
COMPTE-RENDU DE LA JOURNÉE DU 14 AOÛT 2014 ET BRÈVE ANALYSE DE LA SITUATION

COMITÉ
CONSULTATIF
JEUNES

CCJ

Pour la Conférence régionale des élus - VHSL



Table des matières

CHAPITRE 1 - RAPPEL DES RECOMMANDATIONS DU CCJ (AVIS DE 2013) QUI POURRAIENT ÊTRE APPLIQUÉS RÉGIONALEMENT	2
CHAPITRE 2 - PRINCIPAUX CONSTATS DE LA JOURNÉE DU 14 AOÛT (SOMMAIRE)	3
ATELIER A : L'OBTENTION D'UNE PREMIÈRE EXPÉRIENCE DE TRAVAIL QUÉBÉCOISE	3
ATELIER B : L'ARRIMAGE ENTRE LES FORMATIONS ET LES BESOINS DES ENTREPRISES	4
ATELIER C : LA RÉTENTION EN EMPLOI DES PERSONNES IMMIGRANTES.....	6
ATELIER D : SOUTENIR L'ENTREPRENEURIAT IMMIGRANT	8
ÉVALUATION DES PARTICIPANTS DE LA JOURNÉE DU 14 AOÛT	9
<i>Avant-midi</i>	9
<i>Après-midi</i>	10
CHAPITRE 3 – QUELQUES COMMENTAIRES SUR LE RAPPORT RAYMOND CHABOT - 2014.....	11
ANNEXE 1 – COMPTE-RENDU COMPLET DES ATELIERS.....	17
<i>ATELIER A : L'obtention d'une première expérience de travail québécoise</i>	<i>18</i>
<i>ATELIER B : L'arrimage entre les formations et les besoins des entreprises</i>	<i>21</i>
<i>ATELIER C : La rétention en emploi des personnes immigrantes</i>	<i>25</i>
<i>ATELIER D : Soutenir l'entrepreneuriat immigrant.....</i>	<i>28</i>

Chapitre 1 - Rappel des Recommandations du CCJ (Avis de 2013) qui pourraient être appliqués régionalement

- Valoriser PRIIME et son volet IPOPOP auprès des PME québécoises
- Profiter des stages rémunérés disponibles, par exemple par la CPMT (Tous pour l'emploi)
- Utiliser le programme Québec Pluriel à sa juste valeur
- Améliorer l'accès aux programmes de francisation qui sont disponibles (s'il y a lieu) ou en développer davantage dans la région
- Faire connaître aux entreprises l'offre de services des organismes en employabilité qui ont développé une expertise en gestion de la diversité
- Organiser des activités de réseautage entre travailleurs et chercheurs d'emploi immigrants et non-immigrants d'un secteur donné
- Créer des coalitions régionales composées de mentors bénévoles du milieu des affaires, d'employeurs, de partenaires spécialisés en employabilité
- Sensibiliser les agents des CLE aux différents statuts d'immigration, certains aspects de la Loi sur l'immigration, les obstacles vécus par les immigrants en général, les ressources du milieu qui leur sont offertes et le choc culturel d'arrivée au pays.
- Développer l'offre de formations d'appoint et de mise à niveau des immigrants, en lien avec les besoins de qualifications de ces derniers et les besoins du marché du travail de la région

Chapitre 2 - Principaux constats de la journée du 14 août (Sommaire)

IMPORTANT : Le compte-rendu complet des ateliers peut être consulté en *Annexe 1* pour bien comprendre le contexte dans lequel les commentaires ont été émis.

Titre de l'atelier	Problématique soulevée	Piste de solution suggérée	Acteurs impliqués	Autre commentaire
Atelier A : L'obtention d'une première expérience de travail québécoise	Méconnaissance des services et des organismes par les employeurs	Rencontrer le service aux entreprises d'Emploi-Québec (source d'information importante pour les employeurs) Développer des projets de soutien aux employeurs, qui ne sont pas toujours en réseau	<ul style="list-style-type: none"> Employeurs Service aux entreprises d'Emploi-Québec Organismes communautaires 	Les agents d'Emploi-Québec reçoivent une formation à la diversité culturelle
	Difficulté à attirer et retenir les clientèles immigrantes dans la VHSL	<p>Si inspirer de l'exemple du Forum 2020 (importance de la concertation)</p> <p>Utilisation des journaux gratuits (Métro, 24h) pour la promotion</p> <p>Organiser des visites exploratoires, notamment pour présenter la multitude de services, d'entreprises et d'organismes présents sur le territoire</p>	s/o	<p>Ne pas sous-estimer l'importance du bouche à oreille auprès des clientèles immigrantes</p> <p>La majorité des commentaires (de l'atelier) ont porté sur le logement et le transport en ce qui a trait à l'attraction</p>
	<p>Difficulté d'obtenir une première expérience de travail québécoise</p> <p>Certains employeurs ne sont pas portés à utiliser le programme PRILME</p>	<p>Développer des projets en employabilité : revoir projet Beauce et Forum 2020, ou projet routier</p> <p>Diffuser l'information au sujet des services d'analyse de CV qui sont disponibles aux employeurs afin qu'ils comprennent mieux les expériences de travail étrangères des personnes immigrantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> Emploi-Québec CRÉ Agricarière ou CAMO-Route Etc. Employeurs Organismes communautaires 	<p>Commentaire CCJ :</p> <p>Les participants estimaient que le projet Beauce serait difficilement transférable dans la VHSL mais il serait intéressant de valider d'abord avec le comité sectoriel (Agriculture) la faisabilité d'un tel projet.</p>

Titre de l'atelier	Problématique soulevée	Piste de solution suggérée	Acteurs impliqués	Autre commentaire
Atelier B : L'arrimage entre les formations et les besoins des entreprises	Rareté de main-d'œuvre en ce qui a trait au personnel dans les services de garde et les CPE	Développer une formation pour qualifier les personnes immigrantes francophones, par exemple issues de la France, de la Belgique, du Sénégal, etc. qui possèdent une formation pertinente en éducation (peu importe le niveau) pour travailler dans les services de garde et les CPE. Amorcer un travail avec le SAJE afin de former les travailleurs autonomes qui développent une garderie en milieu familial	<ul style="list-style-type: none"> • A déterminer 	Contacter le Regroupement des CPE de Montréal à titre de référence
	Absence de formation disponible pour les travailleurs autonomes des garderies en milieu familial	A déterminer	<ul style="list-style-type: none"> • s/o 	En agriculture, les participants se questionnaient sur les coûts et les besoins spécifiques de main-d'œuvre pour la région (réf. Projet Beauce)
	Les autres secteurs ciblés sont : réfrigération, climatisation, chimie, métallurgie	Création d'une formation machiniste / opérateur CNC	Organismes communautaires Banque de traducteurs Personnes immigrantes	Suggestion du CCJ : Développer un projet en employabilité avec le CAMO-Route, quelques employeurs de la région qui vivent des difficultés de recrutement et des organismes en employabilité (de la VHSL et montrealais)
	Difficulté de recrutement de chauffeurs dans l'industrie du transport Difficulté de combler les postes de professionnels dans les secteurs de pointe ou les postes de gestionnaire	Traduire les informations importantes contenues dans les outils des organismes du territoire (CRESO, REE, etc.) pour faciliter la compréhension aux personnes immigrantes du territoire Faire le lien avec les banques de traducteurs bénévoles qui existent déjà au travers les centres de francisation	<ul style="list-style-type: none"> • s/o 	Suggestion du CCJ : Dès la fin de l'automne, organiser de concert avec Emploi-Québec, un événement similaire à celui d'août qui porterait sur la structure du marché du travail dans la VHSL
Les participants à l'atelier ne semblaient pas connaître bien les besoins de main-d'œuvre de la région (ils estiment qu'il n'y a pas de pénurie alors que plusieurs secteurs vivent déjà une rareté de main-d'œuvre	Multiplier les médiums pour annoncer la prochaine enquête d'Emploi-Québec Montérégie Toucher les chercheurs d'emplois, dès leur arrivée au pays (par exemple, à l'aéroport) Poursuivre les présentations en entreprises, visiter les chambres de commerce, etc.			

