploi-Québec en collaboration avec le MIFI. Cette liste est mise à jour annuellement pour considérer l'évolution des besoins en main-d'œuvre de l'ensemble des régions du Québec.

Le processus simplifié ne dispense pas l'employeur de l'obligation de postuler pour une *Étude d'impact sur le marché de l'emploi (EIMT)*.

Toutefois, si l'emploi offert correspond à l'une des professions de cette liste, il n'est pas nécessaire d'afficher le poste. Les travailleurs qui présentent une demande de permis de travail suivant l'obtention d'une EIMT/CAQ sous le processus simplifié du Québec peuvent se voir délivrer un permis de travail **pouvant aller jusqu'à une durée de 36 mois**.

Depuis le 24 mai 2022, tous les employeurs qui embauchent des travailleurs étrangers temporaires pour des postes à bas salaire (inférieur au salaire horaire médian du Québec⁸, soit 26 \$/heure en date de juin 2023) doivent assumer les obligations générales décrites dans la section suivante et ce, peu importe le niveau de la Classification nationale des professions.

⁷ <https://www.quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/recruter/embaucher-immigrant/embaucher-travailleur-etranger-temporaire/traitement-simplifie/liste-professions-admissibles>

⁸ <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/salaire-moyen.html>

CONFORMITÉ DE L'EMPLOYEUR

Les employeurs ont des responsabilités et des obligations qui varient selon les types de permis de travail et les postes à combler par les personnes issues de l'immigration.

Obligations générales :

1. Le **salaire offert** au travailleur étranger temporaire doit être identique à celui de vos travailleurs locaux et être égal ou supérieur au taux prévu, pour cette catégorie d'emploi, selon les normes déterminées par Emploi-Québec⁹.
2. Le travailleur étranger doit effectuer **les tâches pour lesquelles il a été recruté** et qui sont validées par ses autorisations de travail (EIMT-CAQ). Si vous voulez que l'employé change de poste, il faut demander une nouvelle EIMT-CAQ, un nouveau permis de travail et payer les frais relatifs à ces démarches.
3. Si le poste pour lequel vous embauchez le travailleur étranger est un **poste à bas salaire** (inférieur au salaire horaire médian du Québec), vous avez les obligations suivantes en tant qu'employeur :
 - payer le billet d'avion aller-retour du travailleur jusqu'à destination finale;
 - trouver ou aider à trouver un logement adéquat¹⁰;
 - payer une couverture d'assurance maladie équivalente à celle offerte par le système public jusqu'à ce que le travailleur puisse bénéficier de l'assurance de la RAMQ¹¹ (habituellement 3 mois suivant l'arrivée).



ATTENTION

- La RAMQ est valide pendant la période du permis de travail. Si vous renouvelez le permis de travail et que vous êtes en attente du nouveau permis, vous devez, en tant qu'employeur, prendre de l'assurance privée en attendant que le nouveau permis de travail soit émis.



⁹ <https://www.quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/recruter/embaucher-immigrant/embaucher-travailleur-etranger-temporaire/poste-haut-salaire/etablir-salaire>

¹⁰ Définition du logement adéquat selon le gouvernement canadien : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/droits-proteges.html#h2.9-3.3>

¹¹ https://www.ramq.gouv.qc.ca/fr/citoyens/assurance-maladie/connaitre-conditions-admissibilite-au-regime-public/na_admissibilite_r3_q1r2

Responsabilités :

- Vous assurer que vos travailleurs étrangers temporaires ont leur permis de travail;
- Vous assurer que les travailleurs étrangers temporaires qui travaillent pour vous remplissent les conditions (y compris la durée de séjour) énoncées sur leur permis de travail;
- Respecter vos engagements envers les travailleurs étrangers temporaires en ce qui concerne le salaire, les conditions de travail ou le travail précisé dans l'offre d'emploi¹² ou l'EIMT;
- Vous conformer aux lois provinciales, territoriales ou fédérales en matière d'emploi;
- Vous assurer que votre entreprise demeure active pendant la période de validité du permis de travail;
- Aider les travailleurs temporaires à obtenir les bonnes pièces d'identité et les bons documents (par exemple, un numéro d'assurance sociale et des documents médicaux).

OBLIGATIONS DU CANDIDAT

• Assurance maladie

- Travailleur à bas salaire : Tel que décrit précédemment, l'employeur doit payer une couverture d'assurance maladie équivalente à celle offerte par le système public jusqu'à ce que le travailleur puisse bénéficier de l'assurance de la RAMQ.

- Travailleur à haut salaire : Le travailleur étranger à haut salaire doit se prévaloir d'une assurance maladie privée pour la durée complète de son permis de travail. Il pourra y mettre fin lorsqu'il obtiendra sa couverture auprès de la RAMQ s'il y est éligible.

- **Capacité financière** : Le travailleur étranger doit détenir au moins 2 500\$ CAD à son arrivée afin de démontrer à l'agent d'immigration qu'il sera en mesure de subvenir à ses besoins en attendant ses premières paies.

UN PAS DE PLUS

Le gouvernement canadien met à la disposition des travailleurs étrangers temporaires un document qui résume leurs droits. Téléchargez-le ici¹³ ou transmettez cette référence à votre nouvelle ressource.

¹² <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/embaucher-etranger-temporaires/programme-mobilite-internationale.html>

¹³ <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/droits-protectes.html>

GESTION DE DOSSIERS D'IMMIGRATION

Gardez un **registre des informations importantes** des employés que vous recrutez et qui détiennent un permis de travail :

- Date d'émission et d'expiration du permis de travail;
- Type de permis de travail (ex : Jeunes professionnels, Programme Vacances-Travail (PVT), EIMT-CAQ, Volet talents mondiaux (VTM), etc.);
- Titre du poste occupé;
- Copie du passeport;
- Copie du permis de travail;
- Copie des autorisations de travail (EIMT-CAQ);
- Tout autre document pertinent pour le renouvellement du permis de travail (copie CV, diplômes).

PERMIS DE TRAVAIL POUR LE PARTENAIRE DE VIE

Selon les caractéristiques de la personne embauchée, il est possible que sa conjointe ou son conjoint puisse recevoir un permis de travail ouvert. Des spécialistes en droit ou en recrutement international pourront vous conseiller à ce propos. Il est à noter qu'un employeur qui **favorise les projets familiaux** peut améliorer par le fait même la rétention de ses employés.



RENOUVELLEMENT DE PERMIS DE TRAVAIL

Les démarches de renouvellement impliquent un délai de traitement et elles doivent être entamées **6 mois avant l'échéance** du permis de travail actuel. Consultez le site web du Gouvernement du Québec¹⁴ pour en connaître le fonctionnement.

Les personnes qui souhaitent faire une demande de résidence permanente doivent tout de même renouveler leur permis de travail. Dans ce cas, la procédure de renouvellement du permis de travail peut différer. Informez-vous auprès du MIFI pour en apprendre davantage.

MEILLEURE PRATIQUE

Créer un rappel 6 mois avant l'expiration du permis de travail de l'employé pour démarrer les démarches de renouvellement du permis.

