

# OSEZ RECRUTER AUTREMENT

## Personnes immigrantes

### COMPRENDRE LES PERSONNES IMMIGRANTES

#### Définition

**Les immigrant(e)s** sont des « personnes résidant au Canada qui sont nées hors du pays, à l'exclusion des travailleurs étrangers temporaires, des citoyens canadiens nés à l'étranger et des détenteurs d'un visa d'étudiant ou de travail » .  
(Statistique Canada)



#### Testez vos connaissances: Vrai ou Faux ?

Une personne immigrante est moins diplômée qu'une personne native du Québec.

**FAUX.** 37 % des personnes immigrantes détiennent un certificat, diplôme ou grade universitaire, alors que ce pourcentage n'atteint que 21% chez les non-immigrants.

L'engagement de la direction dans les entreprises est essentiel pour favoriser une culture d'inclusion envers les personnes immigrantes.

**VRAI.** La direction joue un rôle clé en promouvant l'équité et la diversité, favorisant ainsi des pratiques avec l'établissement d'objectifs et de politiques spécifiques à l'intégration de pratiques inclusives dans tous les processus de gestion, y compris le recrutement, l'évaluation des performances et les opportunités de développement professionnel.

L'intégration en emploi d'une personne immigrante nécessite des adaptations coûteuses des outils et du milieu de travail.

**FAUX.** Il peut s'agir de fournir des supports linguistiques, de sensibiliser le personnel à la diversité culturelle ou de mettre en place des programmes de mentorat pour faciliter l'intégration.

Une personne immigrante est résiliente et ouverte à de nouveaux défis.

**VRAI.** Une personne immigrante fait preuve d'une grande résilience face aux défis auxquels elle peut être confrontée lors de son installation dans un nouveau pays. Cette capacité à faire face à l'adversité et à persévérer face aux difficultés témoigne d'une grande force mentale et d'une détermination à réussir.

L'accueil d'une personne immigrante entraîne des conflits et des problèmes de communication au travail.

**FAUX.** Ils sont des étapes normales dans le processus d'adaptation interculturelle. La sensibilisation et la formation à la communication interculturelle peuvent aider à améliorer la compréhension mutuelle, à promouvoir la tolérance et à faciliter la résolution des conflits.

Les différentes cultures sont une source d'enrichissement mutuel.

**VRAI.** Au lieu de considérer les différences comme des obstacles ou des sources de conflits, il est important de les voir comme une opportunité d'apprendre les uns des autres. En intégrant ces différences culturelles, un environnement de travail dynamique et inclusif se crée où chacun peut contribuer pleinement et s'épanouir.

#### Le saviez-vous ?

- **Les programmes de mentorat** peuvent aider les personnes immigrantes à s'intégrer dans l'entreprise, à développer leurs compétences et à créer des liens sociaux au sein de l'organisation.
- **La médiation interculturelle** joue un rôle crucial pour comprendre en profondeur les différences culturelles et pour identifier des solutions créatives et équitables qui tiennent compte des diverses valeurs, normes et modes de communication des personnes immigrantes.
- **Les personnes immigrantes** parlent souvent plusieurs langues, ce qui représente un avantage précieux dans un environnement de travail multiculturel et multilingue.

# PASSEZ À L'ACTION, RECRUTEZ !

## Quelques bonnes pratiques RH

1

### Diversifier vos sources de recrutement

Variez vos leviers de recherche pour rejoindre les personnes immigrantes car elles utilisent différents canaux pour augmenter leur visibilité: sites d'emploi en ligne, réseaux sociaux, organismes communautaires locaux.

2

### Valoriser les compétences transférables

Analysez les expériences de travail, les certifications et les diplômes des candidat(e)s pour déterminer leur potentiel de réussite dans le poste proposé.

3

### Recruter sans discriminer

Consultez tout au long du processus de recrutement une personne issue du même groupe culturel des candidat(e)s afin d'éviter les préjugés et les stéréotypes sur les compétences linguistiques, les aptitudes, les diplômes, etc.



## Organismes en employabilité spécialisés pour les personnes immigrantes

### PAR REGIONS

- [Abitibi-Témiscamingue](#)
- [Bas-Saint-Laurent](#)
- [Capitale-Nationale](#)
- [Centre-du-Québec](#)
- [Chaudière-Appalaches](#)
- [Côte-Nord](#)
- [Estrie](#)
- [Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine](#)
- [Lanaudière](#)

- [Laurentides](#)
- [Laval](#)
- [Mauricie](#)
- [Montréal](#)
- [Montérégie](#)
- [Nord-du-Québec](#)
- [Outaouais](#)
- [Saguenay-Lac-Saint-Jean](#)



### Ressources spécifiques

Connaître les différents statuts, le processus d'immigration : [Ministère de l'immigration, de la Francisation et de l'intégration – MIFI](#)

Connaître les niveaux d'études effectuées hors du Québec : [Évaluation comparative des études – MIFI](#)

Comprendre la reconnaissance des compétences : [Qualifications Québec](#)

## Boîte à outils



[Répertoire des sites de recherche de candidats](#)



[Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi \(PRIIME\)](#)



[Francisation en entreprise](#)



[Guide d'accueil et d'intégration d'un nouvel employé](#)



[Répertoire des organismes ressources auprès des personnes issues de l'immigration](#)

**Sources :** RIVERIN, Melissa (2023) « Bonnes pratiques lors de l'élaboration d'une politique d'accueil et d'intégration » p. 7-21. - MVOGO BALLA, Valérie, FROZZINI, Jorge (2022) « Répertoire des organismes ressources auprès des personnes issues de l'immigration ». <https://intercultureltechnologies.ca/uploads/repertoire-orgqc-v02-11-2022.pdf> - INSTITUT DE RECHERCHE SUR L'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE DES IMMIGRANTS (IRIPI) (2021) « Colloque équité, diversité et inclusion | regards croisés sur les pratiques en recherche et en ressources humaines » <https://iripi.ca/fr/services/transfert-de-connaissance-en-entreprise/colloques/colloque-equite-diversite-et-inclusion-regards-croises-sur-les-pratiques-en-recherche-et-en-ressources-humaines/> - DOC FORMATION « Guide d'accueil et d'intégration d'un nouvel employé – Main d'œuvre immigrante ». [https://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/pdf/Regions/Monteregie/16\\_imt\\_guide-accueil-integration-imm.pdf](https://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/pdf/Regions/Monteregie/16_imt_guide-accueil-integration-imm.pdf) - COMITÉ CONSULTATIF PERSONNES IMMIGRANTES (2018) « Portrait de l'intégration en emploi de personnes immigrantes au Québec : expériences et points de vue croisés sur les obstacles systémiques, les éléments facilitants et les ressources », p. 27-33. <https://numeriquebanq.qc.ca/patrimoine/details/52327/3582927> - DÉFI MONTREAL (2011) « Synthèse des consultations sur la mobilisation des acteurs socioéconomiques pour l'intégration en emploi des personnes immigrantes » p. 13-41 [https://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/uploads/tx\\_fceqpubform/06\\_synthese-integration-immigrantes.pdf](https://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/uploads/tx_fceqpubform/06_synthese-integration-immigrantes.pdf) - INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2014) « Portrait de la scolarité des immigrants du Québec à partir de l'Enquête nationale auprès des ménages » P.8 <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/portrait-de-la-scolarite-des-immigrants-du-quebec-a-partir-de-lenquete-nationale-aupres-des-menages.pdf>