Atelier B : L'arrimage entre les formations et les besoins des entreprises (suite)	Besoins pressants de bien préparer la relève dans plusieurs secteurs d'emploi de la région	Aucune solution n'a été suggérée par le groupe	<ul style="list-style-type: none"> • s/o 	Suggestion du CCJ : À cet effet, se référer à l'Avis du CCJ portant sur la relève des jeunes dans les organisations (www.ccejunes.org)
	Manque de personnel intermédiaire qualifié au sein de certaines entreprises	Augmenter la visibilité des organismes en employabilité Offrir des formations sur l'initiation aux affaires au Québec ou sur le marketing et l'importance de l'orientation client Soutenir la promotion des programmes et des formations disponibles : formations en milieu de travail, mentorat	Organiser une journée protocolaire et d'accueil des immigrants sous le modèle du Forum 2020 (importance de l'implication des élus, des Villes)	Commentaire CCJ : Moins pertinent pour ce thème, mais à déplacer dans l'axe ATTRACTION du plan d'action

Titre de l'atelier	Problématique soulevée	Piste de solution suggérée	Acteurs impliqués	Autre commentaire
	Manque d'intérêt des employeurs aux différents outils et ressources en gestion de la diversité (malgré une disponibilité de tels outils)	Aucune solution n'a été proposée	Employeurs Organismes communautaires Personnes immigrantes	Suggestion du CCJ Qu'un groupe de travail régional développe un plan de diffusion des outils existants dans la région en gestion de la diversité, notamment auprès des employeurs via le Service aux entreprises d'Emploi-Québec. Il serait également intéressant de promouvoir une formation aux gestionnaires de premier niveau, qui pourrait être offertes aux PME de la région.
	Faible utilisation des programmes de francisation en entreprise par les employeurs	- Faire un envoi postal aux PME en y mettant les informations-clés qui touchent les subventions en lien avec l'embauche et la formation (y compris la francisation) - Donner une trousse d'accueil aux services des RH ou les abonner à une infolettre qui contiendrait toutes ces informations	<ul style="list-style-type: none"> • Employeurs • Chambres de commerce • Ordre des conseillers en ressources humaines 	Suggestion du CCJ Qu'un groupe de travail régional recense les besoins de formation dans la région afin de créer des jumelages d'entreprise (dans une même ville, par exemple) pour réussir à composer des groupes de francisation pour plusieurs PME à la fois.
	Difficulté de démarrer des groupes de francisation en raison des critères d'admissibilité (nombre, lieu, etc) Difficultés vécues en entreprise reliées au savoir être des employés issus de l'immigration (par exemple, ponctualité et assiduité = codes culturels) (Besoin de formation sur ces deux aspects) La région est composée majoritairement de PME, qui	Soutenir les employeurs en diffusant les outils créés et faire connaître les organismes aux entreprises afin de bénéficier d'un accompagnement dans la gestion de la diversité	<ul style="list-style-type: none"> • Personnes immigrantes employées • Employeurs • Organismes communautaires 	Former les gestionnaires de premier niveau à certains principes RH (tant pour les personnes immigrantes que les différences intergénérationnelles)

	<p>Difficultés vécues en entreprise reliées au savoir être des employés issus de l'immigration (par exemple, ponctualité et assiduité = codes culturels)</p> <p>(Besoin de formation sur ces deux aspects)</p> <p>La région est composée majoritairement de PME, qui n'ont souvent pas le personnel en RH et disposent de moins de temps pour trouver des outils en gestion de la diversité</p>	<p>Soutenir les employeurs en diffusant les outils créés et faire connaître les organismes aux entreprises afin de bénéficier d'un accompagnement dans la gestion de la diversité</p> <p>Former les gestionnaires de premier niveau à certains principes RH (tant pour les personnes immigrantes que les différences intergénérationnelles)</p> <p>Utiliser le mentorat pour abolir les préjugés en milieu de travail</p> <p>Sensibiliser toute la communauté (s'inspirer du Forum 2020)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Personnes immigrantes employés • Employeurs • Organismes communautaires 	<p>Dîner de bienvenue (Forum 2020)</p> <p>Présentation au conseil des maires avec les données relatives à la région</p>
--	---	--	---	---

Titre de l'atelier	Problématique soulevée	Piste de solution suggérée	Acteurs impliqués	Autre commentaire
Atelier D : Soutenir l'entrepreneuriat immigrant	Besoins de formation pour les personnes immigrantes qui font le de rester à la maison et de démarrer un service de garde	Développer un projet pour travailleurs autonomes en service de garde	s/o	D'autres projets dans différents secteurs pourraient être créés : Transport routier et ferroviaire : annonce attendue à cet effet au mois de juin. Métallurgie Chimie Électronique : installation d'Ericsson à Vaudreuil Il y a beaucoup de consultants à Vaudreuil, les services professionnels sont davantage présents que les entreprises industrielles REE : formation sur le savoir être, les opérations, la croissance pendant un coaching d'un an.
	Absence de formation initiale de plusieurs immigrants qui achètent une garderie sans nécessairement avoir les compétences et la formation pour les gérer	Développer un projet de formation pour cette catégorie d'entrepreneurs	Villes CRÉ CLD SAJE L'Église (pour les terrains) Entrepreneurs immigrants	
	Absence de ressource ou d'organisme spécifiquement dédié à l'entrepreneuriat immigrant	Créer une table de concertation sur le thème de l'entrepreneuriat immigrant	s/o	Suggestion CCJ Travailler davantage en collaboration avec le Centre de transfert d'entreprises Montérégie (s'en faire connaître et collaborer davantage)
	s/o	Favoriser les jumelages d'entreprises à vendre et de releveurs potentiels	Centre de transfert d'entreprise (CTE) Montérégie CRÉ VHSL Entreprises à vendre Releveurs	

Évaluation des participants de la journée du 14 août

Note : une dizaine d'évaluations ont été recueillies seulement à la fin de la journée (sur 35).