DEMANDE DE RÉSIDENCE PERMANENTE

Il est encouragé pour les personnes immigrantes qui souhaitent demeurer au Canada d'entamer dès que possible des démarches pour l'obtention de la résidence permanente¹⁵. La demande de résidence permanente est un processus partagé entre le gouvernement du Québec et le gouvernement du Canada. La demande se fait en **2 étapes** :

1. Demande de Certificat de sélection du Québec (CSQ);
2. Demande de résidence permanente auprès d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, une fois le CSQ en main.

Les règles d'éligibilité pour obtenir un CSQ diffèrent en fonction des programmes d'immigration permanente. Vérifiez les critères d'admissibilité ou consultez le MIFI pour aiguiller vos employés dans leur démarche d'immigration.



ATTENTION

La personne candidate qui a soumis une demande de CSQ et/ou de résidence permanente doit tout de même détenir un permis de travail valide pour travailler, et ce, jusqu'à ce qu'elle obtienne sa confirmation de résidence permanente.

¹⁴ <https://www.quebec.ca/immigration/travailler-quebec/travailleurs-qualifies/programme-regulier-travailleurs-qualifies/apres-certificat-selection#c111972>

¹⁵ <https://www.quebec.ca/immigration/travailler-quebec/travailleurs-qualifies/residence-permanente>

AIDE FINANCIÈRE

Vous pourriez obtenir du soutien financier permettant de rembourser une partie des dépenses que vous engagez pour participer à des missions de recrutement à l'étranger, pour compléter des documents administratifs liés au recrutement à l'international ou pour soutenir en tout ou en partie les frais de déménagement des travailleurs étrangers temporaires que vous embauchez. Pour plus de détails sur le programme, consultez Concertation pour l'emploi – Volet Soutien au recrutement – Mobilité internationale¹⁶.

Consultez la section Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME)¹⁷ pour l'aide à l'embauche des personnes immigrantes déjà établies au Québec.

Le programme Repères¹⁸, un incitatif à l'établissement en région, offre également un soutien financier pouvant aller jusqu'à 1500\$ par famille nouvellement arrivées en région.

Services Québec¹⁹ peut offrir une aide financière aux employeurs en lien avec la clientèle immigrante, notamment dans leurs projets de formation. Informez-vous auprès de vos conseillers locaux.



UN PAS DE PLUS

Pour s'assurer d'un établissement durable à Val-d'Or, il est important comme employeur d'accompagner votre personne employée dans ses démarches pour l'obtention de la **résidence permanente**. Par le fait même, vous lui témoignez de votre confiance en elle et de votre désir de la conserver dans votre équipe. Cela favorisera son enracinement et vous évitera de renouveler continuellement son permis de travail.

¹⁶ https://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/guide_mesures_services/05_Mesures_progr_Emploi_Quebec/05_6_Concertation_pour_emploi/04_CPE_SRMO_SRMI.pdf

¹⁷ <https://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/entreprises/recruter/aide-financiere-a-lembauche/integration-des-immigrants-et-des-minorites-visibles/>

¹⁸ <http://www.cjeae.qc.ca/decouvrir/reperes/>

¹⁹ https://sante.gouv.qc.ca/repertoire-ressources/ressource/?nofiche=174905&ch_type=&bt_rechType=&theme=autres-ressources&ch_rayon=0&ch_code=&page=175



2 Préparer l'arrivée

INFORMER LA PERSONNE IMMIGRANTE

Dès que vous signez un contrat d'embauche avec une personne immigrante, transmettez-lui toutes les informations nécessaires à l'emploi pour clarifier son projet d'immigration. Comme le processus dure plusieurs mois, entretenez des liens de communication avec cette personne. Cela aura pour effet de la **mettre en confiance** et de **gérer les attentes**, de part et d'autre.

Informations à transmettre aux personnes immigrantes avant leur arrivée:

- L'historique, les valeurs et le fonctionnement de l'entreprise;
- Les termes de l'emploi – description de tâches, responsabilités, horaire, outils de travail;
- La date de sa première journée;
- Accompagnement Québec²⁰ peut aider le travailleur à se familiariser avec le Québec, et ce dès qu'il détient son Certificat d'acceptation du Québec (CAQ).



UN PAS DE PLUS

- Par le biais de rencontres virtuelles, créer un lien de confiance avec votre nouvelle ressource avant son arrivée pour connaître son parcours et ses aspirations plus personnelles;
- L'informer sur les valeurs québécoises (laïcité, égalité homme-femme, etc.)
- L'informer de la vie quotidienne à Val-d'Or, par exemple : les conditions climatiques, les moyens de transport, les sports et loisirs, etc. notamment par le biais de fiches de référence du site web Venez faire connaissance²¹



Nos travailleurs étrangers s'acclimatent très bien, tant à la région qu'à la nature des tâches à effectuer. Nous comptons sur les membres de notre équipe de travail qui les accueillent chaleureusement, qui sont ouverts à la diversité et qui partagent leurs connaissances.



Claude Deraps,
Directeur général Kepa Transport

²⁰ <https://www.quebec.ca/immigration/service-integration-personnes-immigrantes>

²¹ <https://venezfaireconnaissance.com/setablir/>



PRÉPARER LE MILIEU DE TRAVAIL

Le succès de vos démarches d'accueil et d'enracinement de la main-d'œuvre immigrante implique également une bonne préparation auprès des employés actuellement en poste.

Pour les employeurs et leur équipe, la Chambre de commerce de Val-d'Or (CCVD) tient une série **d'ateliers et de conférences** en lien avec l'embauche, l'accueil et l'enracinement des travailleuses et travailleurs issus de l'immigration. Que ce soit dans le cadre de la «Matinée diversité et immigration»²², le Colloque en ressources humaines²³ ou toutes autres formations, n'hésitez pas à consulter le calendrier d'événements pour y participer. La CCVD a également créé une cellule de veille²² où, par le biais de rencontres, les employeurs et les gestionnaires en ressources humaines partagent leurs expériences, leurs défis et leurs bons coups.

Le Centre de formation professionnelle de Val-d'Or a développé une formation adressée aux entreprises spécifiquement sur la diversité en milieu de travail²⁴.

MEILLEURES PRATIQUES

- Informer vos équipes et vos gestionnaires **le plus tôt possible** de l'arrivée de votre nouvelle ressource;
- Informer vos collègues du **pays de provenance** du candidat afin qu'ils puissent se familiariser avec les différences culturelles;
- Ouvrir un dialogue avec les membres de votre équipe pour répondre aux interrogations, aux **biais inconscients** et aux autres réactions concernant l'embauche de la main-d'œuvre étrangère;
- Organiser une **rencontre virtuelle** entre les futurs employés et les employés de votre équipe actuelle et créer des groupes sur les **réseaux sociaux** pour mettre en contact les nouveaux employés recrutés lors d'une même mission, des membres issus de la même communauté culturelle à Val-d'Or.

²² <https://ccvd.qc.ca/immigration/>

²³ <https://www.colloquerh.ca>

²⁴ <https://www.cfpvaldor.qc.ca/sae>



ARRIVÉE À L'AÉROPORT

Le permis de travail de la personne candidate sera émis à la section « Immigration » de l'aéroport au Canada.

