

DÉFI

MAIN-D'OEUVRE

CENTRE-DU-QUÉBEC

## Gestion de la diversité de la main-d'oeuvre : L'EMBAUCHE DE PERSONNES ISSUES DE L'IMMIGRATION

### 1. Saviez-vous que?

par Simon Boiteau

#### Des Canadiens qui vieillissent!

Le vieillissement de la population canadienne est aujourd'hui une réalité incontournable. Entre 2006 et 2031, on estime que la population en âge de travailler au Centre-du-Québec, les 15 à 64 ans, évoluera de -7,7 % (-11 853 personnes)<sup>1</sup>.

Conséquemment, bien des secteurs d'activités éprouvent déjà ou anticipent d'importantes difficultés à recruter une main-d'œuvre qualifiée. Dès 2011, ces pénuries iront en s'accroissant au Québec puisque les baby-boomers quitteront progressivement pour la retraite et de ce fait, affaibliront la population en âge de travailler<sup>2</sup>.

C'est plus de 4500 postes qui seront à combler dans la prochaine année au Centre-du-Québec.

L'une des solutions qui s'offre à nous est l'immigration. En effet, au Canada, on prévoit qu'en 2012, la croissance nette de notre population active proviendra en totalité de l'immigration. La situation décrite ici est sensiblement la même dans l'ensemble des pays occidentaux et ce phénomène entraîne une **forte concurrence à la recherche des talents et à l'attraction des travailleurs étrangers**.



Il est donc impératif que les organisations et les entreprises du Centre-du-Québec se tournent vers ces nouveaux bassins de talents, autant les personnes issues de l'immigration que les candidats à l'étranger, en vue d'assurer leur croissance économique et la prospérité de la région.

#### Vaste bassin de talents

Le visage de l'immigration économique a bien changé au Canada depuis les années 1960. Alors que l'on accueillait principalement des immigrants en provenance de pays d'Europe et des États-Unis, 73 % des nouveaux arrivants font aujourd'hui partie des minorités visibles<sup>4</sup>. Selon les prévisions canadiennes, « le nombre de minorité visible atteindra 6,6 millions, soit approximativement 20 % de notre population, d'ici 2016 »<sup>5</sup>. Au Centre-du-Québec, le Recensement 2006 révélait que les nouveaux arrivants représentaient 2 % de la population, soit près de 5 000 personnes.

Par ailleurs, la récente entente spécifique en régionalisation de l'immigration 2010-2012, conclue entre différents ministères et organismes centricois, prévoit l'intégration professionnelle de 150 personnes immigrantes au sein d'entreprises du Centre-du-Québec au cours des deux prochaines années.

### Minorités visibles

« (...) personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche. Il s'agit de Chinois, de Sud-Asiatiques, de Noirs, de Philippins, de Latino-Américains, d'Asiatiques du Sud-Est, d'Arabes, d'Asiatiques occidentaux, de Japonais, de Coréens et d'autres minorités visibles et de minorités visibles multiples. »<sup>6</sup>

### Plus-value d'un personnel diversifié

**Élargir ses débouchés commerciaux** : les employés aux même origines ethnoculturelles ou nationales que des clients ou partenaires potentiels peuvent favoriser la compréhension, stimuler la confiance et solidifier d'importantes relations commerciales.

**Établir des relations plus solides avec ses clients** : les organisations dont l'effectif reflète la clientèle sont mieux placées pour comprendre leurs besoins et pour les traduire en possibilités d'affaires.

**Mieux attirer, retenir dans ses rangs et motiver les membres des minorités visibles et profiter de leurs talents** : un milieu de travail qui soutient la diversité, crée un haut niveau d'engagement parmi les minorités visibles au potentiel élevé, en plus d'augmenter sa capacité d'attirer ces nouveaux talents.

**Bénéficier d'une plus grande créativité et d'un processus décisionnel plus éclairé** : les équipes diversifiées favorisent un plus grand

éventail de points de vue, une analyse plus critique des questions en jeu et encouragent la prise en compte de solutions de rechange non évidentes.

### Barrière à la valorisation de ce potentiel

Le *Conference Board du Canada* a rencontré plusieurs membres des minorités visibles afin de connaître les obstacles « qui limitent à la fois leur propre avancement et la capacité d'une organisation de tirer parti de leur compétences et de leurs forces ».

Ainsi, à la lecture de ces témoignages, il appert que de nombreux préjugés subsistent encore chez les employeurs. Ces derniers sont alimentés par un certain nombre d'obstacles parmi lesquels on retrouve le manque de reconnaissance de l'expérience professionnelle et des titres de compétences acquis à l'étranger.

En terminant, les entreprises doivent mettre en place des pratiques de gestion sensibles à notre réalité interculturelle afin d'attirer de la main-d'œuvre issue de l'immigration et tirer pleinement profit de leurs talents.

<sup>1</sup> Institut de la statistique du Québec (2009). *Perspectives démographiques du Québec et des régions*, 2006-2056, (page consultée le 12 janvier 2011).

<sup>2</sup> *Conference Board du Canada* (2005). *Optimiser les talents des minorités visibles : une affaire de bon sens — Guide de l'employeur*, (page consultée le 12 janvier 2011).

<sup>3-4-5</sup> Ibid.

<sup>6</sup> *Statistique Canada* (2008). *Minorité visible*, (page consultée le 12 janvier 2011).

## 2. Emploi-Québec peut vous aider!

### RECRUTER À L'INTERNATIONAL

Plus de 3 300 profils de candidats disponibles, qualifiés et déjà sélectionnés par le Québec avant leur arrivée au Québec.

