GUIDE DES BONNES PRATIQUES POUR LES EMPLOYEURS

Accueil des travailleurs étrangers

DOUCE Rebelle
ROUYN-NORANDA

TABLE DES MATIÈRES

Mise en contexte / 03

Avant l'arrivée / 04

- Informer l'employé / 04
- Préparer le milieu / 05

Immigration / 06

- Statut de travailleur temporaire / 06
- Demande de permis de travail / 06
- Conformité de l'employeur / 07
- Obligations de l'employé / 07
- Arrivée à l'aéroport / 07
- Gestion de dossiers d'immigration d'employés / 08
- Renouvellement du permis de travail / 08
- Demande de résidence permanente / 08

Accueil et installation / 09

- Bonnes pratiques / 09
- Démarches administratives / 09
- Première semaine / 10
- Assigner un parrain / 10
- Formation métier / 11
- Sujets à traiter au cours des formations / 11
- Francisation / 12

Inclusion et établissement durable / 13

- Aide au transport / 13
- Développement de l'employé / 13
- Passage vers la résidence permanente / 13
- Célébration de la diversité et d'un environnement inclusif / 14
- L'ABC de la communication interculturelle / 15
- Le parcours migratoire / 15
- Notions communes / 15

Vous n'êtes pas seul! / 16

- Liste et coordonnées d'organismes partenaires / 16

03

MISE EN CONTEXTE

Le recrutement international est une solution pour répondre à la demande croissante de main-d'œuvre au Québec. Si le processus d'accueil et d'accompagnement d'un travailleur étranger est bien exécuté, il sera porteur de prospérité et de rayonnement pour votre entreprise et pour Rouyn-Noranda.

Voici un guide pour vous sensibiliser à l'accueil et l'intégration d'un travailleur étranger dans votre entreprise. Il propose un aide-mémoire et des ressources pour vous aider à être un employeur engagé et inclusif, à même d'attirer de futurs employés et de favoriser leur maintien en emploi.

! Attention, ce guide n'est pas un procédurier et ne remplace pas les conseils d'un conseiller ou consultant en immigration. Vous êtes responsable de vérifier que vous êtes conforme aux règles d'immigration en vigueur et que vous vous adaptez au parcours unique de chaque employé.

04

AVANT L'ARRIVÉE

Informer le travailleur

Dès que vous signez un contrat d'embauche avec un candidat, il faut lui transmettre toutes les informations nécessaires pour clarifier son projet migratoire. Cela aura pour effet de le mettre en confiance et de gérer les attentes de part et d'autre.

N'hésitez pas à mettre en contact votre futur employé avec les ressources locales. La Mosaïque et le Carrefour pourront répondre à ses questions sur la vie à Rouyn-Noranda et l'accompagner à distance dans ses démarches d'établissement. À son arrivée, les organismes locaux se chargeront de le mettre en contact avec d'autres nouveaux Rouynorandiens.

Informations à transmettre :

- L'historique, les valeurs et le fonctionnement de l'entreprise;
- Les termes de l'emploi – clarifier les tâches, les responsabilités, l'horaire, les outils de travail;
- La date de sa première journée;
- Dirigez le candidat vers l'agent d'aide à l'intégration du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration du Québec (MIFI) qui pourra procéder à une analyse exhaustive de ses besoins et le référer aux organismes locaux ou à la francisation;
- Dirigez le candidat vers la Mosaïque qui pourra lui offrir des séances d'information sur la vie au Québec et les valeurs québécoises (laïcité, égalité homme-femme);
- Offrez-lui le guide *Comprendre le Québec et son fonctionnement en milieu de travail* développé par la Mosaïque.

DÉMARQUEZ-VOUS!

- Échangez avec le futur employé pour connaître son parcours et ses aspirations personnelles. En comprenant le projet de vie global du futur employé et celui de sa famille, vous pourrez prévoir un accompagnement plus adapté à ses besoins;
- Proposez des séries québécoises à écouter pour familiariser la recrue avec l'accent québécois;
- Envoyez-lui les liens vers des vidéos de Rouyn-Noranda et de la région pour qu'il se familiarise avec le territoire;
- Transmettez-lui la brochure d'attractivité de Rouyn-Noranda.

05 Préparer le milieu

Il faut que les employés sur place soutiennent l'idée du recrutement à l'international pour que l'accueil et l'intégration d'un travailleur étranger se déroule bien.

