

# PARTENAIRES

Volume 1 - Numéro 2

Le bulletin de la main-d'oeuvre immigrante

septembre-décembre 1998

Comment percer le marché du travail de son nouveau pays où on n'a pas de contacts?

Comment faire reconnaître ses acquis quand l'équivalence des diplômes est re-

vue à la baisse? Comment obtenir cette première expérience de travail québécoise qui servira de référence puisque les expériences acquises dans un autre pays ne sont pas reconnues par les employeurs? On le devine, le parcours du chercheur d'emploi immigrant peut être laborieux. Sans compter que les personnes immigrantes doivent parler le français et l'anglais, en plus de leur langue maternelle, et qu'il leur faut actualiser leurs connaissances professionnelles sinon changer complètement d'orientation.

Quand nous avons mis sur pied notre service de formation profession-

nelle nous visions deux objectifs : adapter notre clientèle aux besoins des entreprises montréalaises et améliorer son employabilité.

## A propos ...

Toutes nos formations se terminent par un stage en entreprise

permettant aux personnes immigrantes d'acquérir une première expérience de travail ici et de se familiariser avec la culture organisationnelle des entreprises. La formule du stage est souvent la seule façon de démontrer leurs compétences et leur capacité de s'adapter à l'esprit de l'entreprise.

De leur côté, les entreprises recrutent ainsi du personnel bien formé et hautement motivé. Les personnes immigrantes apportent avec elles des études et des compétences profes-

sionnelles qui leur ont permis d'être sélectionnées parmi des centaines de candidats à l'immigration. L'employeur profite de cette période d'essai pour jauger le candidat, son savoir-faire et sa capacité d'adaptation. Les propos de Monsieur Daniel Vermette, directeur des opérations chez Télésat, que vous lirez plus loin en font la preuve.



Dans ce deuxième numéro, nous sommes heureux d'avoir la collaboration de Madame Louise Harel, ministre d'État de l'Emploi et de la Solidarité.

Nous vous présentons aussi la programmation 1998-1999 de notre programme de formation professionnelle et du Service aux entreprises.

Bonne lecture.

■ **Nora Solervicens** ■

Directrice générale

## en Primeur

### Candidats et subventions disponibles :

Professionnels qualifiés en télécommunications, informatique, pharmaceutique, biologie, environnement, électronique, génie civil, mécanique.

La subvention couvre la moitié du salaire et la totalité des charges sociales ; l'autre partie du salaire est à la charge de l'entreprise. Vous pourrez évaluer le candidat sur une période de 3 à 6 mois et décider de le maintenir en emploi à l'issue du contrat.

Recrutez du personnel compétent et offrez une première expérience de travail québécoise à un nouvel arrivant.

Info : Madame Sandra Bohbot, L'Hirondelle (514) 281-9235.

## Parcours



### Témoignage de Monsieur

**Abdel Hamid Bouralha**

Arrivé au Québec en 1993 avec une expérience de 15 ans comme programmeur-analyste et un diplôme de l'Institut national de formation en informatique d'Alger, j'ai d'abord fait un stage de six mois dans un ministère du Québec. Puis, j'ai suivi, grâce à L'Hirondelle, une formation d'appoint en informatique sur AS/400-Synon, un créneau très ouvert sur le marché du travail, qui m'a permis de faire un stage dans une entreprise où j'ai décroché un emploi temporaire.

De nouveau à la recherche d'un emploi ; j'ai envoyé plus de 200 curriculum vitae en suivant bien les directives de clubs de recherche d'emploi.

Aujourd'hui, j'occupe un emploi permanent comme programmeur-analyste au Groupe conseil DMR inc., un important fournisseur international de services en technologies de l'information qui emploie 8 000 spécialistes au Canada, aux États-Unis, en Asie du Pacifique et en Europe. Je veux souligner l'importance pour le nouvel arrivant d'avoir le support d'un organisme comme L'Hirondelle pour obtenir un minimum de repères dans sa nouvelle société d'accueil.

## Programmation 1998

### FORMATION PROFESSIONNELLE :

**Programmeur-Analyste** : Attestation d'études collégiales. Collège Édouard-Montpetit. Durée : 52 semaines. Stagiaires disponibles à compter du 26 juillet 1999.