ATTENTION

La durée du permis de travail débute à partir du moment où il est **émis à l'aéroport**, et non à partir de la réception de la lettre d'introduction qui autorise la personne à voyager. Vous pouvez donc prendre votre temps et **choisir la date d'arrivée** au Canada qui vous convient une fois l'autorisation obtenue.

Documents que la personne candidate doit présenter à l'agent d'immigration pour obtenir son permis :

- Passeport;
- Visa ou autorisation de voyage électronique AVE²⁵ selon le cas;
- Lettre d'introduction ou confirmation d'approbation du permis de travail;
- Selon le type de permis de travail : copie de l'EIMT-CAQ ou de la preuve de paiement de l'offre d'emploi avec le numéro d'offre d'emploi qui commence par A, selon le type de travail;
- Contrat de travail;
- Curriculum vitae;
- Copie de diplômes;
- Preuve d'assurance adéquate;
- Preuve de capacité financière (ex : relevé bancaire);
- Lettre d'autorisation gouvernementale de voyage pour les membres de la famille.

²⁵ <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/visiter-canada/ave/demande.html>



ATTENTION

La personne candidate ne doit en aucun cas dire à l'agent d'immigration à la frontière qu'elle vient immigrer au Canada. Son intention déclarée doit être de **séjourner temporairement au Canada** pour le travail selon les modalités de son permis de travail.

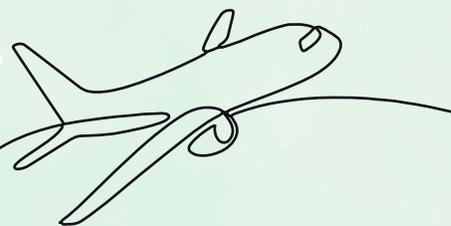
MEILLEURES PRATIQUES

- Aller chercher la personne à l'aéroport. Arriver dans un nouveau milieu de vie peut être une source de stress pour les personnes immigrantes. En l'accueillant à l'aéroport, cela créera un lien de confiance dès le départ et fera certainement **une différence pour son enracinement**.
- S'il n'est pas possible pour vous ou pour un membre de votre équipe de vous rendre à l'aéroport, prévoir un transport jusqu'à destination et assurez-vous de pouvoir l'accueillir lors de son arrivée à Val-d'Or.
- Penser au **décalage horaire**, et valider l'état de fatigue de la personne avant d'entamer des activités comme une visite de la ville ou les rendez-vous à Service Canada.



UN PAS DE PLUS

Si votre situation le permet, offrez à votre nouvelle ressource un petit cadeau de bienvenue, quelque chose de significatif pour lui et pour vous, qui marquera le début de sa nouvelle vie en Abitibi-Témiscamingue.



3 *Accueil et installation*

AIDE À L'ENRACINEMENT - LA VIE QUOTIDIENNE

Accueillir une personne immigrante amène différents défis pour une organisation. Ne sous-estimez pas l'importance de l'accueil pour maximiser les chances d'un enracinement. Les départs se font souvent dans les **6 premiers mois** en poste. **On a une seule chance de faire une bonne première impression.**

Il existe plusieurs ressources pour faciliter l'établissement à Val-d'Or. Dès son arrivée, la personne est invitée à s'inscrire auprès du Comité d'accueil des nouveaux arrivants (CANA) de Val-d'Or²⁶ en remplissant le formulaire²⁷. Elle sera ainsi invitée à participer à une **rencontre d'accueil** et recevra de l'information sur les **différentes activités** de la ville.

Dès son arrivée, prévoyez le temps nécessaire pour:

- Accompagner la personne pour l'obtention du numéro d'assurance sociale²⁸ (**NAS**) auprès de Service Canada (en personne, en ligne ou par la poste);
- Expliquer à la personne les télécommunications au Québec afin de faciliter l'achat d'un **forfait cellulaire**, l'installation du **câble et de l'Internet**;
- Soutenir la personne dans son **inscription à la RAMQ** et au branchement d'**Hydro-Québec**;
- Accompagner la personne à l'institution financière de son choix pour **l'ouverture du compte bancaire**;
- Accompagner la personne pour l'achat de **biens de consommation** de base et d'**ameublement**;
- Assister la personne dans ses démarches pour le **permis de conduire** ainsi que pour l'achat d'une voiture (si tel est son souhait);
- Organiser un **tour de ville** pour la personne immigrante et sa famille (s'il y a lieu), afin de lui montrer les espaces publics, les installations sportives et culturelles, les rues commerciales et les quartiers résidentiels.

²⁵ <https://www.ville.valdor.qc.ca/nouveaux-arrivants>

²⁶ https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf3OcuZXygyvtxqD8-ZFk2mzX34DMJ8rnas6ot8ZnKHTduE_w/viewform

²⁷ <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/numero-assurance-sociale/demande.html>

Le Carrefour Jeunesse Emploi d'Abitibi-Est (CJEAÉ) est mandaté par le MIFI pour offrir des **services personnalisés** aux personnes immigrantes à Val-d'Or. Voyez la liste des services offerts par le CJEAÉ²⁹ et n'hésitez pas à les contacter pour de l'aide avec l'accueil et l'enracinement de vos travailleurs étrangers.

Le CJEAÉ peut expliquer les concepts suivants lors de rencontres ou d'ateliers avec les travailleurs étrangers :

- Bail;
- Assurance habitation;
- Rôle de la police;
- Compte bancaire;
- Permis de conduire;
- Rapports d'impôts.



ATTENTION

Prenez un moment pour expliquer le fonctionnement des **cartes de crédit** en insistant sur la nécessité de faire les paiements minimums dus à chaque mois.



²⁹ <http://www.cjear.qc.ca/decouvrir/services-en-immigration>

LOGEMENT

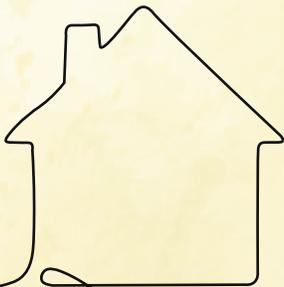
Il est préférable de débiter la recherche d'un logement **avant l'arrivée** de la personne immigrante. Quelques points à considérer dans la recherche d'un logement :

- La distance entre le logement et le lieu de travail;
- Le budget du travailleur (le loyer ne doit pas dépasser 30% du salaire brut);
- La disponibilité d'un véhicule automobile ou du transport en commun;
- La proximité des services et des écoles.

Informez le travailleur sur le fonctionnement d'un bail, l'assurance habitation, le coût de l'électricité et du chauffage. Il est également recommandé d'informer les personnes immigrantes de l'utilisation du courant 110 volts au Canada (versus 220 volts en Europe).

La boutique l'Occasion et l'entrepôt de meubles du Service d'entraide familial Val-d'Or³⁰ proposent des vêtements de seconde main de bonne qualité, des meubles, des petits appareils électriques, des livres et des jeux, du matériel informatique et d'autres produits pouvant répondre aux besoins des personnes lorsqu'elles arrivent et doivent aménager un nouveau chez eux.

Votre engagement lors de l'installation de la personne dans son nouveau milieu de vie peut faire toute la différence dans sa perception et, surtout, quant à sa fidélité envers votre organisation!