« Dès le début du processus de recrutement, nous avons mis toute l'équipe dans le coup. Nous avons expliqué aux employés pourquoi on allait recruter à l'international et qui nous avions retenu. Nous avons mis des photos des futurs employés sur le groupe Facebook interne pour informer l'équipe. » - Groupe Paquin

MEILLEURES PRATIQUES

- **Informer les équipes et les gestionnaires** le plus tôt possible de l'arrivée du travailleur;
- **Impliquer le syndicat** pour que celui-ci soutienne vos démarches de recrutement international;
- **Ouvrir un dialogue avec les membres de l'équipe locale** pour répondre aux interrogations, aux peurs et aux autres réactions concernant l'embauche de la main-d'œuvre étrangère;
- **Organiser une rencontre virtuelle** entre le futur employé et les employés de son équipe. En associant un visage et une histoire au travailleur étranger, il devient plus facile de comprendre la réalité de l'autre et de miser sur les ressemblances (famille, sport, éducation, etc.);
- **Former les employés.** Contactez la Mosaïque pour des formations sur la diversité culturelle et sur la réalité du processus d'immigration et d'installation au Québec;
- **Créer des groupes sur les réseaux sociaux** pour mettre en contact les nouveaux employés recrutés lors d'une même mission.

IMMIGRATION

Statut de travailleur étranger temporaire

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 si le travailleur ainsi que son employeur se conforment toujours aux exigences des règles d'immigration en vigueur.

Pour assurer la rétention de votre employé et éviter de renouveler continuellement son permis de travail, pensez à l'accompagner dans une demande de **résidence permanente** au Canada.

Demande de permis de travail

Selon le pays de nationalité du travailleur, le poste qu'il occupera et les différentes ententes internationales applicables, le travailleur étranger sera admissible à différents types de permis de travail. Le Centre local de développement Rouyn-Noranda (CLD RN) ou le MIFI peuvent vous aider dans ces démarches.

Les étapes d'une demande en bref

01.
Demande d'autorisation de travail

Étude d'impact sur le marché de l'emploi (EIMT) + Certificat d'acceptation du Québec (CAQ)

OU : Offre d'emploi du portail des employeurs.

02.
Demande de permis de travail

Demande en ligne par le candidat.

03.
Demande d'autorisation de voyage

Demande de visa, s'il y a lieu;

Demande d'autorisation de voyage électronique (AVE) s'il provient d'un pays exempté de visa.

04.
Délivrance du permis de travail

À l'aéroport, à l'arrivée du candidat;

Par la poste si le candidat est déjà au Canada.

! **Passeport :** Avant de faire la demande de permis de travail, assurez-vous que le passeport du candidat sera valide pour toute la durée du permis de travail (au moins trois ans).

07 Conformité de l'employeur

Voici quelques considérations importantes : communiquez avec vos conseillers ou consultants en immigration ou autres organismes partenaires pour vous assurer d'être conforme aux règles en vigueur.

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-Québec.

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 souhaitez que l'employé change de poste, il faut demander une nouvelle EIMT-CAQ et un nouveau permis de travail.

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;
- Trouver un logement abordable et convenable, qui correspond à 30 % de son salaire net;
- Payer une couverture d'assurance maladie équivalente à celle offerte par le système public jusqu'à ce que le travailleur ait droit aux prestations de la Régie d'assurance maladie du Québec (RAMQ), soit environ 3 mois;
- Offrir un minimum de 30 heures par semaine, conformément au contrat.

Obligations du candidat

- **Assurance** : Le travailleur étranger doit se prévaloir d'une assurance 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 afin de convaincre l'agent d'immigration qu'il sera en mesure de subvenir à ses besoins à son arrivée en attendant ses premières paies.

Arrivée à l'aéroport

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

! 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 le candidat à voyager. Vous pouvez donc prendre votre temps et choisir la date d'arrivée qui vous convient une fois l'autorisation obtenue.

Documents que l'employé doit présenter à l'agent d'immigration pour obtenir son permis :

- Passeport;
- Visa ou AVE 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 la preuve de paiement de l'offre d'emploi avec le numéro d'offre d'emploi qui commence par A;

(suite)

- 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.

! Le travailleur ne doit en aucun cas dire à l'agent d'immigration à la frontière qu'il vient immigrer au Canada. Son intention déclarée doit être de séjourner au Canada pour une durée temporaire déterminée par son offre d'emploi et la validité du permis de travail.

