

# La main-d'œuvre **IMMIGRANTE**

Cette brochure destinée  
aux employeurs de la Montérégie  
est produite par Emploi-Québec  
Montérégie en collaboration  
avec le ministère de l'Immigration  
et des Communautés culturelles.



## **VOICI CE QUE VOUS NOUS DITES**

Voici ce qui ressort des enquêtes que mène Emploi-Québec auprès des employeurs de la région de la Montérégie.

- Rareté de main-d'oeuvre qualifiée* ✓
- Problèmes à retenir le personnel* ✓
- Vieillessement du personnel* ✓
- Absence de relève* ✓
- Difficultés de recrutement* ✓





## VOICI NOTRE OFFRE

Si vous voulez recruter une main-d'œuvre qualifiée, vous assurer d'une relève chez votre personnel et faire progresser votre entreprise, ce que nous vous proposons aujourd'hui, c'est de considérer l'embauche de personnes immigrantes.

Nous croyons fermement que les qualifications et les compétences de la main-d'œuvre immigrante, développées dans un milieu de travail favorable, sont des apports précieux à la rentabilité d'une entreprise.

Nous sommes persuadés qu'embaucher une personne immigrante chez vous est un plus pour votre entreprise.

*Vos conseillers et conseillères  
aux entreprises d'Emploi-Québec Montérégie*

*Les services du ministère de l'Immigration  
et des Communautés culturelles*

***La main-d'œuvre immigrante,  
une offre à considérer***

*Une offre à  
considérer*

**MONTRÉGIE**



## LES CARACTÉRISTIQUES DE L'OFFRE

Avec **PRIME**  
en plus +

### UNE PROPOSITION AVEC PRIME! ... 5-8

La main-d'œuvre immigrante est compétente, motivée et, dans bien des cas, déjà formée pour le poste à combler. Mieux encore, avec le programme PRIME, vous pourriez profiter de nombreux avantages en embauchant une personne immigrante.

Un CV à  
conserver

### UN CV À CONSERVER ... 9-12

La plupart du temps, la main-d'œuvre immigrante est riche en expériences acquises ailleurs dans le monde. C'est pourquoi nous affirmons qu'elle possède un CV que vous gagnez à conserver.

À vous de  
décider

### À VOUS DE DÉCIDER ... 13-16

Maintenant que vous connaissez mieux le portrait de la main-d'œuvre immigrante, vous avez une décision à prendre.

En affaires  
comme en  
affaires

### EN AFFAIRES COMME EN AFFAIRES ... 17-20

Votre décision est prise : avec un tel CV, la main-d'œuvre immigrante vaut la peine qu'on investisse dans sa formation et son intégration. Mais il y a aussi un certain nombre de règles à suivre...

On peut vous  
aider

### ON PEUT VOUS AIDER POUR L'EMBAUCHE, LA FORMATION ET PLUS ENCORE... 21-24

Emploi-Québec, le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et leurs partenaires sont en mesure de vous donner un bon coup de pouce si vous décidez d'embaucher une personne immigrante.

Emploi-Québec

### UN PARTENAIRE DE CHOIX ...26

Quand il s'agit d'emploi et de main-d'œuvre, Emploi-Québec est un partenaire de choix pour votre entreprise.



**Comme toute bonne proposition d'affaires, la nôtre s'accompagne d'une possibilité réelle pour vous d'en profiter par l'entremise du Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME).**

## ***UNE PROPOSITION AVEC PRIIME !***



**Le programme PRIIME permet aux nouveaux arrivants d'acquérir une première expérience de travail nord-américaine et facilite leur intégration socio-économique et linguistique en milieu de travail.**



Visant à soutenir les employeurs pour l'accueil et l'intégration des personnes immigrantes dans leur milieu de travail, le programme **PRIIME** permet de combler des postes à temps plein, c'est-à-dire de plus de 30 heures par semaine.

### **Entreprises admissibles**

Le programme **PRIIME** s'adresse aux PME situées au Québec et dont le nombre d'employés est inférieur à 250, peu importe leur secteur d'activité économique.

### **Personnes admissibles**

Toute personne ayant obtenu la résidence permanente au Canada depuis moins de 2 ans, sans emploi ou sous-employée, et sans expérience de travail au Québec dans son domaine de compétence, est admissible au programme **PRIIME**. Dans le cas d'une personne appartenant à une minorité visible, il peut s'agir d'une personne née au Canada (citoyen canadien) ou d'une personne immigrante ayant sa résidence au Québec.

Pour une présentation des avantages du programme **PRIIME**, tournez la page!