UN PAS DE PLUS

- Endosser le logement de votre nouvelle ressource et/ou payer le premier mois d'un logement temporaire en attendant que l'employé trouve son logement permanent;
- Si la personne immigrante **arrive l'hiver**, organiser un bac de dons de vêtements d'hiver au sein de l'entreprise;
- Prévoir une petite épicerie d'appoint ou un «panier de bienvenue» pour les premiers jours suivant l'arrivée;
- Offrir des **certificats-cadeaux** pour aider à payer sa première épicerie.

³⁰ <https://servicedentraide.com/index.html>



TRANSPORT

Les employés relocalisés n'auront pas nécessairement les moyens de se procurer une voiture au début. Prévoyez un système de **navettes ou de covoiturage** pour aider les travailleurs à se rendre au travail.

Informez les personnes immigrantes sur les particularités du transport en Abitibi-Témiscamingue:

- Longues distances à parcourir en voiture;
- Mode de fonctionnement du service de Taxibus;
- Coordonnées des taxis pour les déplacements sur de courtes distances;
- Coordonnées des autocars et des transporteurs aériens pour les déplacements entre les villes;
- Conditions météorologiques;
 - Québec 511;
 - Règlementation concernant les pneus d'hiver.

Vous pouvez également les diriger sur le site web Embarque Abitibi-Témiscamingue³¹ pour obtenir des informations à propos du **TaxiBus**, du covoiturage et du réseau cyclable de Val d'Or³². Le recours au **transport actif** comme la marche ou le vélo est une bonne option à considérer, à condition que la distance entre le logement et le travail soit raisonnable.

³¹ <https://embarqueat.ca/>

³² <https://www.ville.valdor.qc.ca/culture-sports-loisirs/infrastructures/pistes-cyclables-et-sentiers>

ACCUEIL ET INSTALLATION DE LA FAMILLE

Certains de vos nouveaux arrivants auront le privilège de s'établir avec leur partenaire de vie et leurs enfants. Les points les plus préoccupants pour les familles sont la **garderie et l'éducation**.

SERVICES DE GARDE

Informez les personnes immigrantes à propos de l'offre de garderies au Québec:

- Les centres de la petite enfance (CPE);
Les places dans les garderies subventionnées, notamment celles en CPE, sont particulièrement prisées. Le délai d'attente peut être très long. La personne immigrante doit **inscrire son enfant** sur la liste d'attente du portail [La Place 0-5³³](#), dès le début de la grossesse ou de l'arrivée au Québec;
- Les garderies privées;
- Les services de garde en milieu familial;
- L'aide à domicile;
- La halte-garderie de la Maison de la famille de Val-d'Or.

UN PAS DE PLUS

La Maison de la Famille de Val-d'Or³⁴ offre plusieurs services et activités pour parents et enfants. Prêt de jouets, friperie, ateliers et formations, halte-garderie, etc. N'hésitez pas à y diriger vos nouveaux arrivants car il s'agit d'un espace de socialisation multiculturel grandement apprécié par les personnes issues de l'immigration.



ÉDUCATION

Il est de la responsabilité du parent d'inscrire son enfant à l'école. Comme employeur, votre rôle se résume à informer la personne employée sur les démarches pour l'inscription des enfants et documents requis. Aussi, l'employeur doit aviser le Centre de services scolaire de l'Or-et-des-Bois³⁵, de la venue de nouvelles familles et de la date prévue de leur arrivée à nouveaux.arrivants@cssob.gouv.qc.ca, afin de planifier leur accueil.

Voici les documents qui seront nécessaires pour réaliser l'inscription :

- Certificat de naissance (français ou anglais, traduction nécessaire dans l'une de ces deux langues)
- Passeport
- Preuves de résidence*
- Documents d'immigration (ex. : permis de visiteur, permis d'étude, résidence permanente, certificat de sélection du Québec)

*Pour compléter l'inscription et assigner l'école de quartier, l'adresse de résidence est obligatoire. Cependant, les autres documents requis peuvent être transmis préalablement.

Une première rencontre aura lieu avec une ressource du Centre de service scolaire de l'Or-et-des-Bois afin de rencontrer les parents, de discuter avec l'enfant et d'échanger au sujet du système scolaire québécois. L'intégration à l'école se fera à la suite de cette première rencontre.

³³ <https://www.laplace0-5.com/>

³⁴ <https://mfvd.ca/>

³⁵ <https://www.cssob.gouv.qc.ca/>





CULTURE, SPORTS ET LOISIRS

La Ville de Val-d'Or offre bon nombre d'activités récréatives, tant pour les adultes que pour les enfants. Consultez le [site internet de la Ville](#)³⁶ pour l'inscription, les horaires d'**activités culturelles et sportives** et le calendrier des événements.

Le site internet [Tourisme Val-d'Or](#)³⁷ dresse une liste d'activités et d'**événements** offerts à Val-d'Or, alors que le site web [Abitibi-Témiscamingue.org](#)³⁸ détaille les activités ayant lieu sur l'ensemble du territoire de l'Abitibi-Témiscamingue.

Le site internet [Venez faire connaissance](#)³⁹ offre également des **capsules vidéo** sur les différentes activités de la région.

³⁶ <https://www.ville.valdor.qc.ca/>

³⁷ <https://tourismevaldor.com/>

³⁸ <https://abitibi-temiscamingue.org/>

³⁹ <https://venezfaireconnaissance.com/capsules/>

L'ACCUEIL EN ENTREPRISE

Première semaine

- Présenter les lieux et les équipes;
- Préparer le **lieu de travail** de la nouvelle ressource avec tout l'équipement nécessaire;
- Obtenir une copie du permis de travail pour vos dossiers;
- Prévoir l'accompagnement de la travailleuse ou du travailleur sur l'**heure du lunch** par le superviseur et/ou ses collègues, idéalement, tout au long de la première semaine.



C'est une fierté pour nous de compter sur une main-d'œuvre d'une grande diversité. C'est enrichissant pour tous nos travailleurs et cela crée un effet d'entraînement de sorte que nous accueillons chaque année des ressortissants provenant de plusieurs pays. Maintenant, il est de notre responsabilité de les accompagner afin qu'ils prennent racine dans notre belle région.



Isabelle Leblanc, Propriétaire des restaurants McDonald's de Val-d'Or, Amos, La Sarre et Malartic



Assigner une personne mentore

Jumeler votre nouvelle ressource avec une personne mentore. Cette dernière pourra l'accompagner dans ses fonctions et l'aidera à **s'intégrer à l'équipe de travail**.

Si vous souhaitez jumeler votre nouvelle personne employée issue de l'immigration, prêtez attention aux éléments suivants :

- Choisir attentivement la personne mentore et bien la préparer;
- Établir le **rôle**, les **responsabilités** et les **limites** de la personne mentore et l'expliquer à la personne employée;
- Bien comprendre les notions de communication et de relations interpersonnelles (offrir une formation au besoin);
- Alléger la **charge de travail** ou dégager la personne mentore de certaines responsabilités pour la période de jumelage;
- Prévoir le temps, le matériel et le soutien, au besoin, pour la personne mentore (guide d'accueil et d'intégration, manuel de l'employé, codes et procédures à l'intérieur des fonctions du poste, grille d'évaluation des compétences et aptitudes, etc.);
- Prévoir une ou des rencontres avec la direction ou la personne responsable des ressources humaines pour un **suivi de l'accueil et de l'inclusion** en milieu de travail;
- Lors du jumelage, être clair sur le droit mutuel de changer de personne mentore ou de ne plus accompagner la nouvelle ressource.