Gestion de dossiers d'immigration

Conserver un registre des informations importantes des employés qui détiennent un permis de travail :

- Dates d'émission et d'expiration du permis de travail;
- Type de permis de travail (ex. : Jeune pro, Programme vacances-travail (PVT), EIMT-CAQ, Volet talents mondiaux (VTM), etc.);
- Titre du poste occupé et code CNP;
- 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 (CV, diplômes).

Renouvellement du permis de travail

Créez un rappel automatisé six mois avant l'expiration du permis de travail de l'employé pour démarrer les démarches de renouvellement du permis. Répétez les mêmes étapes mentionnées ci-haut pour la demande du permis de travail.

Demande de résidence permanente

La demande de résidence permanente est un processus partagé entre le gouvernement du Québec et le gouvernement du Canada. La demande se fait en deux étapes :

1- Demande de Certificat de sélection du Québec (CSQ).

2- Demande de résidence permanente auprès d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC), une fois le CSQ en main.

Les règles d'admissibilité pour obtenir un CSQ changent en fonction des différents paliers de gouvernement et lois en vigueur. Vérifiez les critères d'admission ou consultez le MIFI ou le CLD Rouyn-Noranda pour aiguiller votre employé dans ses démarches d'immigration.

! L'employé qui a soumis une demande de CSQ et/ou de résidence permanente doit tout de même détenir un permis de travail valide pour travailler jusqu'à ce qu'il obtienne sa confirmation de résidence permanente.

ACCUEIL ET INSTALLATION

DÉMARQUEZ-VOUS!

- Vérifiez avec la personne ses besoins;
- Allez chercher l'employé à **l'aéroport**;
- Impliquez-vous dans la **recherche de logement** du travailleur – une lettre confirmant l'emploi du travailleur peut faciliter ses échanges avec les propriétaires;
- **Payez le premier mois d'un logement** temporaire en attendant que l'employé trouve son logement permanent et reçoive sa première paie;
- Si l'employé arrive l'hiver, assurez-vous qu'il ait des vêtements adaptés pour lui et sa famille. Par exemple, organisez un bac de dons de vêtements d'hiver au sein de l'entreprise;
- Dispensez une avance salariale ou une **contribution monétaire** pour aider l'employé à se procurer les biens nécessaires à son installation;
- Prévoyez une petite épicerie d'appoint ou un **« panier de bienvenue »** pour les premiers jours à Rouyn-Noranda;
- Organisez un **tour de ville** avec le Carrefour pour le nouvel employé afin de lui présenter les espaces publics, les installations sportives et culturelles, les rues commerciales, les quartiers résidentiels;
- Transmettez le guide d'accueil et l'aide-mémoire des nouveaux Rouynorandiens;
- Invitez l'employé à remplir le formulaire d'accueil auprès de la Ville.

Démarches administratives

Dirigez l'employé au MIFI et à la Mosaïque qui pourront l'aider dans ses démarches.

RAMQ et numéro d'assurance sociale (NAS)
Le travailleur étranger doit, dès son arrivée, se munir d'un NAS pour recevoir son salaire et s'inscrire à la RAMQ, s'il y est éligible.

NAS : La demande peut se faire dans un bureau de Service Canada ou en ligne.

RAMQ : La demande pour obtenir le formulaire se fait par téléphone au 1 800 561-9749.

Autres démarches :

- Ouverture d'un compte bancaire;
- Achat d'un téléphone et/ou d'une carte SIM;
- Obtention d'une carte d'accès au réseau de transport en commun;
- Demande du permis de conduire québécois;
- Une fois le logement trouvé, ouverture d'un compte Hydro-Québec, Internet et adhésion à une assurance habitation.

Première semaine

- Planifiez le programme complet de la première journée du nouvel employé;
- Faites une tournée de l'entreprise et des collègues;
- Préparez le lieu de travail du nouvel employé avec tout l'équipement nécessaire;
- Demandez à votre employé une copie de son permis de travail pour vos dossiers;
- Prévoyez l'accompagnement du nouvel employé sur l'heure du repas par le superviseur et/ou ses collègues, idéalement tout au long de la première semaine.

Assignation d'un parrain

Jumelez votre nouvel employé avec un employé « mentor » ou un « parrain ». Ce dernier pourra accompagner le nouvel employé dans ses nouvelles fonctions et l'aidera à s'intégrer.