**Gestion de réseaux informatisés** : Attestation d'études collégiales. Collège de Maisonneuve. Durée : 52 semaines. Stagiaires disponibles à compter du 16 août 1999.

Ces formations sont financées par Emploi-Québec.

**FORMATION D'APPOINT** : Comptabilité informatisée. Collège de Bois-de-Boulogne.

*La formation, c'est la porte d'entrée de la société d'accueil.*

### SERVICE AUX ENTREPRISES :

28 septembre : **Prétexte multimédia**  
Lancement des outils de promotion du Service aux entreprises.  
Visitez notre site Internet : [www.hirondelle.qc.ca](http://www.hirondelle.qc.ca)

3 novembre : **Dîner-causerie**. Conférencier : Monsieur Gérald A. Ponton, Président-Directeur général de L'Alliance des manufacturiers et exportateurs du Québec. En collaboration avec la Chambre de commerce de Saint-Laurent.

Semaine québécoise de la citoyenneté (6 au 13 novembre) : **débat public radiodiffusé.**

Rédacteur en chef : Gilles Deschatelets  
Collaboration : Sandra Bohbot, Nora Solervicens  
Révision et correction : Édith Hernandez  
Photographie : Assemblée nationale du Québec  
Graphisme : Bismark Villacres

Partenaires, le bulletin de la main-d'oeuvre immigrante est publié trois fois par année par :

**L'Hirondelle**,  
Services d'accueil et d'intégration des immigrants  
4652, rue Jeanne-Mance, 3e étage  
Montréal, Québec H2V 4J4



Téléphone : (514) 281-2038  
Télécopieur : (514) 281-5628  
Courriel : [serentr@hirondelle.qc.ca](mailto:serentr@hirondelle.qc.ca)  
Site Internet : [www.hirondelle.qc.ca/se](http://www.hirondelle.qc.ca/se)

ISSN 1481-014X  
Dépôt légal - Bibliothèque nationale du Canada 1998  
Dépôt légal - Bibliothèque nationale du Québec 1998  
(Le générique masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte.)

## Le stage en entreprise :

### *L'employeur y trouve son compte*

Pour les entreprises la formule de stage présente des avantages incontestables. Monsieur Daniel Vermette, directeur des opérations chez Télésat, à Montréal, les résume ainsi : « Le stage permet de faire, je dirais « en direct », l'évaluation des connaissances et des aptitudes d'un candidat. Nous le voyons à l'oeuvre, nous pouvons suivre son évolution, voir sa capacité de s'intégrer à la dynamique de l'entreprise. C'est une sorte de période de probation qui sert de référence à l'employeur. Et c'est encore plus important quand les expériences de travail d'un candidat ont été acquises dans un autre pays et sont donc pratiquement invérifiables ».

Télésat reçoit chaque année des stagiaires provenant de différentes institutions d'enseignement de la région de Montréal. Selon Monsieur Vermette, il y a deux caractéristiques propres aux stagiaires qui viennent de L'Hirondelle. « Ils ont déjà de solides connaissances et de l'expérience dans le domaine des télécommunications ; je suis souvent impressionné par les curriculum vitae des gens proposés par L'Hirondelle. La deuxième spécificité en est une qui, pour un employeur, peut faire la différence au moment de choisir un candidat : la motivation. Les nouveaux arrivants veulent se refaire une vie ; ils ont rêvé que ce pays serait meilleur pour eux et leurs enfants que celui qu'ils ont quitté. Ils veulent réaliser leurs rêves et ils sont très motivés. »

Qu'en est-il des chances de trouver un emploi après un stage en entreprise? « Comme Télésat est en pleine expansion au niveau national et international, nous avons constamment besoin de main-d'oeuvre qualifiée et nous gardons souvent nos stagiaires. Quand il n'y a pas de poste ouvert, un stage chez Télésat, reconnue comme une des premières entreprises au monde dans les télécommunications, est une bonne référence pour le chercheur d'em-

ploi. Si nous fournissons à un nouvel arrivant une première expérience de travail qui lui permettra de se trouver un emploi dans son pays d'adoption, nous sommes fiers. »