UN PAS DE PLUS

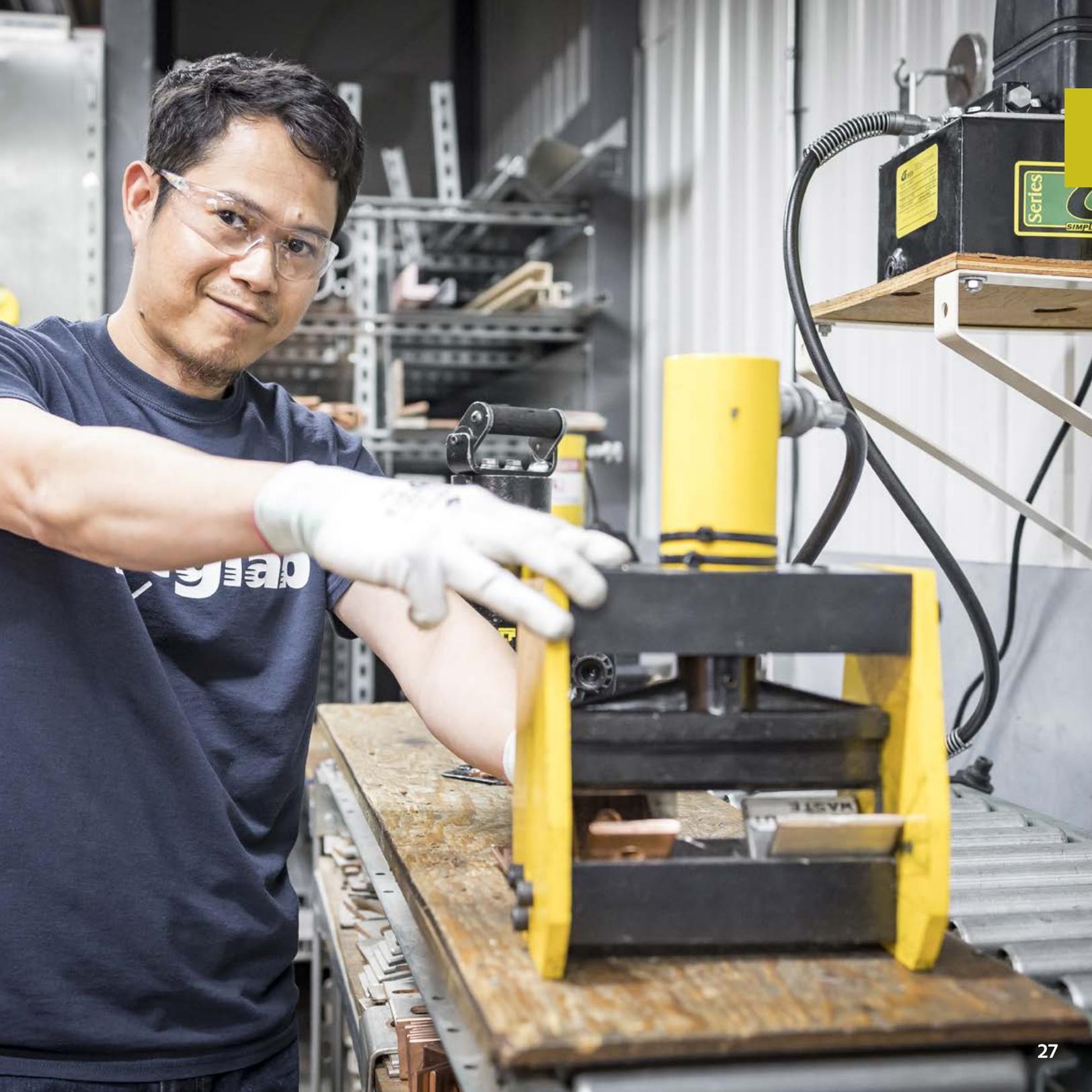
- Afin de supporter la personne immigrante dès son arrivée, considérez lui offrir une **avance salariale** ou une contribution monétaire pour l'aider à se procurer les biens nécessaires à son installation;
- Préparer un **événement d'accueil** en entreprise avec les collègues.



Les personnes immigrantes arrivent avec un bagage de connaissances et de compétences techniques qui enrichissent l'entreprise. Elles partagent une nouvelle vision qui est souvent complémentaire à la nôtre et qui nous permet de grandir comme organisation.



Sophie Dumas, Directrice des ressources humaines de Meglab





4

Formation de la personne

Prévoyez une formation détaillée et en plusieurs étapes sur différents aspects qui touchent la vie de la personne employée, et ce, en passant par les **connaissances techniques**, mais aussi par les **coutumes de l'entreprise** et la **culture** de la société d'accueil. Le plan de formation devrait s'échelonner sur plusieurs semaines.

Pour que la nouvelle ressource puisse atteindre son plein potentiel et poursuivre les objectifs de l'entreprise sur le long terme, il faut continuer de la former et de la soutenir, et ce, tout en favorisant un milieu de vie et de travail inclusif.

FORMATION GÉNÉRALE

- Les règles et procédures de l'entreprise;
- La culture organisationnelle, les valeurs de l'entreprise et les attitudes valorisées;
- Les droits du travailleur, conditions minimales de travail et les structures syndicales;
- Les consignes de santé et sécurité.

Au-delà des mœurs et des traditions qui divergent, il existe des concepts auxquels nous sommes habitués au Québec mais qui ne sont pas évidents pour tous à l'étranger :

- Boîte à lunch;
- Talons de paie;
- Régimes d'assurance et REER;
- Les taxes et les impôts;
- Système métrique vs impérial;
- Santé-sécurité au travail;
- Congés fériés.

Les conditions facilitant l'apprentissage :

- Susciter l'intérêt de l'employé
- Expliquer les tâches simples avant les tâches complexes
- Respecter son rythme d'apprentissage et être à son écoute
- Parler en langage simple, clair et concis (éviter les jargons)
- Définir les termes complexes ou pouvant prêter à confusion
- Demander à l'employé de résumer ce qu'il a compris
- Situer la séquence de travail dans le processus de production
- Faire toujours une démonstration avant de le faire pratiquer
- Féliciter l'employé pour ses succès
- Mentionner ses échecs en utilisant des faits concrets
- Veiller à ne pas vous faire déranger

MEILLEURES PRATIQUES

- Dans certaines cultures, on n'ose pas dire qu'on ne comprend pas. Pour vous assurer que la personne employée a bien compris, demandez-lui : «Qu'est-ce que tu retiens de notre échange? »
- Préparer des guides sur la santé-sécurité traduits dans la langue étrangère ou illustrés avec des dessins pour une **compréhension universelle**.

FORMATION MÉTIER

- Expliquer les tâches et résultats attendus en conformité avec le contrat de travail;
- Verbaliser ce qui est important pour vous dans la mission confiée à l'employé;
- Effectuer des suivis réguliers avec l'employé au cours de ses premiers mois;
- Encourager et démontrer de la reconnaissance.