Avant-midi

Points forts

- Information, Statistiques.
- Exposés, exemples concrets. Ça donne des idées. Agréable d'entendre commentaires et expériences d'autrui.
- Témoignages concrets et détaillés pour bien visualiser les situations.
- Belle présentation d'AgriCarrière, modèle inspirant.
- Présentations très intéressantes. Pas toujours transférables.
- Les organismes sélectionnés étaient bien et leurs projets étaient de bons succès.
- Organisation, respect de l'horaire, qualité des présentations.
- Bonne communication dans les milieux.
- Présentation, powerpoints, connaissance d'organismes et services, guide ImmigrAffaires.
- Belles présentations inspirantes, longueur des présentations excellente.

Points à améliorer

- Aurait aimé avoir les documents avant, par courriel.
- Aurait aimé que chaque personne se présente et explique la raison de sa participation à la journée.
- Les compétences en animation de la personne qui représente le SAJE.
- Organisation, démarrage de l'avant-midi trop long. Il y a eu des pertes de temps.
- Aucun commentaire (4 personnes).
- Un peu long comme présentation.
- Présentation un peu longue.

Résumé des commentaires les plus pertinents :

Malgré un malentendu relié à l'horaire qui a créé un peu d'attente le matin, les participants semblent avoir apprécié la programmation de l'avant-midi (présentation CCJ, AgriCarrières, Immigraffaires), le choix et la qualité des présentations. La longueur des présentations n'a pas fait consensus : certains l'ont trouvé adéquate, d'autres l'ont trouvé un peu trop longue.

Après-midi

Points forts

- Bonne idée transférable et bons échanges entre nous.
- Beaux échanges. Très agréable!
- Le temps alloué pour les plénières
- Forum 2020 est très inspirant. Plusieurs avenues de ce projet pourraient être élaborées ici.
- Présentations très intéressantes mais pas toujours transférables. Ateliers : beaux échanges, belle brochette de participants.
- Sujets et questions étaient très pertinentes.
- Organisation, respect de l'horaire, qualité des présentations
- Bons échanges des points saillants.
- Échanges, discussions, Forum 2020 : belle réalisation. Beaucoup de travail mais important de persévérer.
- Belles discussions et échanges.

Points à améliorer

- Aucun commentaire – 5 personnes
- Aurait été bien que chaque entreprise exprime ses obstacles et brainstorm de solutions tous ensemble.
- Résumé de la plénière avec le micro immédiatement après et non pas à la fin de la journée.
- Un peu court, plus de temps pour développer sur les sujets.
- La présentation du Forum 2020 aurait dû se concentrer à l'objet de la journée. Elle a débordé un peu sur la mission de l'organisme.
- Est-ce que les initiatives répondent à un réel besoin localement ? (Avec toutes les études dont nous disposons)

Résumé des commentaires les plus pertinents :

La majorité des participants semble avoir apprécié la présentation de l'après-midi (Forum 2020) et les ateliers qui ont suivi. Quelques-uns se questionnent toutefois sur la transférabilité des initiatives à la région de la VHSL et sa réponse à un besoin local.

Chapitre 3 – Quelques commentaires sur le rapport Raymond Chabot - 2014

Important : Cette section contient également des pistes de solutions et des recommandations du CCJ.

Enjeux

Parmi les enjeux ciblés par Raymond Chabot, le comité de travail de la CRÉ le 9 juillet dernier a choisi d'en cibler trois pour l'événement du 14 août, soit :

- L'obtention de la première expérience de travail québécoise
- La rétention en emploi des personnes immigrantes
- L'arrimage entre les formations et les besoins des entreprises

Ces éléments ont été traités en chapitre 2. Les autres éléments seront traités tout au long des pages suivantes :

Faible disponibilité des emplois dans certaines MRC

En ce qui a trait à la faible disponibilité d'emplois en raison du nombre peu élevé d'entreprises dans certaines MRC, il serait préférable d'attendre les résultats de l'enquête d'Emploi-Québec Montérégie, disponible à la fin de l'automne pour, du moins, valider si cet enjeu des personnes sondées est une *perception* ou un *fait*.

Inadéquation de l'offre en transport en commun intrarégional

Puisqu'il n'est pas de l'expertise du CCJ de traiter de transport, cet aspect ne sera pas abordé dans le présent document.

Dispersion des informations sur les emplois disponibles dans la région

Cet enjeu n'est pas spécifique à la VHSL. Il a été remarqué dans la recherche du CCJ portant sur l'intégration en emploi des jeunes issus de l'immigration que la plupart des emplois se trouvaient par le bouche-à-oreille ou par une bonne référence. Les organismes en employabilité tâchent par ailleurs de bien informer les personnes immigrantes qui utilisent leurs services : il existe un marché caché de l'emploi et la recherche d'emploi doit être adaptée en conséquence.

Il existe des dizaines de sites Internet de recherches d'emplois, et ce, sans compter les sites Internet d'entreprises qui embauchent. Il est facile de s'y perdre, pour un immigrant comme pour un non-immigrant. Plusieurs instances réagissent à cette disparité d'information en voulant créer leur propre portail d'information, ce qui contribue à éparpiller l'information davantage.

Le CCJ n'est pas convaincu qu'il soit recommandé, pour la CRÉ et la région, de créer son propre nouveau portail d'information. Le site Internet d'Emploi-Québec (Placement en ligne) peut être utilisé à la fois par les employeurs de la région et les chercheurs d'emploi, à condition de savoir s'en servir. Par exemple, en ciblant les MRC souhaitées dans la région de la VHSL :

Pour la (les) région(s) désirée(s) :
Montérégie

Nombre d'offre(s) trouvée(s) : 5702 [VISUALISER TOUTES LES OFFRES](#)

Offre(s) trouvée(s) dans la région Montérégie (4404 offres)

Territoire du lieu de travail	Nombre d'offre(s) trouvée(s)
Acton-Vale	23 offres
Boucherville	517 offres
Brome-Missisquoi	230 offres
Brossard	379 offres
Châteauguay	118 offres
Contrecoeur	17 offres
Haut-Richelieu	342 offres
Huntingdon	30 offres
La Haute-Yamaska	293 offres
La Vallée-du-Richelieu	437 offres
Longueuil-Ouest	357 offres
Marieville	121 offres
Saint-Constant	244 offres
Saint-Hubert	236 offres
Saint-Hyacinthe	409 offres
Saint-Rémi (Napierville)	89 offres
Salaberry-de-Valleyfield	141 offres
Sorel	108 offres
Vaudreuil-Soulanges	312 offres

Offre(s) additionnelle(s)

Offres qui pourraient vous convenir bien que le principal lieu de travail ne soit pas dans une région que vous avez sélectionnée [1298 offres](#)

[PAGE PRÉCÉDENTE](#) [QUITTER](#)

et en indiquant les bons mots-clés pour la recherche d'emploi, souvent une lacune des utilisateurs du site. Par exemple, ici, nous avons utilisé le mot clé « Agric » pour aller chercher les emplois qui contiennent les expressions : agricole, agricoles, agriculture, agriculteur, etc.