« À l'arrivée des travailleurs étrangers, nous avons organisé une activité beignes et café pour qu'ils puissent se présenter et présenter leur famille en photos. Cela fut très enrichissant pour tous les employés. » - Adria Power Systems

MEILLEURE PRATIQUE

Services Québec et les organismes d'employabilité Carrefour et Vision-Travail offrent de l'accompagnement pour l'accueil, l'intégration et le maintien en emploi. Pensez à les contacter!

11 Formation de l’employé

Prévoyez une formation détaillée et en plusieurs étapes sur différents aspects touchant la vie du travailleur - en passant par les connaissances techniques mais aussi les coutumes de l’entreprise et de la société d’accueil. Le plan de formation devrait s’échelonner sur plusieurs semaines.

Formation métier

- Bien expliquer les tâches et résultats attendus – former à la tâche;
- S’assurer d’avoir bien verbalisé ce qui est important pour vous dans la mission confiée à l’employé, les objectifs progressifs attendus de lui;
- Faire des suivis réguliers avec l’employé au cours de ses premiers mois;
- Encourager régulièrement et démontrer de la reconnaissance.

« Après deux mois en entreprise, nous rencontrons l’employé pour voir comment se passe son intégration, mais aussi comment se passe l’intégration des autres membres de la famille à l’école, au travail, dans la collectivité. » - Fonderie Horne

★ MEILLEURE PRATIQUE

Dans certaines cultures, on n’ose pas dire qu’on ne comprend pas. Pour vous assurer que votre employé a bien compris, demandez-lui : « Que retiens-tu de notre échange? »

Sujets à traiter au cours des formations

- 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.

★ MEILLEURE PRATIQUE

Préparez des guides sur la santé-sécurité traduits dans la langue étrangère ou illustrés avec des dessins pour une compréhension universelle.

Le service aux entreprises du Centre de formation professionnelle Polymétier peut donner des formations de mise à niveau sur le système impérial versus métrique.

12 Francisation

Savoir communiquer en français est essentiel pour bien intégrer la société et le milieu de travail québécois.

Les ressources suivantes offrent des programmes de francisation :

- Gouvernement du Québec;
- Centre Élisabeth-Bruyère;
- Corporation Concept Alpha;
- Centre d'enseignement et d'apprentissage Libellule.

La Bibliothèque municipale de Rouyn-Noranda possède aussi des outils numériques et des livres pour favoriser l'apprentissage du français.

Sachez que les entreprises peuvent avoir droit à des crédits d'impôt pour la francisation en milieu de travail.

MEILLEURE PRATIQUE

Allouez du temps à l'employé pour qu'il puisse suivre des cours de français pendant ses quarts de travail. Assurez-vous qu'il comprenne le système de classification des niveaux de français afin de se qualifier à la résidence permanente. Référez l'employé au MIFI à cet effet, l'employé pourrait avoir droit à des allocations.

INCLUSION ET ÉTABLISSEMENT DURABLE

Pour que le nouvel employé puisse atteindre son plein potentiel et poursuivre les objectifs de l'entreprise sur le long terme, il faut continuer de former et de soutenir celui-ci, tout en favorisant un milieu de travail inclusif. Il s'agit de favoriser une relation de confiance mutuelle entre l'employé et l'employeur pour encourager le sentiment d'appartenance à l'entreprise.

Voici quelques bonnes pratiques :

Aide au transport

- L'employé n'aura pas nécessairement les moyens de se procurer une voiture au début. Prévoyez un système de navette ou de covoiturage pour aider le travailleur à se rendre au travail.

Développement de l'employé

- Motivez votre employé en prévoyant un plan de développement incluant des formations complémentaires qui viendront enrichir son parcours professionnel et bonifier son expérience de travail.
- Encouragez l'employé à exprimer son opinion et à se prononcer dans la prise de décision – une main-d'œuvre écoutée et valorisée sera une main-d'œuvre engagée et loyale.

« Depuis 12 ans, nous apportons une aide réelle et très personnalisé à chacun de nos employés venus d'ailleurs. Nous les aidons autant au travail qu'à l'extérieur, comme si c'était un membre de notre propre famille. Nous sommes d'ailleurs très fiers de notre Certification-Ethno émise par la Mosaïque. »

- Chez Morasse

Passage vers la résidence permanente

Soutenez votre travailleur étranger dans sa demande de résidence permanente au Canada s'il souhaite s'installer durablement. Ce soutien démontrera votre reconnaissance envers lui et lui apportera un sentiment de sécurité et une garantie de pérennité qui viendra amoindrir les défis liés à son intégration. De plus, lorsque la résidence permanente sera obtenue, vous n'aurez plus à vous soucier de renouveler son permis de travail.