FRANCISATION

La méconnaissance du français peut être un obstacle majeur pour l'apprentissage. Savoir communiquer en français est essentiel pour bien intégrer la société et le milieu de travail québécois. La maîtrise du français est obligatoire pour accéder à la résidence permanente au Québec.

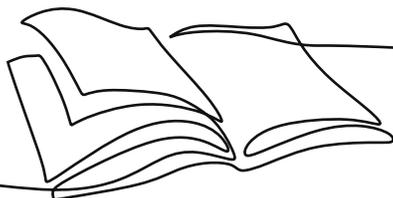
Le gouvernement du Québec offre divers services pour apprendre le français⁴⁰.

À Val-d'Or, la Formation générale des adultes (FGA)⁴¹ du Centre de services scolaire de l'Or-et-des-Bois offre des cours de francisation selon certaines modalités. Également, le CJEAE⁴² peut vous diriger vers des ressources qui offrent les programmes de francisation, soit de façon individuelle ou en groupe au sein de votre entreprise.

Il existe des subventions salariales qui permettent de payer vos travailleuses et travailleurs immigrants durant la formation de francisation. Informez-vous auprès de Services Québec à l'adresse suivante : se.cle047@servicesquebec.gouv.qc.ca

UN PAS DE PLUS

- Allouer du temps à votre nouvelle ressource pour qu'elle puisse suivre des cours de français pendant ses quarts de travail.
- La francisation permet aux nouveaux arrivants de **socialiser plus facilement** et de se familiariser avec la culture québécoise favorisant ainsi leur enracinement dans leur nouveau milieu de vie.



⁴⁰ <https://www.quebec.ca/education/apprendre-le-francais>

⁴¹ <https://www.cssob.gouv.qc.ca/fga/formations-cours>

⁴² <http://www.cjeae.qc.ca/decouvrir/services-en-immigration>

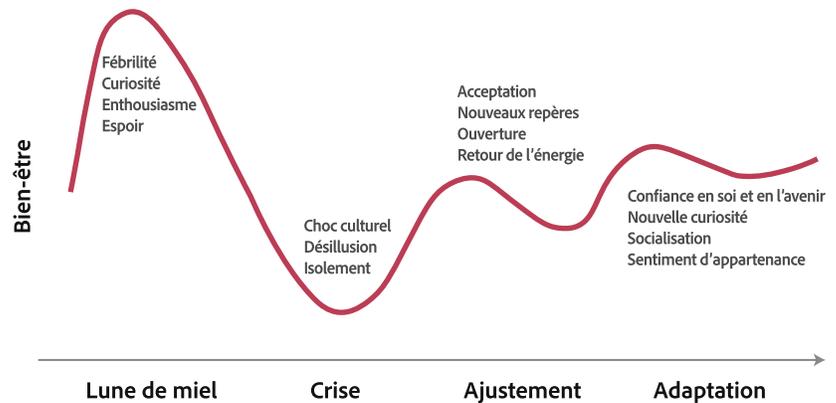
5

Inclusion et établissement durable

Comme employeur d'une personne immigrante, vous avez certainement le souhait que celle-ci s'établisse durablement au sein de votre entreprise. Pour **faciliter sa transition** dans son nouvel environnement de travail, il est important de prendre un moment pour se questionner et s'informer sur le bagage avec lequel elle arrive, mais aussi sur les **bonnes pratiques** que vous pouvez mettre en œuvre pour **harmoniser les cultures**.

LE PARCOURS MIGRATOIRE

Soyez indulgents! Voici ce à quoi peut ressembler le **parcours d'adaptation culturelle** d'un nouvel arrivant dans sa première année d'installation au Québec.



L'accueil de travailleurs étrangers est une véritable richesse pour une entreprise comme la nôtre, dans le secteur de l'alimentation. Ces personnes nous amènent à découvrir de nouvelles saveurs que nous partageons à notre tour avec la clientèle. De mon expérience, ce sont des gens motivés et rigoureux dans leur travail.



Julie Pelletier, propriétaire IGA Extra Famille Pelletier

La personne immigrante arrive avec ses bagages, mais aussi avec son **histoire**, ses **valeurs** et ses **croyances**. Il est impératif de prendre en considération qu'elle n'aura peut-être pas le même regard sur certaines situations que les Nord-Américains en général, notamment sur :

- Le système politique;
- La relation avec l'autorité;
- L'équité et l'égalité;
- Le sens des responsabilités;
- La relation au temps;
- Les croyances spirituelles et religieuses;
- L'environnement.

L'apprentissage des valeurs démocratiques et des valeurs québécoises exprimées par la Charte des droits et libertés de la personne est un élément incontournable pour favoriser l'enracinement au Québec.

Invitez les personnes immigrantes à consulter le Guide des valeurs démocratiques et québécoises⁴³ afin de se familiariser avec la culture québécoise.



⁴³ https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/immigration/publications/fr/GUI_Pratique_Valeurs_FR.pdf



L'HARMONISATION DES CULTURES

Le choc culturel risque d'être inévitable, mais si vous prenez le temps de vous intéresser à autrui et d'apprendre à **faire preuve d'ouverture et de bienveillance** face à sa culture, vous contribuez à adoucir la transition.

Selon le contexte socioculturel d'où arrive la personne immigrante, il est aussi important de se pencher sur les **assouplissements** possibles afin de bâtir de bonnes relations interpersonnelles et un réel **mieux-vivre ensemble**. Que ce soit vis-à-vis l'âge, la religion, un handicap ou toutes autres situations potentiellement discriminées, il est primordial de communiquer efficacement entre employeur et employé de manière à **co-crée des solutions**.

Les défis d'un contexte de diversité ne sont pas simples. Cela nécessite une réflexion sur soi-même, sur ses mécanismes internes et parfois même sur ses peurs pour permettre une prise de conscience. Il n'existe pas de recette gagnante pour répondre aux besoins de tous, mais plutôt une infinité de possibilités à parcourir ensemble de manière à arriver à un compromis équitable.

MEILLEURES PRATIQUES

- Impliquer vos nouvelles ressources dans des programmes de formation en diversité culturelle en les sollicitant pour définir ensemble l'**environnement inclusif** que vous voulez créer dans votre entreprise;
- Viser une représentation des personnes immigrantes dans les postes stratégiques et de gestion pour que tous, peu importe d'où ils viennent puissent projeter leur **évolution** dans l'entreprise;
- Encourager les travailleuses et les travailleurs à s'engager en exprimant leur opinion.



UN PAS DE PLUS

- Organiser un repas-partage multiculturel durant lequel les personnes issues de l'immigration sont invitées à partager leurs **spécialités culinaires**;
- Offrir des occasions de participer à des activités sportives ou leur faire découvrir des activités typiques d'ici (ex. : pêche sur la glace, motoneige, hockey, etc.);
- Inviter votre nouvelle ressource à participer aux activités interculturelles⁴⁴ et aux événements du CJEAE, de la Ville de Val-d'Or et de la Maison de la famille.