Mot(s)-clé(s) :
agric

Nombre d'offre(s) trouvée(s) : 113

[VISUALISER TOUTES LES OFFRES](#)

Offre(s) trouvée(s) dans la région Montérégie (93 offres)

Territoire du lieu de travail	Nombre d'offre(s) trouvée(s)
Acton-Vale	1 offre
Boucherville	2 offres
Brome-Missisquoi	7 offres
Châteauguay	3 offres
Haut-Richelieu	14 offres
Huntingdon	2 offres
La Haute-Yamaska	3 offres
La Vallée-du-Richelieu	7 offres
Marieville	10 offres
Saint-Hyacinthe	16 offres
Saint-Rémi (Napierville)	20 offres
Salaberry-de-Valleyfield	2 offres
Sorel	1 offre
Vaudreuil-Soulanges	5 offres

Offre(s) additionnelle(s)

Offres qui pourraient vous convenir bien que le principal lieu de travail ne soit pas dans une région que vous avez sélectionnée 20 offres

[PAGE PRÉCÉDENTE](#)

[QUITTER](#)

Il reste à effectuer une **sensibilisation importante des entreprises** de la région pour qu'elles diffusent davantage leurs offres d'emplois et fassent ainsi davantage circuler l'information concernant les emplois disponibles dans la région. En plus de les sensibiliser, sans doute serait-il adéquat de leur expliquer le fonctionnement du site lors de la publication d'une offre d'emploi, notamment auprès des PME qui n'ont pas nécessairement de ressources dédiées en ressources humaines et qui bénéficient de moins de temps pour effectuer leur recrutement.

Stratégies et pistes d'action régionales

- Promouvoir les emplois disponibles à l'échelle régionale -

- **Partage des offres d'emploi et des candidatures entre les organismes de régionalisation de la VHSL**
- **Diffusion des offres d'emploi de la région via les sites Internet des organismes de régionalisation et le portail en immigration de la CRÉ**

Actuellement et tel que vu en page précédente, il y a 4 000 emplois affichés pour la VHSL. Le « partage des emplois » devrait être réalisé spécifiquement pour venir en aide à une entreprise qui recherche un employé spécifique ou pour placer un jeune immigrant qui utilise les services d'un organisme en employabilité de la région.

Également, pour les candidatures de personnes immigrantes qui sont à Montréal et qui aimeraient s'établir dans la VHSL, il est pertinent alors de faire circuler cette information. Mais autrement, il est facile de s'y perdre et de s'ajouter une importante charge de travail.

- **Consolidation des liens avec les organismes de régionalisation montréalais**
- **Présence régionale aux salons de l'emploi (kiosque partagé par les organismes en employabilité)**

Ces deux pistes de solution sont intéressantes, il serait même suggéré d'inviter également quelques entreprises qui ont des besoins de main-d'œuvre à combler à court terme lors d'une participation à des salons de l'emploi.

Soutenir les employeurs

- **Répertoire des ressources, outils et formations destinés aux employeurs désirant embaucher des personnes immigrantes**

Comme mentionné dans le chapitre 2, les partenaires de la région connaissent bien les outils, ressources et formations développées par les organismes en employabilité. Il s'agirait toutefois de mieux les diffuser auprès des employeurs et que ces derniers sachent que de tels outils existent.

- **Valorisation des employeurs qui ont embauché des personnes immigrantes : témoignages sur le portail en immigration de la CRÉ, événement de reconnaissance.**

Les travaux du CCJ portant sur la relève des jeunes dans les organisations ont démontré que les employeurs font preuve de davantage d'ouverture dans leur recrutement quand ils vivent d'importants besoins de main-d'œuvre et éprouvent des difficultés à doter leurs emplois. Par exemple, lorsque certains postes ne sont pas comblés depuis plusieurs semaines, voire plusieurs mois, certains employeurs seront portés à diversifier la main-d'œuvre s'ils arrivent à trouver l'employé recherché soient auprès des clientèles immigrantes, femmes, autochtones, jeunes, handicapées, etc.

Pour favoriser la rétention des personnes immigrantes en emploi, il serait pertinent que les personnes immigrantes ayant bénéficié d'un accompagnement, soit d'un organisme en employabilité ou bien d'Emploi-Québec, puissent être suivies de façon à ce qu'un lien soit maintenu durant les premiers mois suivant l'embauche. Un contact avec l'employeur devrait également être établi afin que les irritants et frustrations (s'il y a lieu) puissent être abordées et traitées avant tout.

Pistes de solutions du CCJ :

Qu'un suivi de la personne immigrante recrutée par un employeur de la région soit effectué tant avec la personne immigrante qu'avec l'employeur afin de s'assurer du succès du placement en emploi et de sa rétention.

Sensibiliser les employeurs et les employés

- **Promouvoir les outils de soutien et les programmes disponibles**

Tel que mentionné précédemment et plus loin dans le document, de tels outils existent et il n'est effectivement pas nécessaire d'en développer de nouveaux. Les employeurs et employés doivent toutefois être fait que ces outils existent et sont à leur disponibilité.

Soutenir l'entrepreneuriat immigrant

- **Programme régional de valorisation de l'entrepreneuriat auprès des personnes immigrantes**

Tel qu'il sera abordé dans le Chapitre 3, les ressources en entrepreneuriat de la région ne sont pas spécifiquement dédiées à la clientèle immigrante mais accueillent bel et bien toutes les clientèles. Les organismes sont également peu nombreux à offrir ce type de services.

- **Centralisation des informations sur les entreprises à vendre**
- **Partenariats avec les organismes de soutien à l'entrepreneuriat**

À la rencontre du 9 juillet 2014, il a été mentionné par le CCJ qu'un organisme était déjà en charge de centraliser ce type d'information, soit le Centre de transfert d'entreprises de la région. Toutefois, les principaux acteurs présents ont précisé que la mission de l'organisme touchait la Montérégie dans sa globalité et que, pour cette raison, la VHSL pouvait ne pas être traitée en priorité.

Pistes de solutions du CCJ :

Que des activités de développement de partenariats soient entamées entre la CRÉ de la VHSL et le CTE Montérégie afin de se faire connaître de l'organisme et que la région soit traitée en priorité dans le plan d'action de ce dernier. Des collaborations peuvent être entreprises afin d'aider le CTE Montérégie à bien recenser les entreprises à vendre sur le territoire tout en identifiant des releveurs potentiels pour acheter lesdites entreprises.