Pour certains profils de travailleurs, l'accès à la résidence permanente est conditionnel à la connaissance avancée du français – il est donc d'autant plus important de soutenir l'apprentissage du français de votre employé!

En partenariat avec le MIFI, la Mosaïque offre gratuitement la formation *Objectif Intégration* qui porte sur les valeurs démocratiques et les valeurs québécoises exprimées par la Charte des droits et libertés de la personne, les codes culturels en emploi et le cadre légal dans le monde du travail. Assister à la formation ou réussir le test des valeurs québécoises permet d'obtenir l'attestation d'apprentissage des valeurs démocratiques et des valeurs québécoises. Cette dernière doit être présentée avec la demande de résidence permanente au Québec. au Québec.

14 Célébration de la diversité et d'un environnement inclusif

- Invitez vos employés à participer à l'activité d'accueil annuelle offerte par la Ville de Rouyn-Noranda;
- Impliquez vos employés dans des programmes de formation en diversité culturelle – sollicitez-les pour définir ensemble l'environnement inclusif que vous voulez créer dans votre entreprise;
- Participez à la *Semaine québécoise des rencontres interculturelles*;
- Visez 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;
- Dirigez chaque nouvel employé étranger aux organismes communautaires pour qu'il puisse se faire des réseaux (ex. : Mosaïque, Carrefour, Maison de la famille, etc.);
- Pensez à l'intégration du ou de la conjoint(e) de l'employé(e);
- Dirigez-le ou la conjoint(e) vers le bureau de Services Québec ou vers le Carrefour (35 ans et moins) ou Vision-Travail (36 ans et plus) qui l'accompagneront dans son processus de recherche d'emploi.

DÉMARQUEZ-VOUS!

- Organisez un repas-partage multiculturel où les employés sont invités à partager leurs spécialités culinaires.
- Offrez des occasions de participer à des activités sportives ou faites-lui découvrir des activités typiques d'ici (ex. : pêche sur la glace, motoneige, hockey, etc.). La Mosaïque organise ce type d'activités sur une base mensuelle.

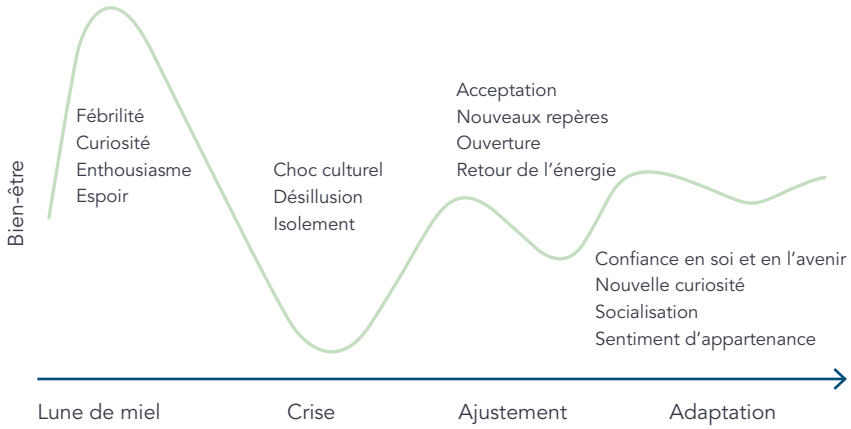
L'ABC de la communication interculturelle

- Écoutez, observez et décrivez, plutôt que de juger.
- Validez la compréhension de l'employé en lui demandant ce qu'il a compris.
- Parlez lentement et distinctement.

Pour d'autres trucs et conseils, n'hésitez pas à contacter la Mosaïque. Une formation existe pour vous et tous vos employés.

Le parcours migratoire

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



Notions communes

Certaines choses simples auxquelles nous sommes habitués au Québec ne sont pas évidentes pour tous à l'étranger!

Les concepts que l'employeur doit expliquer

- Boîte à lunch;
- Talons de paie;
- Régimes d'assurance et Régime enregistré d'épargne-retraite (REER);
- Système métrique vs impérial;
- Santé-sécurité au travail (voir le site Web de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST);
- Congés fériés.