⁴⁴ <http://www.cjeae.qc.ca/decouvrir/activites-interculturelles-1>

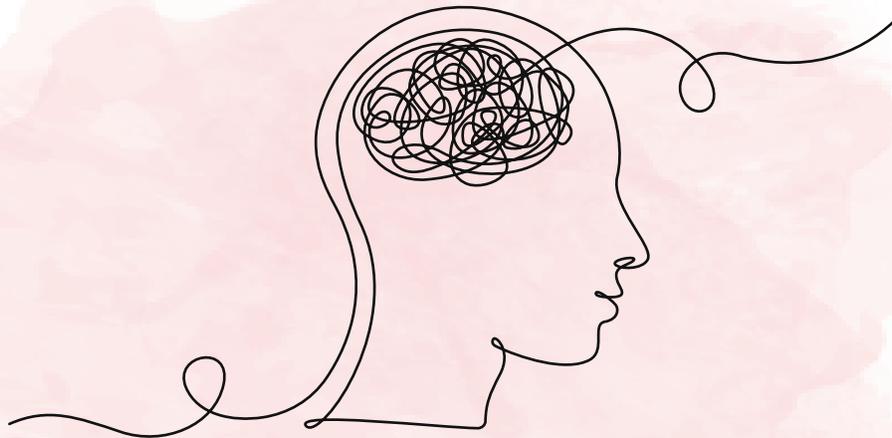
Que sont les biais inconscients?

Puisque notre cerveau doit analyser une quantité impressionnante d'informations chaque seconde, il crée des **raccourcis mentaux** qui nous amènent à prendre des décisions ou à porter des jugements rapides. C'est ce qu'on appelle des biais inconscients. Que nous le voulions ou non, nous avons tous de ces biais qui ont été façonnés par nos expériences de vie et notre environnement social. Ils nous influencent dans nos prises de décision et dans nos comportements, **de façon involontaire et automatique**.

Ces biais engendrent des préjugés positifs ou négatifs, souvent basés sur des facteurs comme l'apparence physique, la religion, l'âge, l'expression de genre ou l'origine ethnique. C'est pourquoi il est indispensable de prendre conscience de ses propres biais et de réfléchir à des façons de les limiter.

Les biais inconscients peuvent avoir une **incidence néfaste** dans un milieu de travail et entraîner des conséquences préjudiciables pour les individus. D'où l'importance, comme employeur, de les reconnaître et de tenter de les éliminer.

[Cliquez ici](#)⁴⁵ pour visionner une capsule de Télé-Québec sur le sujet.



⁴⁵ <https://briserlecode.telequebec.tv/LeLexique/51517/les-biais-inconscients>

Conclusion

Comme employeur, il faut se rappeler l'importance, lorsque l'on se tourne vers l'immigration, d'être bien préparé et surtout d'adopter dès le départ, de bonnes pratiques. Les personnes immigrantes que vous allez accueillir ne sont pas seulement des travailleuses et des travailleurs. Ce sont des gens qui choisissent de s'installer à Val-d'Or pour y occuper un emploi, mais aussi pour y vivre. Ces nouvelles ressources doivent créer leurs repères dans une communauté qu'elles apprennent à découvrir et seront donc confrontées, tout comme vous, à de nombreux défis.

C'est pourquoi nous espérons que ce document a su vous guider pour construire un environnement de travail ouvert à la diversité. Surtout, n'oubliez pas de communiquer de façon efficace, en tenant compte de toutes les subtilités culturelles essentielles aux bonnes relations professionnelles. Gardez en tête que de petites attentions, qui nécessitent peu de temps, peuvent faire toute la différence dans le succès d'un enracinement.





6 Annexes

RÉPERTOIRE DES RESSOURCES

L'accueil des nouveaux arrivants est un défi d'équipe et de communauté. N'hésitez pas à contacter les ressources mises à votre disposition pour vous accompagner en tant qu'employeur. Nombre de ressources citées dans ce guide visent également à soutenir directement les personnes immigrantes et leurs familles, n'hésitez pas à les partager.

Attractivité Abitibi-Témiscamingue

819 762-8181

- Soutien aux municipalités régionales de comté (MRC), organismes, entreprises et institutions dans leurs actions d'attractivité, d'accueil et d'enracinement par la concertation, la réalisation de campagnes et la coordination d'action marketing.

Carrefour Jeunesse-Emploi d'Abitibi-Est

819 475-4646

- Service d'accompagnement pour les travailleurs étrangers (établissement et installation)
- Activités interculturelles
- Accueil, intégration et réseautage
- Séances d'informations
- Aide financière pour les personnes immigrantes via le programme Repères

<http://www.cjeae.qc.ca/decouvrir/services-en-immigration>

Centre de services scolaire de l'Or-et-des-Bois

819 825-4220

- Inscription des élèves à l'école

<https://www.cssob.gouv.qc.ca/>

Chambre de commerce de Val-d'Or

819 825-3703

- Ateliers et conférences destinés aux employeurs qui recrutent à l'étranger
- Cellule de veille et rencontres d'échanges entre employeurs

<https://ccvd.qc.ca/>

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

- Agences de recrutement - Liste des titulaires de permis pour accompagner les employeurs dans l'embauche de travailleurs étrangers temporaires

https://servicesenligne.cnesst.gouv.qc.ca/employeurs/consulter_donnees_permis_exploitation_agence/Recherche.aspx

Expérience Québec

819 825-6366

- Recrutement d'étudiants internationaux

<https://experiencequebecat.ca/>

Maison de la Famille de Val-d'Or

819 874-3383

- Halte-garderie
- Prêt de jouets
- Ateliers et formations

<https://mfvd.ca/>

Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI)

1 (877) 864-9191

<https://www.quebec.ca/immigration>

- **Services aux entreprises :**
 - Accès au Portail employeurs

<https://www.quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/recruter/embaucher-immigrant/portail-employeurs>

- Arrima

<https://arrima.immigration-quebec.gouv.qc.ca/aiguillage/>

- **Services aux personnes immigrantes**

- Accompagnement Québec

<https://www.quebec.ca/immigration/service-integration-personnes-immigrantes>

- Francisation Québec

<https://www.quebec.ca/education/apprendre-le-francais>

MRC de La Vallée-de-l'Or

819 825-7733

- Accompagnement - missions de recrutement à l'étranger via les Journées Québec du MIFI
- Formation sur l'ABC du recrutement à l'international
- Représentation des offres d'emplois en Salons de régionalisation au Québec
- Orientation des entrepreneurs et nouveaux arrivants vers les bonnes ressources, à titre d'agent de liaison
- Accompagnement des nouveaux arrivants âgés de 35 ans et plus provenant du Québec et du Canada
- Concertation entre les comités d'accueil des nouveaux arrivants dans les municipalités

<https://venezfaireconnaissance.com>

Service d'entraide familial Val-d'Or

819 825-2929

- Vente de vêtements, meubles et petits appareils électriques d'occasion

<https://servicedentraide.com/boutique.html>

Services Québec

819 475-8431

- Soutien aux démarches de recrutement hors Québec :
 - Soutien pour les démarches administratives
 - Frais de mission à l'étranger (ex. : Journée Québec)
 - Frais de déménagement
- Subvention salariale pour embauche de personnes immigrantes

- Soutien à la gestion du changement et à la mobilisation des équipes
- Formation des employés en entreprise

<https://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/entreprises/recruter/recruter-de-la-main-doeuvre-hors-quebec/>