### PROGRAMME D'AIDE À L'INTÉGRATION DES IMMIGRANTS ET DES MINORITÉS VISIBLES EN EMPLOI (PRIIME)

Soutien financier pour l'embauche de personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible lors de leur première expérience de travail nord-américaine.

### INTÉGRATION EN EMPLOI DE PERSONNES FORMÉES À L'ÉTRANGER RÉFÉRÉES PAR UN ORDRE PROFESSIONNEL (Projet IPOP)

Aide financière pour l'embauche et l'intégration en emploi des personnes formées à l'étranger et référées par un ordre professionnel.

### SUBVENTIONS SALARIALES

Subventions salariales pour vous soutenir dans l'accueil et l'intégration de personnes ayant des difficultés à entrer sur le marché du travail.

### 3. Rencontre avec Martin Joyal, contrôleur chez **Les entreprises NGA inc.**

par Simon Boiteau

#### UNE EMPLOYÉE OPÉRATIONNELLE!

C'est tout à fait par hasard que M. Martin Joyal, contrôleur chez **Les Entreprises NGA inc.**, est tombé sur le **PRIIME**. En 2009, l'entreprise tenait un kiosque au salon Défi emploi Drummond et M<sup>me</sup> Sarah Smail s'y est présentée, CV et formulaire **PRIIME** sous la main. Quelques téléphones auprès d'Emploi-Québec et deux rencontres plus tard, M. Joyal avait trouvé la technicienne en architecture qu'il recherchait depuis un bon moment.



avant que ceux-ci ne soient prêts à travailler. Avec le **PRIIME**, « cela devenait très intéressant de faire affaire avec la candidate », souligne-t-il.

Lorsqu'on lui demande s'il se tournera vers le **PRIIME** pour combler ses besoins futurs de main-d'oeuvre, le contrôleur indique que

« s'il nous arrive une candidature intéressante, comme Sarah, qui veut apprendre et qui est ambitieuse, cela sera certainement possible ». De plus, « cela amène une culture différente et c'est très intéressant à ce niveau », ajoute M. Joyal.

Ce que le **PRIIME** a apporté à l'entreprise, « c'est une employée opérationnelle », résume M. Joyal. Trouver des employés qualifiés, notamment pour des emplois techniques, est tout un défi pour les entreprises du Centre-du-Québec. Pour les nouveaux arrivants, les normes du Québec sont si strictes que cela implique des coûts de formation importants en entreprise

Enfin, **Les entreprises NGA inc.**, entrepreneur général en construction dans les secteurs commercial et industriel, continueront à utiliser le service du Placement en ligne d'Emploi-Québec pour diffuser leurs offres d'emploi. M. Joyal recommande fortement aux employeurs de s'informer sur le **PRIIME**.

### 4. Pour en savoir plus sur l'accueil et l'intégration

#### RESSOURCES DU MILIEU

##### MRC Drummond et Nicolet-Yamaska Regroupement interculturel de Drummondville (RID)

☎ 819 472-8333

✉ [info@riddrummondville.ca](mailto:info@riddrummondville.ca)



##### MRC Arthabaska, Érable et Bécancour Accès travail Victoriaville

☎ 819 758-2964

✉ [satbf@acces-travail.qc.ca](mailto:satbf@acces-travail.qc.ca)



En collaboration avec :

##### Carrefour jeunesse-emploi Bécancour, Nicolet-Yamaska

☎ (Bécancour) 819 298-4752

☎ (Nicolet) 819 293-2592

✉ [cje@cjenicbec.org](mailto:cje@cjenicbec.org)



## 5. Pour en savoir plus sur nos programmes et services

### CONSEILLERS SERVICES AUX ENTREPRISES



À l'arrière : Sylvie Verville, Danièle Marois, Sylvie Dulac et Serge Berthiaume. À l'avant : François Girard et Lynda Julien.

Photo : Emmanuelle Mayrand.

#### Centre local d'emploi de Drummondville

##### Sylvie Verville

☎ 819 475-8431, p. 370

##### Sylvie Dulac

☎ 819 475-8431, p. 322

#### Centre local d'emploi de Nicolet-Bécancour

##### François Girard

☎ 819 233-3711, p. 239

##### Serge Berthiaume

☎ 819 233-3711, p. 259

#### Centre local d'emploi de L'Érable

##### Lynda Julien

☎ 819 621-0373, p. 226

#### Centre local d'emploi de Victoriaville

##### Danièle Marois

☎ 819 758-8241, p. 227

## 6. Évènements à ne pas manquer

#### DÎNER-CONFÉRENCE UNIMAT

##### Adapter son entreprise aux changements économiques actuels

Bernard Boutin, V. Boutin Express

**Quand** : le 2 février à 11 h

**Où** : Restaurant L'Agora, Plessisville

#### DÉJEUNERS-CAUSERIES

##### Les normes en cours d'emploi

présenté par Emploi-Québec et la Commission des normes du travail

**Quand** : 2 février (secteur commercial) et

3 février (secteur industriel) 2011

**Où** : Hôtel & Suites Le Dauphin, Drummondville

#### CONFÉRENCES, COQUETELS ET VISITES DE L'INCUBATEUR INDUSTRIEL

##### La 36<sup>e</sup> semaine de l'industrie

**Quand** : du 14 au 18 février 2011

**Où** : Drummondville

#### COLLOQUE

##### L'effet wow!

Colloque du commerce de détail

**Quand** : 22 février 2011

**Où** : Hôtel & Suites Le Dauphin, Drummondville