Arrimer formation et besoins de main-d'œuvre

- **Développement de formations ciblées menant à un emploi dans des secteurs d'activité vivant des problèmes de relève (exemple, l'agriculture)**

Il serait judicieux, pour développer de telles formations et de consulter les principaux acteurs concernés par une telle activité :

- la Commission scolaire ou les centres de formation professionnelle de la région : pour définir conjointement les objectifs de formation
- Emploi-Québec Montérégie : pour identifier les métiers en difficulté de recrutement
- la CRPMT de la région : pour inclure les autres partenaires du marché du travail dans un tel projet
- AgriCarrière : pour définir les besoins de relève et les sous-secteurs de l'agriculture qui répondraient à un besoin

Pour illustrer la faisabilité d'un tel projet, nous souhaitons vous référer à l'avis sur la relève des jeunes dans les organisations du CCJ qui aborde le projet PRIMOM (Encadré de la page 7), duquel la CRÉ pourrait s'inspirer.

Favoriser l'offre de stages en entreprise

- **Soutien à la mise en place de conditions de succès comme le logement temporaire et le transport**

Les stages représentent un moyen incontournable pour donner une première expérience de travail québécoise aux jeunes issus de l'immigration. Des projets de stages peuvent être développés dans le cadre de la nouvelle stratégie Tous pour l'emploi de la Commission des partenaires et d'Emploi-Québec. Portés par un promoteur collectif (par exemple, un comité sectoriel de main-d'œuvre), des projets régionaux de petite envergure ou de moyenne envergure peuvent être développés pour favoriser la mise en place de stages rémunérés dans la région.

Pour en savoir plus sur la subvention, consulter à partir de la page 13 :

http://www.cpmv.gouv.qc.ca/includes/composants/telecharger.asp?fichier=/publications/pdf/ADMIN_fdrmo_programmes-subvention.pdf&langue=fr

Les questions du logement et du transport ne seront pas abordées.

Pistes de solutions du CCJ :

Qu'un projet de stages rémunérés soit développé dans la région de la Vallée-du-Haut-Laurent en collaboration avec un comité sectoriel de main-d'œuvre dont plusieurs entreprises sont situées dans la région.

Réduire les barrières à l'attraction et à la rétention de la main-d'œuvre

- **Stratégie de lobbying auprès des gouvernements et des municipalités : transport en commun, logements adaptées, etc.**

Les questions du logement et du transport ne seront pas abordées.

Annexe 1 – Compte-rendu complet des ateliers

Ordre du jour - Journée de réflexion sur l'immigration Vallée-du-Haut-Saint-Laurent

9h00 à 9h30	Accueil
9h30 à 9h45	Mot de bienvenue – CRÉ VHSL et explication des objectifs de la journée
9h45 à 10h45	Présentation de la recherche sur « Les jeunes issus de l'immigration » par Madame Emilie Grégoire, Coordinatrice du Comité consultatif Jeunes
10h45 à 11h00	Pause
11h00 à 11h30	Présentation d'une initiative en employabilité réalisée en Beauce, par Monsieur Robert Ouellet, coordonnateur à l'emploi chez AgriCarrière
11h30 à 12h00	Présentation de « ImmigrAffaires » par Madame Hélène Veilleux, Coordinatrice produit et services client au SAJE Accompagnateur d'entrepreneurs
12h00 à 13h30	Dîner
13h30 à 14h15	Présentation des initiatives intéressantes en Montérégie-Est, par Madame Claudia Mansilla, Agente de développement en immigration au Forum 2020
14h15 à 14h30	Rappel des objectifs de l'après-midi et brève introduction au sujet du rapport de Raymond Chabot « L'analyse stratégique en matière d'immigration dans la VHSL »
14h30 à 15h15	Ateliers A et B en sous-groupes
15h15 à 15h30	Pause
15h30 à 16h15	Ateliers C ou D en sous-groupes
16h15 à 16h30	Synthèse, évaluation et fin de la journée

Objectifs de la journée:

- **S'approprier les résultats de la recherche** du CCJ
- **Connaître différentes initiatives** intéressantes ayant été réalisées dans d'autres régions
- **Discuter des principaux axes** (4) qui constitueront le futur plan d'action de la CRÉ
- **Trouver de nouvelles idées**, les critiquer, les valider
- **Partager sur ces thèmes** en plénière

ATELIER A : L'obtention d'une première expérience de travail québécoise

Rappel des principaux éléments de la recherche du CCJ en lien avec ce thème :

- Un des principaux obstacles vécus par les jeunes issus de l'immigration
- Les programmes et outils sont nombreux mais parfois méconnus (ou non-utilisés)
- Les ressources d'aide se connaissent parfois peu entre elles (employabilité vs établissement vs entrepreneuriat vs CLE)

Questions

- 1) *Connaissez-vous plutôt bien les différents programmes disponibles pour l'intégration des personnes immigrantes, tels que PRIIME, IPOP, Québec Pluriel, les programmes de francisation du MICC (MIDI) et de la Commission des partenaires du marché du travail CPMT ? (projet de stages rémunérés et de francisation en milieu de travail)*
- Quelques employeurs présents à la table ont mentionné ne pas connaître les organismes dont il a été fait mention durant la journée
 - Les employeurs ont besoin d'un point de référence mais aussi de faire preuve d'ouverture pour donner une première opportunité de travail au Québec.
 - Pour l'employeur, le fait de rencontrer le service aux entreprises d'Emploi-Québec représente une source d'information à ne pas négliger. Par exemple, la subvention salariale (ainsi que l'aide pour l'accompagnateur) est un incitatif important.
 - Il semblerait que certaines grandes entreprises ne soient pas portées à utiliser le programme PRIIME. En contrepartie, lorsque le candidat offre de travailler gratuitement pendant un mois pour l'employeur, cela lui permet de l'observer, l'évaluer et de connaître sa valeur sur le marché du travail.
 - Il existe également un service d'analyse de CV pour les employeurs qui se sentent perdus par les expériences étrangères, offert par les organismes en employabilité. Également, les jeunes immigrants sont invités à adapter leur CV à la réalité du marché du travail québécois lorsqu'ils fréquentent les organismes en employabilité.
 - Au sein d'Emploi-Québec, les agents reçoivent une formation à la diversité culturelle et elle semble porter fruit.
 - Les services semblaient plutôt bien connus par les participants à l'atelier :
 - À Beauharnois-Salaberry, les services sont bien connus puisque ça fait longtemps que c'est financé, c'est rodé, contrairement aux autres qui commencent tout juste à se concerter.
 - Présence d'une Table à Vaudreuil-Soulanges
 - Quand c'est une initiative qui vient du milieu, ça fait une différence.

- Au REE, trois ressources travaillent en immigration
- Chez Emploi-Québec, les organismes sont bien connus et la référence est effectuée en fonction des besoins.
- L'information est bien connue et circule bien. Le défi reste plutôt au niveau des employeurs pour lesquels les services et programmes sont méconnus et moins utilisés.