Tourisme Val-d'Or

819 824-9646

- Proposition d'activités ou d'événements
- Liaison vers les services offerts dans la communauté

<https://tourismevaldor.com/>

Ville de Val-d'Or

819 824-9613

- Comité d'accueil des nouveaux arrivants (CANA) de Val-d'Or

<https://www.ville.valdor.qc.ca/nouveaux-arrivants>

- Formulaire à compléter par les personnes immigrantes
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf3OcuZxYgyvtxqD8-ZFk2mzX34DMJ8rnas6ot8ZnKHTduE_w/viewform

- Répertoire des services aux citoyens - Activités sportives et culturelles

<https://ville.valdor.qc.ca/la-ville/administration/repertoire-des-services>

Autres ressources :

- Guide Embaucher une personne immigrante au Québec

<https://immigrantquebecpro.com/embaucher-une-personne-immigrante-au-quebec/>

- Guide d'accueil et d'intégration d'un nouvel employé
 – Emploi Québec

https://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/pdf/Regions/Monteregie/16_imt_guide-accueil-integration_imm.pdf

AIDE-MÉMOIRE

Avant l'arrivée de la personne immigrante au Québec

- Mettre en contact avec Accompagnement Québec (voir p. 14)
- Planifier la date idéale pour l'arrivée de la personne immigrante
- Planifier le transport jusqu'à Val-d'Or
- Informer sur le fonctionnement du logement (voir p. 20)
- Informer sur le système bancaire et le crédit
- Proposer la location d'un logement temporaire meublé pour le premier mois
- Informer sur les moyens de transport disponibles à Val-d'Or
- Informer sur le montant d'argent minimum à avoir en sa possession pour payer les dépenses d'hébergement et d'installation
- Informer sur la culture québécoise en référant vers le Guide des valeurs démocratiques et québécoises
- Pour les familles, informer à propos de l'inscription dans une garderie ainsi que l'inscription à l'école
- Pour l'hiver, préparer quelques vêtements chauds si la personne n'en a pas en sa possession

Avant l'arrivée de la personne immigrante en entreprise

- Informer les équipes et les gestionnaires le plus tôt possible de son arrivée et discuter des préoccupations au besoin
- Organiser une rencontre virtuelle entre la nouvelle ressource et les employés qui feront partie de son équipe de travail
- Former les employés sur la diversité culturelle
- Créer des groupes sur les réseaux sociaux pour mettre en contact les nouveaux employés
- Confirmer la date d'entrée en poste de la personne immigrante (sa première journée)
- Préparer les documents nécessaires (manuel de l'employé, organigramme, plan d'intégration, etc.)
- Préparer le jumelage (choix de la personne mentore)

À l'arrivée - Installation dans son milieu de vie

- Si vous déposez la personne dans un appartement, assurez-vous qu'il y ait un matelas, de la literie et des accessoires de cuisine
- Inscrire la personne au Comité des nouveaux arrivants de la Ville de Val-d'Or
- Diriger la personne vers le Carrefour Jeunesse-Emploi d'Abitibi-Est pour obtenir les services à l'immigration

Jour 1 ou 2

- Aller chercher le numéro d'assurance sociale (NAS) à Service Canada (Attention : une adresse est requise) (voir p. 18)
- Aller chercher une carte SIM pour son téléphone (Attention: le NAS, le passeport, le permis de travail et l'adresse sont requis)
- Inscrire la personne à la CNESST
- Valider la couverture d'assurance-maladie

Jour 2 ou 3

- Ouvrir un compte de banque (possibilité de prendre rendez-vous avant l'arrivée)
- Informer des meilleures adresses pour achat de meubles, vêtements, nourriture
- Prévoir un tour de ville (le CJAE offre également ce service)

À l'arrivée - Accueillir votre nouvelle ressource en entreprise

- Visiter les lieux
- Faire une présentation d'accueil (expliquer une paie et le relevé de paie (impôts, RRQ, RQAP, etc), les valeurs, l'organigramme, les politiques, etc.)
- Présenter l'équipe de travail et la personne mentor
- Allouer son espace de travail
- Expliquer les tâches à accomplir et donner l'horaire de travail
- Vérifier la compréhension des attentes de chacune des parties
- Remettre une carte avec les numéros de téléphone importants (supérieur immédiat, RH, etc)

Enracinement

- Outiller les gestionnaires pour qu'ils soient de bons communicateurs et de bons leaders
- Suivre l'évolution de votre nouvelle ressource dans l'organisation
- Créer des moments pour que la personne puisse socialiser avec son équipe
- Viser une représentation des personnes immigrantes dans les postes stratégiques et de gestion
- Penser à l'intégration des partenaires de vie et des enfants de votre nouvelle ressource
- Faciliter l'équilibre travail / vie personnelle
- Aider le partenaire de vie de votre nouvelle ressource dans sa recherche d'emploi
- Créer des activités visant à consolider l'esprit d'équipe



LISTE DES ACRONYMES

- AVE Autorisation de voyage électronique
- CANA Comité d'accueil des nouveaux arrivants de la Ville de Val-d'Or
- CAQ Certificat d'acceptation du Québec
- CCVD Chambre de commerce de Val-d'Or
- CJEAE Carrefour Jeunesse-Emploi d'Abitibi-Est
- CNESST Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
- CNP Code de classification nationale des professions
- CPE Centre de la petite enfance
- CSQ Certificat de sélection du Québec
- EIMT Étude d'impact sur le marché de l'emploi
- FGA Formation générale des adultes
- IRCC Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada
- MIFI Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration
- NAS Numéro d'assurance sociale
- PAC Programme d'accompagnement aux collectivités
- PASI Programme d'accompagnement et de soutien à l'intégration
- PTET Programme de travailleur étranger temporaire
- PMI Programme de mobilité internationale
- RAMQ Régie de l'assurance maladie du Québec
- REER Régime enregistré épargne-étude
- RQAP Régime québécois d'assurance parentale
- RRQ Régie des rentes du Québec
- TET Travailleur étranger temporaire

REMERCIEMENTS

La rédaction de ce Guide des bonnes pratiques pour l'accueil des travailleuses et des travailleurs issus de l'immigration à l'intention des employeurs a été rendue possible grâce à la participation financière du Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration.

Conception du guide : Société de développement de Drummondville

Recherche et rédaction : Geneviève Rouleau, Tout Court Communication / Émilie Dumas et Alyssa Dallaire, Chambre de commerce de Val-d'Or

Graphisme : Manon Achard, Tout Court Communication

Crédits photos :

- Cecilia Jalimao, p. 11
- Charles-Antoine Chouinard / Expérience Québec, p. 29
- Christelle Quintin, p. 6, 31
- Francesca Guénard / Maison de la Famille, p. 22
- Geneviève Lagrois / Ville de Val-d'Or, p. 24
- Jarmila Guivarch / Chambre de commerce de Val-d'Or, p. 4, 19, 21, 25, 32
- Jean-Philippe Richard, p. 16
- Marie-Claude Robert / Chambre de commerce de Val-d'Or, p. 13, 15
- Marie-Claude Robert / Venez faire connaissance, p. 8, 23
- Mathieu Dupuis / Meglab, p. 27

Avec la participation financière de :



CHAMBRE DE COMMERCE
DE VAL-D'OR