

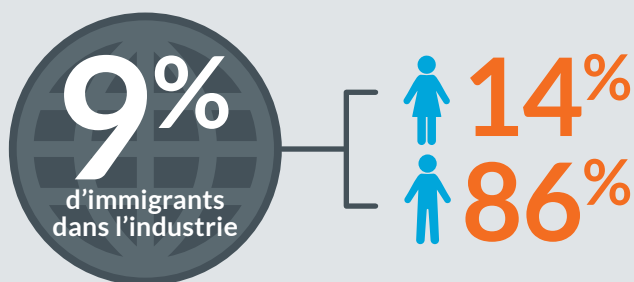
FAITS SAILLANTS

Étude : Besoins et obstacles de la main-d'œuvre immigrante et des employeurs et en lien avec l'accueil, l'intégration et le maintien en emploi.

PORTRAIT DE LA MAIN-D'ŒUVRE IMMIGRANTE

de l'industrie des services automobiles au Québec*

Faible présence de la main-d'œuvre immigrante au sein de l'industrie des services automobiles comparativement aux autres industries du Québec (17 %)



On remarque une différence d'autant plus marquée entre le nombre d'hommes et de femmes immigrant(e)s que non-immigrant(e)s.

* Selon le recensement du Canada de 2016.

PROGRAMMES D'AIDE

offerts par les instances gouvernementales¹



NE CONNAISSENT PAS les différents programmes d'aide pour l'embauche de personnes immigrantes.

RECRUTEMENT

+ de **50%** des employeurs **NE SAVENT PAS DISTINGUER LES DIFFÉRENTS TYPES DE STATUTS D'EMBAUCHES** de personnes immigrantes (ex. embauche temporaire, embauche permanente, embauche pendant les études, etc.)

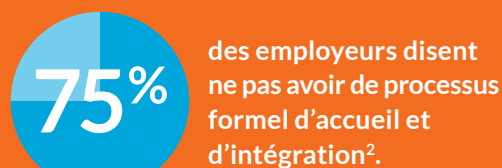
84% des employeurs **NE SAVENT PAS OÙ RECRUTER** les personnes immigrantes

RECHERCHE D'EMPLOI

Pour faciliter leur recherche d'emploi, les travailleurs immigrants souhaitent :

- 1 **Mieux connaître** les services gouvernementaux ;
- 2 **Recevoir de l'information** sur les spécificités liées à l'industrie des services automobiles au Québec ;
- 3 **Recevoir une formation** générale sur la recherche d'emploi au Québec.

ACCUEIL ET INTÉGRATION



ENJEUX RELIÉS AU RECRUTEMENT

ENJEUX PARTAGÉS par les employeurs et les travailleurs immigrants

- 1 **Méconnaissance des programmes** gouvernementaux de soutien à l'employabilité.
- 2 **Difficulté d'accès** aux candidatures et aux offres d'emplois.
- 3 Difficulté de l'employeur à **reconnaître l'expérience** et les compétences acquises à l'étranger du travailleur immigrant.
- 4 Besoin des travailleurs immigrants de **recevoir de l'information** sur les spécificités liées à l'industrie des services automobiles au Québec.

ENJEUX DIVISÉS entre les employeurs et les travailleurs immigrants

- 1 **Maîtrise de la langue** davantage perçue comme un enjeu par l'employeur que par le travailleur immigrant.
- 2 **Inconfort quant à la diversité culturelle** ressenti davantage par le travailleur immigrant que par l'employeur.

¹ Exemples de programmes d'aide : programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME), Entrée express.

² Processus veillant à transmettre tous les outils et toutes les informations nécessaires à un nouvel employé afin qu'il puisse être efficace dans son travail, au sein de son équipe ainsi que dans l'organisation en général (Techno-compétences, 2019).

ENJEUX RELIÉS À L'ACCUEIL ET L'INTÉGRATION

ENJEUX PARTAGÉS par les employeurs et les travailleurs immigrants	ENJEUX DIVISÉS entre les employeurs et les travailleurs immigrants
<p>1 Maîtrise de la langue de travail.</p> <p>2 Peu d'initiatives favorisant l'inclusion du personnel multiculturel et la gestion de la diversité culturelle mises en place dans les entreprises.</p>	<p>1 Manque d'efforts d'inclusion de la part du personnel, de compromis de la part de l'employeur et malaise perçu quant à la présence de personnes immigrantes très peu perçus par les employeurs, mais de manière significative par les immigrants.</p> <p>2 Manque de temps et de personnel pour former la main-d'œuvre immigrante peu perçu par les travailleurs immigrants, mais considérablement par les employeurs.</p>

ENJEUX RELIÉS AU MAINTIEN EN EMPLOI

ENJEUX PARTAGÉS par les employeurs et les travailleurs immigrants	ENJEUX DIVISÉS entre les employeurs et les travailleurs immigrants
<p>1 Malaise quant à la présence de personnes immigrantes dans l'entreprise.</p> <p>2 Difficulté de la part du travailleur immigrant à s'intégrer au personnel non relevé de manière significative par les deux groupes.</p>	<p>1 Opportunités d'avancement limitées selon les travailleurs immigrants mais peu perçues par les employeurs.</p> <p>2 Surqualification davantage identifiée comme un enjeu par le travailleur immigrant que par l'employeur.</p> <p>3 Manque de temps et de personnel pour former le travailleur immigrant vu de façon importante par l'employeur, mais moins perçu par le travailleur immigrant.</p> <p>4 Mauvaise performance au travail du travailleur immigrant évoquée par plusieurs employeurs, mais peu par le travailleur immigrant.</p> <p>5 Manque d'effort d'inclusion de la part du personnel et de compromis de la part de l'employeur perçus par les travailleurs immigrants, mais peu par les employeurs.</p>

TROIS GRANDS CONSTATS

Nécessité de créer des **ponts** entre les **employeurs** et les **personnes immigrantes**
(Accès à la main-d'œuvre et aux offres d'emplois et aux programmes de soutien à l'employabilité)

Sensibiliser le personnel et les employeurs à la **diversité culturelle** en milieu de travail et formaliser le **processus d'accueil et d'intégration** en entreprise

Le **manque de ressources** (humaines, financières et de temps) des employeurs et leur **méconnaissance des programmes et ressources disponibles** entravent l'embauche et le maintien en emploi des personnes immigrantes

PISTES DE SOLUTIONS

Se référer au rapport complet de l'étude pour connaître les pistes de solutions ressorties.
www.CSMO-auto.com/ETUDES-ET-DIAGNOSTICS



COMITÉ SECTORIEL DE
MAIN-D'ŒUVRE DES
SERVICES AUTOMOBILES
CSMO-AUTO.COM

Avec la contribution financière de :

Commission
des partenaires
du marché du travail
Québec