2) *Que peut-on faire de plus, ensemble, pour :*

- *Attirer des jeunes immigrants dans la VHSL (par l'emploi)*
 - *Mieux travailler ensemble ? (nommer QUI)*
 - *Améliorer les ressources existantes ou les bonifier ? (POURQUOI)*
 - La majorité des commentaires ont porté sur le **transport et le logement** :
 - la réalité régionale influence beaucoup l'attraction (par exemple, il n'y a pas de logements abordables à Vaudreuil)
 - La plupart des immigrants installés à Vaudreuil occupent un emploi à Montréal
 - À Valleyfield, les logements seraient plus abordables qu'ailleurs, mais il n'y a pas de transport en commun.
 - Souvent, des projets sont démarrés sans prendre en compte le transport nécessaire.
 - Les organismes communautaires du territoire tentent de préconiser le co-voiturage pour les immigrants qui travaillent au même endroit. Cette façon de faire favorise par ailleurs le réseautage, le mentorat en plus de développer les réseaux de contacts.
 - Au-delà de l'attraction, il faut favoriser la rétention des gens qui sont déjà ici en développant les services (par exemple ceux qui vont travailler à Montréal).
 - Un des employeurs présents à l'atelier indique avoir diffusé ses offres d'emplois à plusieurs endroits, sans réussir à combler ses postes en transport routier.
 - Avec un groupe d'étudiants d'un organisme, plusieurs visites exploratoires sont organisées et présentent la multitude de services, d'entreprises et d'organismes présents sur le territoire.
 - *Mieux diffuser ces programmes et ressources ? (COMMENT)*
 - En reprenant l'exemple du Forum 2020, qui a démontré l'importance de la concertation et le fait que la région reçoit des immigrants depuis de nombreuses années. La région (Montréal-Est est rodée et reçoit des immigrants depuis plusieurs années).
 - L'importance du bouche à oreille auprès de la clientèle immigrante.
 - Un des meilleurs moyens pour rejoindre les clientèles immigrantes à Montréal, ce sont les journaux gratuits dans les transports publics (24 h et Métro) plutôt que les radios et les journaux ethniques qui affichent un faible taux de pénétration.
- 3) *Depuis la fin de la recherche du CCJ (2 ans), les programmes de francisation se sont beaucoup développés. Sachant que la maîtrise du français contribue à obtenir une première expérience de travail au Québec, qu'en est-il de la disponibilité de ces programmes dans votre région ?*

- Il est difficile d'avoir l'information à ce jour puisque les agents du MICC (MIDI) recevront bientôt une formation à cet effet et auront davantage d'information en main.
- 4) *Que vous ont inspiré les initiatives des autres régions présentées aujourd'hui concernant ce thème ? Quel genre de projet(s) pourrai(en)t être développé(s) dans la VHSL ?*
- Le projet de la Beauce serait difficilement applicable dans la VHSL (animal vs maraîcher).
 - L'exemple du Forum 2020 est inspirant en termes d'implication des maires, des fêtes, le partage de la nourriture. C'est très stimulant et encourageant. La question suivante est posée : *Comment peut-on bien retenir les personnes immigrantes en région si les Villes ne sont pas impliquées ?* Une certaine éducation populaire est également à réaliser : exemple de St-Rémi en ce qui a trait à la cohabitation de la population locale et les nouveaux arrivants (beaucoup de mexicains et de guatémaltèques).
 - Il serait intéressant de développer un projet de transport routier car la région est un pôle en logistique et transport.
 - Il faut aussi développer des projets de soutien aux employeurs, qui ne sont pas toujours en réseau et ne travaillent pas nécessairement ensemble.

ATELIER B : L'arrimage entre les formations et les besoins des entreprises

Rappel des principaux éléments de la recherche du CCJ en lien avec ce thème :

- Plusieurs jeunes immigrants (pas tous) préconisent les formations de courte durée (supplémentaires ou complémentaires) pour entrer rapidement sur le marché du travail (dans leur domaine de formation ou non).
- Les entreprises ont des besoins de main-d'œuvre qui ne sont parfois pas répondus dans certains secteurs

Questions

- 1) *Dans votre région et selon vos connaissances, les employeurs déplorent-ils une rareté de la main-d'œuvre ? Si oui, dans quels secteurs ou pour quels métiers ?*

Réponses du premier groupe

- Malgré une difficulté de l'industrie du transport à recruter des chauffeurs, il semblerait que, selon les participants, il n'y ait pas de pénurie dans la région. Il faudrait cependant attendre les résultats de l'enquête d'Emploi-Québec (à la fin de l'automne).
- Aussi, en raison des nouvelles places attribuées en garderie et le plan de développement pour la VHSL 2014-2021 du Ministère de la Famille et des aînés, il semblerait y avoir également une rareté de main-d'œuvre en ce qui a trait au personnel d'éducateurs et de personnel non-qualifié dans les services de garde et les CPE.
- En lien avec le tableau présenté en annexe, la région semble avoir besoin de mécaniciens agricoles et mécaniciens en réfrigération/climatisation. Il s'agirait de voir si le besoin est toujours présent dans l'Enquête à être diffusée à la fin de l'automne.
- Il est également important de préparer la relève de main-d'œuvre dans de nombreux secteurs

Réponses du deuxième groupe

- Il semblerait que ce soit les postes des professionnels de secteur de pointe très spécialisés et les postes de gestionnaires qui soient les plus difficiles à combler.
- Les personnes immigrantes ne sont peut-être pas approchées pour occuper de tels postes en raison de croyances limitatives à leur égard, soit en ce qui a trait à leurs compétences ou en raison du faible volume de demandes liées à ces postes.
- Les entreprises vivent des problématiques reliées au manque de personnel intermédiaire qualifié ainsi qu'en raison de choc intergénérationnel entre employés. Pour plusieurs entreprises, certains

codes culturels tels que la ponctualité et l'assiduité font parfois défaut aux personnes immigrantes qui intègrent le marché du travail.

2) À la lumière du document figurant au verso, quel type de projet de formation de courte durée pourrait être développé dans la VHSL ?

a. Qui serait impliqué ?