Télésat a été constitué en 1969 en vertu d'une loi adoptée par le Parlement afin d'établir et de maintenir un réseau national de télécommunications par satellites au Canada. Trois ans plus tard, avec le lancement du satellite *Anik A1*, Télésat devenait la première entreprise au monde à établir un tel réseau. Les satellites de Télésat distri-

buent aujourd'hui la programmation de 55 canaux et ont contribué à l'élargissement de nouveaux services comme la télévision payante, les nouvelles en direct à partir des cars de reportage et la diffusion d'événements spéciaux provenant de partout à travers le monde. Télésat possède un réseau de Téléports (Montréal, Toronto, Calgary, Edmonton et Vancouver) qui permettent la transmission de signaux voix-données-images. Des clients commerciaux, industriels et gouvernementaux ont recours ainsi au service Anikom 200 pour la gestion des services bancaires électroniques, la vérification des cartes de crédit, l'exploitation de systèmes de réservations et une foule d'autres applications.

Jadis pionnière dans une industrie encore jeune, Télésat a grandi pour devenir un chef de file au niveau international et exporte son expertise à travers le monde. Elle vend ses systèmes de logiciels aux fabricants et opérateurs de satellites et est devenue l'opérateur prédominant des satellites des sociétés indépendantes à l'échelle internationale. Télésat est aussi à l'avant-garde des nouvelles technologies afin de fournir des services dans le domaine des multimédias interactifs.

Télésat veut conquérir le monde pour apporter aux Canadiens le meilleur de ce que le monde a à offrir.

■ G. D. ■

## Perspectives

### Projets de réinsertion en emploi des minorités visibles

Arrivé au Québec il y a une dizaine de mois, les bras chargés de deux diplômes universitaires, un en droit et un autre en psychologie, Azzedine Faci n'a toujours pas trouvé d'emploi malgré ses 13 ans d'expérience en ressources humaines. Tous ses efforts sont demeurés stériles et risquent de le rester à cause de sa méconnaissance du droit du travail québécois. Une des seules avenues qui s'offre à lui est le retour aux études afin de dénicher un MBA. Il s'y résigne mais préférerait travailler ou participer à une activité d'immersion professionnelle en entreprise.

#### Stages rémunérés en entreprise

La ministre d'État de l'Emploi et de la Solidarité, Louise Harel, a semé l'espoir dans la vie d'Azzedine Faci, et dans celle de beaucoup d'autres personnes immigrantes confrontées au même problème, en annonçant un projet de 2,9 millions de dollars

pour la réalisation de stages en entreprise. Le projet, financé en partie par le Fonds de lutte contre la pauvreté par la réinsertion au travail, permettra au Comité d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) et ses partenaires d'offrir quelque 225 stages. Deux types de stages seront offerts, un stage de trois mois pour l'actualisation des compétences et un autre de six mois incluant un plan de formation pour l'acquisition de nouvelles compétences. « Ces stages permettent à une personne immigrante d'inscrire dans son curriculum vitae une expérience de travail au Québec, déclarait madame Harel. C'est une carte de visite qui peut l'aider à se présenter devant un futur employeur et à faire reconnaître sa compétence professionnelle. »

#### Un fonds pour les jeunes

S'il est difficile pour un adulte bourré de diplômes et d'expérience de décrocher un emploi, les jeunes font face, en plus, à une discrimination en raison de leur âge et de leur inexpérience, soutient l'étude *L'emploi des*

*jeunes, un enjeu de société*, réalisée pour le compte du ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration. La difficulté s'accroît pour les jeunes membres des communautés culturelles. Le Fonds pour les jeunes des minorités visibles a été créé pour développer l'employabilité des jeunes immigrants en finançant, au cours des trois prochaines années, des projets qui leur permettent de faire valoir leurs compétences auprès des employeurs. Devant la qualité des projets présentés au cours de la première phase, la ministre Harel confirmait récemment l'octroi d'une somme additionnelle d'un million de dollars pour la deuxième phase du projet.

#### Gamme de services

« Ces mesures spéciales destinées aux personnes immigrantes s'ajoutent aux services offerts aux chercheurs d'emploi par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité (MES) dans les Centres locaux d'emploi (CLE), précise Siham Zouali, économiste à la direction des politiques d'emploi du MES et répondante ministérielle en matière d'immigration et d'intégration. Les efforts du ministère pour offrir des services supplémentaires aux personnes immigrantes témoignent de son engagement envers l'emploi.



Madame Louise Harel  
Ministre d'État de l'Emploi  
et de la Solidarité