Les concepts que les organismes tels que le Carrefour et la Mosaïque peuvent expliquer

- Bail;
- Assurance habitation;
- Rôle de la police;
- Compte bancaire;
- Comment prendre l'autobus;
- Permis de conduire;
- Déclarations de revenus.

! Le Carrefour offre les ateliers *Mes finances, mes choix* ainsi qu'un service d'accompagnement individualisé au niveau de l'éducation financière. Ces ateliers sont accessibles à tous vos employés de moins de 35 ans.

VOUS N'ÊTES PAS SEULS!

L'accueil d'un nouvel arrivant est un défi d'équipe et de communauté. N'hésitez pas à contacter différents organismes pour vos besoins ou ceux de votre employé. Voici un aperçu des ressources disponibles.

Services Québec

SERVICES QUÉBEC / 819 763-3583

- Soutien aux démarches de recrutement hors Québec :
  - › Soutien pour les démarches administratives;
  - › Frais de mission à l'étranger (ex. : Journées Québec);
  - › Frais de déménagement.
- Subvention salariale pour l'embauche de personnes immigrantes (PRIIME et IPOP);
- Soutien à la gestion du changement et à la mobilisation des équipes;
- Formation des employés en entreprise;
- Information sur le recrutement de la main-d'œuvre hors Québec.

Immigration, Francisation et Intégration Québec

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA FRANCISATION ET DE L'INTÉGRATION / 1 833 274-4667

- Information sur les programmes d'immigration et les démarches pour les employeurs;
- Information sur les bassins de recrutement au Québec et la régionalisation;
- Information sur la reconnaissance des compétences et sur l'accès aux ordres professionnels;
- Accès au Portail employeurs;
- Activités de recrutement Journées Québec.

CENTRE LOCAL DE DÉVELOPPEMENT ROUYN-NORANDA

CENTRE LOCAL DE DÉVELOPPEMENT ROUYN-NORANDA 819 762-0142

- Services-conseils et accompagnement pour le recrutement à l'international (ex : Journées Québec);
- Accompagnement des entreprises dans l'application des bonnes pratiques d'accueil et d'intégration des travailleurs étrangers;
- Assistance pour la conformité en matière d'immigration;
- Référencement dans les démarches légales d'immigration.

LA MOSAÏQUE / 819 763-2263

- Services d'accueil et d'intégration des personnes immigrantes;
- Aide à l'installation (recherche de logement, accompagnement à l'épicerie, etc.);
- Atelier sur le milieu de vie (Objectif intégration, atelier de cuisine);
- Formation en entreprise sur la diversité culturelle et la communication interculturelle;
- Projet Décodeur interculturel;
- Espace-parents;
- Activité d'intégration;
- Atelier de cuisine;
- Quiz interculturel;
- Cercle de lecture.

VISION-TRAVAIL / 819 797-0822

- Soutien et accompagnement dans les démarches de recherche d'emploi (CV, entrevue, etc.) pour les personnes de 36 ans et plus;
- Services-conseils aux employeurs dans la gestion de la diversité et l'accompagnement pour l'accueil, l'intégration et le maintien en emploi;
- Affichage des offres d'emploi.

CARREFOUR / 819 762-0715

- Services d'accompagnement aux employeurs pour l'attraction et la rétention de main-d'œuvre;
- Affichage des offres d'emploi;
- Séjour exploratoire pour faire découvrir la ville et réaliser une entrevue (certaines dépenses payées, des conditions s'appliquent);
- Accompagnement pour les démarches d'établissement et d'installation;
- Accueil, intégration et réseautage;
- Aide à la recherche d'emploi pour conjoint(e) de 35 ans et moins.

VILLE DE ROUYN-NORANDA / 819 797-7110

- Activité d'accueil des nouveaux Rouynorandiens;
- Guide d'accueil des nouveaux Rouynorandiens;
- Aide-mémoire des nouveaux Rouynorandiens;
- Formulaire d'accueil en ligne.

Ville de Rouyn-Noranda

Avec la participation financière de :

Québec

SDED
Société de développement économique de Drummondville

CENTRE LOCAL DE DÉVELOPPEMENT
ROUYN-NORANDA

Disponible au
rouyn-noranda.ca/setablir

Crédits photo : Christian Leduc, Louis Jalbert, Mathieu Dupuis, Williams Nourry / Conception du guide : Société développement économique de Drummondville / Graphisme : Geneviève Roy