Réponses du premier groupe

- Il serait intéressant de développer une formation pour qualifier les personnes immigrantes francophones, par exemple issues de la France, de la Belgique, du Sénégal, etc. qui possèdent une **formation pertinente en éducation** (peu importe le niveau) pour travailler dans les services de garde et les CPE. À cet effet, il serait intéressant de contacter le Regroupement des CPE de Montréal qui a développé un projet similaire.
- Par ailleurs, un travail pourrait être amorcé avec le SAJE Accompagnateur d'entrepreneurs (ImmigrAffaires) afin de **former les travailleurs autonomes qui développent une garderie en milieu familiale** car il n'existe actuellement aucune formation pour les travailleurs œuvrant dans ce domaine.
- Il existe actuellement deux projets dans la région, l'un porté par Emploi-Québec et l'autre par le Centre des Moissons pour les **mécaniciens agricoles** et un autre du Pacte vert (**valider nom**). Ces projets ne sont pas spécifiquement dédiés aux personnes immigrantes mais ils pourraient du moins leur être ouverts et assurer leur pérennité.
- Il serait intéressant que la CRÉ agisse pour que la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) des personnes immigrantes se passe de façon plus rapide. Aussi, travailler avec le MIDI pour **cibler les personnes immigrantes qui arrivent à l'aéroport** et les amener directement dans la région, tel que mentionné par le Forum 2020.
- **La promotion de la région** est également très importante et doit aller de concert avec l'arrimage entre les formations.
- **Les stages en milieu de travail** constituent une formation intéressante pour laquelle il faudrait davantage sensibiliser les employeurs.
- Les informations importantes contenues dans les outils des organismes du territoire (CRESO, REE, etc.) **devraient être traduites** pour en faciliter la compréhension aux personnes immigrantes du territoire. Il serait intéressant de faire le lien avec les banques de traducteurs bénévoles qui existent déjà au travers les centres de francisation. Également, certains emplois ne requièrent pas un niveau de francisation trop élevé (par exemple, chauffeur).
- Augmenter la visibilité des organismes en employabilité auprès des entreprises. Par exemple, dans l'atelier, deux entreprises participantes ne connaissaient pas le CRESO ni le REE.

Réponses du deuxième groupe

- Des formations sur l'initiation aux affaires au Québec ou sur le marketing et l'importance de l'orientation client sont nécessaires.
 - Il faudrait aussi penser aux formations pour les superviseurs afin qu'ils puissent gérer les ressources humaines et cela, pas seulement pour la clientèle immigrante, mais pour toutes les personnes qui ont des promotions et qui n'ont pas d'aptitude en gestion, le tout, en abordant la diversité culturelle et générationnelle en emploi.
 - Une formation de machiniste CNC/opérateur pourrait être intéressante dans la région, quoique le volume peut poser problème.
 - La promotion des programmes et des formations doit être soutenue.
 - Il ne faut pas oublier, à travers tout cela, que les cadres législatifs du Québec, notamment pour les ordres professionnels, sont très serrés.
 - Le modèle allemand est amplement évoqué. Il favorise les formations directement en milieu de travail et le retour au mentorat, mais sous forme de soutien psychologique. Pour plusieurs, les travailleurs expérimentés ou les personnes retraitées pourraient être des atouts incontournables pour offrir ce type de soutien. Cependant, les entreprises doivent vouloir dégager du temps et de l'énergie pour s'organiser, une difficulté supplémentaire pour les PME. Le projet budget favorisera justement les PME, l'occasion d'un virage se présentera-t-elle ?
- 3) *Sachant qu'à la fin de l'automne, Emploi-Québec Montérégie produira un nouveau document relativement aux besoins de main-d'œuvre des 12 derniers mois, quel genre d'événement pourrait être bénéfique pour diffuser l'information auprès des acteurs importants ?*

Réponses du premier groupe

Aucun commentaire n'a été recueilli à cet effet durant l'atelier.

Réponses du deuxième groupe

- Il faut multiplier les médiums pour annoncer le prochain portrait.
- Il faut toucher les chercheurs d'emploi, pour les aider dans leur choix de vie; les personnes immigrantes aussi, quelque temps après leur arrivée.
- Les présentations en entreprises doivent se poursuivre, les Chambres de commerce devraient être systématiquement visitées.
- Les organismes doivent systématiquement savoir rediriger la clientèle vers Emploi-Québec.

4) *Que vous ont inspiré les initiatives des autres régions présentées aujourd'hui concernant ce thème ? Quel genre de projet pourrait être développé dans la VHSL ?*

Réponses du premier groupe

Revoir les éléments de la question 2.

Il s'agit surtout :

- d'impliquer les entreprises à la table d'immigration ;
- tisser des liens avec la chambre de commerce ;
- renforcer la visibilité des organismes en employabilité auprès des entreprises ;
- impliquer les élus.

Réponses du deuxième groupe

- **Le projet présenté par le SAJE** (ImmigrAffaires) ne devrait pas nécessairement être traité en priorité car il demande une réflexion. Il y a toutefois assez de volume, à l'échelle régionale, pour penser implanter des formations spécifiques aux personnes immigrantes, en lien avec leur entrée dans le marché du travail.
- **Une journée protocolaire et d'accueil des immigrants** sous le modèle du Forum 2020 pourrait se réaliser dans plusieurs villes et municipalités, comme c'est déjà le cas dans la MRC Haut-Saint-Laurent ou à Valleyfield.
- **Développer des projets multidisciplinaires** aux approches diversifiées qui présentent une vue globale de la situation.
- Le projet réalisé en Beauce est très intéressant, mais les participants s'interrogent sur son coût et sur le besoin spécifique en main-d'œuvre de la région. Il ne semble pas y avoir de secteur de masse sur lequel travailler. La gestion prévisionnelle des ressources ne semble pas démontrer qu'un type d'emploi en particulier sera en forte pénurie prochainement, sinon le projet s'imposerait naturellement, un peu comme la création de la Mutuelle d'attraction après les fermetures d'usines.

ATELIER C : La rétention en emploi des personnes immigrantes

Rappel des principaux éléments de la recherche du CCJ en lien avec ce thème :

- Plusieurs jeunes immigrants déplorent que certains employeurs ne soient pas sensibilisés à leur parcours personnel et professionnel (choc culturel, etc.)
- Certains jeunes immigrants restent dans leurs réseaux connus (amis, famille) et ne vivent pas toujours une immersion en français, freinant leur apprentissage de la langue
- Il existe plusieurs ressources ayant développé des formations en gestion de la diversité
- Il arrive que certains employeurs soient plus ouverts à la diversité culturelle, mais que les gestionnaires de premier niveau ou les autres employés le soient un peu moins.

Questions

- 1) *Dans votre région, quels acteurs ont développé des outils et des formations en gestion de la diversité ? Sont-elles suffisamment connues, diffusées et utilisées ?*

Réponses du premier groupe

- Guide en gestion de la diversité par Emploi-Québec
- Guide CRÉSO
- Formations gestion de la diversité par CRÉSO
- Guide pour les travailleurs agricoles RéseauAgriconseil
- PRIIME a un volet pour payer des formations en gestion de la diversité

Réponses du deuxième groupe

- Emploi-Québec dispose de plusieurs outils pour sensibiliser les employeurs à la gestion de la diversité. Notamment le bureau d'Emploi-Québec à Vaudreuil qui diffuse des vidéos et des guides destinées aux entreprises du territoire.
- REE remet une clé USB aux employeurs qu'il rencontre et qui contient tous les outils de gestion de la diversité existants.
- Il semblerait toutefois que les employeurs se montrent peu intéressés à en savoir davantage sur la gestion de la diversité.
- Puisque le territoire est majoritairement composé de PME (ayant peu de personnel à gérer), les employés issus de l'immigration s'adaptent plus facilement aux règles de l'employeur.
- Les PME n'ont pas le personnel, ni le budget pour avoir une équipe de RH, alors elles disposent de moins de temps pour trouver des outils de gestion de la diversité.

- 2) *Sachant qu'il existe plusieurs programmes de subvention pour de la francisation en entreprise, comment peut-on sensibiliser les employeurs et les personnes immigrantes à en bénéficier ?*

Réponses du premier groupe

Selon les participants à l'atelier, il ne s'agit pas d'intéresser les immigrants à ces différents programmes de subvention mais plutôt d'encourager les PME de la région à offrir la francisation en entreprises ou d'être plus flexibles. C'est une problématique qui serait moins présente du côté des plus grandes entreprises puisqu'elles possèdent les moyens financiers d'offrir la francisation au sein de l'organisation. En contrepartie, il faudrait sensibiliser les PME et leur faire connaître les différentes subventions disponibles pour offrir une francisation au sein même des organisations. Quelques exemples proposés par les participants à l'atelier :

- **Faire un envoi postal aux PME**, qui seraient préalablement ciblées avec l'aide de la Chambre de commerce. Mettre de l'avant les informations-clés qui touchent les subventions en lien avec l'embauche et la formation (y compris la francisation) des personnes immigrantes dans la VHSL.
- **Donner une trousse d'accueil aux services des ressources humaines ou les abonner à une infolettre** qui contiendrait toutes ces informations. La mise en œuvre de cette proposition pourrait être réalisée en faisant appel à l'Ordre des conseillers en ressources humaines. L'infolettre est un outil très pratique pour les gestionnaires et le RH dans le PME. Également cela permet également de partager l'information avec les travailleurs de façon simple sans trop d'effort de la part du gestionnaire.

Réponses du deuxième groupe

Les différents critères pour avoir accès aux cours de francisation ne sont pas toujours obtenus. Par exemple, cela prend un minimum de quatre personnes pour composer un groupe afin qu'un professeur se déplace en entreprise alors que pour les PME, il n'y a souvent qu'un seul, voire deux employés à former.

- 3) *Quelles idées ou quels projets vous viennent en tête pour favoriser la rétention en emploi des personnes immigrantes ?*

Réponses du premier groupe

- Il est important dans un premier temps de sensibiliser le milieu du travail et les collègues, notamment par du mentorat ou le jumelage d'un nouvel employé immigrant avec un employé de longue date « québécois ». Il s'agit également de sensibiliser l'employeur au développement de compétences des personnes immigrantes : l'utilisation des programmes de francisation et des autres formations dont la personne pourrait avoir besoin pour s'épanouir dans son travail et se développer.
- Dans un deuxième temps, il s'agit de sensibiliser toute la communauté à l'image de ce qui est fait par les organismes du milieu, par exemple par un dîner de bienvenue avec les élus tel que présenté par le Forum 2020.

- Il pourrait également être intéressant de faire une présentation au conseil de maires avec les données relatives à la région (taxes, revenu moyen, nombre de personnes immigrantes, etc.) pour les sensibiliser à l'apport de l'immigration sur le territoire de la VHSL.

Réponses du deuxième groupe

- En ce qui a trait à la rétention des personnes immigrantes dans les postes peu qualifiés, il semblerait que les taux de roulement élevés ne seraient pas nécessairement dus à une gestion déficiente, mais plutôt parce que les employés cherchent à améliorer leur situation sur le marché du travail (meilleur poste).

ATELIER D : Soutenir l'entrepreneuriat immigrant

Rappel des principaux éléments de la recherche du CCJ en lien avec ce thème :

- Faute de se trouver un emploi dans leur domaine, plusieurs immigrants choisissent de se créer leur propre emploi.
- D'autres ont naturellement la fibre entrepreneuriale et cherchent à développer leur entreprise.
- Il existe souvent plusieurs ressources en entrepreneuriat dans une même région.

Questions

1) Quels sont les outils et ressources actuellement disponibles dans votre région relativement à l'entrepreneuriat immigrant dans la région ?

- REE
- CLD
- Commission scolaire – Cours de lancement d'entreprise : il n'y a pas tant d'inscriptions que ça.
- Partenariat REE et Commission scolaire pour démarrer des cohortes : AEC de 12 semaines
- Femessor Montérégie
- Centre de transfert d'entreprise (CTE) - Montérégie

2) *La présentation du projet ImmigrAffaires vous a-t-elle inspiré des idées de projet ou des collaborations pour la VHSL ?*

- Il serait intéressant de développer un projet pour travailleurs autonomes en service de garde en raison des nombreux immigrants qui œuvrent dans ce secteur. Ils (elles) choisissent de rester à la maison, soit parce qu'ils ont plusieurs enfants ou parce qu'ils ont de la difficulté à trouver un emploi, n'arrivent pas à faire la francisation, etc.
- En ce qui a trait aux garderies (entreprises privées), plusieurs immigrants achètent une garderie sans nécessairement avoir les compétences et la formation pour les gérer. Par exemple, ils ne parlent pas suffisamment le français, ont de la difficulté à compléter les formulaires, ne savent pas exactement dans quel type de projet ils se sont inscrits.
 - Les partenaires pourraient être :
 - Les Villes
 - La CRÉ
 - Le CLD
 - L'Église (pour les terrains car c'est difficile d'avoir un terrain)
- Le guide ImmigrAffaires est bien fait et semble clair. Les apprentissages à réaliser par les personnes immigrantes qui entreprennent consistent beaucoup dans le savoir-être. Autrement, les ressources disponibles (le CLD par exemple), l'accompagnent dans ses démarches.

- 3) *Quel type d'entreprises aurait avantage à être développées dans la région ? Pour répondre à quel besoin ?*
- Transport routier et ferroviaire : annonce attendue à cet effet au mois de juin.
 - Métallurgie
 - Chimie
 - Électronique : installation d'Ericsson à Vaudreuil
 - Il y a beaucoup de consultants à Vaudreuil, les services professionnels sont davantage présents que les entreprises industrielles
 - REE : formation sur le savoir être, les opérations, la croissance pendant un coaching d'un an.
-
- L'exemple des Moulins de Soulanges est donné : Première moisson cherchait à utiliser une farine québécoise, c'est ainsi que le projet est né. Dans le Haut-St-Laurent toutefois, la problématique principale s'illustre par le fait que la majorité des entreprises sont de trop petites tailles pour définir un grand projet structurant.
 - En ce qui a trait aux créneaux d'excellence des régions : la région devait être *Transport et logistique* mais est vite devenu juste *Transport* (qui est surtout demeuré dans la région de Longueuil alors que Logistique s'est développé à Montréal) puis ensuite *Logistique* est apparu à Montréal.
 - Il serait peut être intéressant de créer une table de concertation à ce sujet.