## **UNE PROPOSITION AVEC PRIIME !**

### **Des avantages pour la personne que vous embauchez... et pour vous**

#### **Acquisition d'expérience en milieu de travail**

Pour une personne immigrante que vous embauchez et travaillant régulièrement à temps plein, sous la supervision d'un employé de l'entreprise, le programme PRIIME peut permettre une subvention salariale pouvant aller jusqu'à 50 % du salaire versé pour un maximum de 7 500 \$ et pour une durée n'excédant pas 30 semaines.

#### **Accompagnement**

Le programme PRIIME supporte des activités d'accueil, d'accompagnement personnalisé, de familiarisation avec l'environnement et les pratiques de travail, organisées et encadrées par une personne de l'entreprise et réalisées au cours des trois premiers mois d'embauche. Subvention jusqu'à 100 % des dépenses admissibles (maximum 1 100 \$).

#### **Adaptation des outils et des pratiques de gestion de ressources humaines**

Le programme PRIIME supporte des activités réalisées par l'employeur dans le but d'adapter certains outils ou pratiques de gestion afin de tenir compte des particularités d'une main-d'œuvre issue d'autres cultures de travail. Subvention jusqu'à 100 % des dépenses admissibles (maximum 2 100 \$).

#### **Adaptation des compétences au contexte de travail nord-américain**

Le programme PRIIME supporte des activités de formation organisées par l'employeur pour permettre au nouvel employé d'acquérir certaines connaissances ou d'obtenir une formation d'appoint ou de mise à niveau afin qu'il puisse adapter ses compétences au contexte de travail nord-américain. Subvention jusqu'à 100 % des dépenses admissibles (maximum 3 600 \$).

**Vous pouvez communiquer avec le responsable du programme **PRIIME**, en téléphonant au **CLE** de votre territoire, dont les coordonnées apparaissent à la page 26.**



**La main-d'œuvre immigrante se présente à vous avec un ensemble d'avantages susceptibles de vous intéresser et de devenir un atout dans votre entreprise. Ces avantages vous sont ici présentés sous forme de CV.**

**Un document à conserver !**

## ***UN CV À CONSERVER***



**Qu'il s'agisse de travailleurs manuels ou de professionnels, vous avez tout intérêt à considérer la candidature de ces personnes riches en expériences acquises ailleurs dans le monde.**



## Qualifications

Au sein de la main-d'œuvre immigrante, vous trouverez des travailleurs et des travailleuses détenant une formation de niveau secondaire général permettant de combler des postes comme : magasinier, commis de bureau, réceptionniste, journalier ou vendeur.

D'autres détiennent une formation postsecondaire permettant de combler des postes de superviseur, d'agent d'administration, de secrétaire, de technologue, de technicien, de boucher, de machiniste, d'électricien ou de mécanicien.

Pour vos postes de gestionnaire, d'ingénieur, de traducteur, d'informaticien, ou d'enseignant, la main-d'œuvre immigrante présente un profil intéressant de formation universitaire.

## Compétences plus

Afin de travailler et d'acquérir de l'expérience, les personnes immigrantes scolarisées peuvent accepter un emploi qui ne requiert qu'une partie de leurs compétences professionnelles. Dans le contexte d'une rareté de main-d'œuvre qualifiée, leur embauche peut être très intéressante.

Les personnes « surqualifiées » savent qu'en s'investissant dans l'apprentissage d'un métier non spécialisé, elles augmentent leurs possibilités d'avancement futur au sein d'une entreprise. Embaucher de telles personnes et miser sur leur potentiel, c'est se doter d'une expertise profitable.

## Maîtrise de la langue française et d'autres langues

Une bonne connaissance du français et de la terminologie propre à la profession, à la spécialité ou au secteur attire l'attention des employeurs. À cet égard, il est intéressant de noter que 50 % des personnes immigrantes sélectionnées par le gouvernement du Québec ont déjà une certaine connaissance de la langue française avant de s'établir au Québec.

Dans certains des cas, leur connaissance de l'anglais et d'une autre langue permet un positionnement et une mobilité dans l'entreprise souvent recherchés par les employeurs.

Un CV à  
conserver





## **UN CV À CONSERVER**

### **Motivation**

La motivation et le désir de réussir de la main-d'œuvre immigrante influencent de façon importante leur performance en emploi. Chez les nouveaux immigrants, cette motivation se traduit souvent par la détermination à parfaire leur formation par l'apprentissage de la langue française et par une mise à niveau de leurs compétences professionnelles.

En majorité, les personnes immigrantes sont ouvertes et prêtes à s'investir dans une formation d'appoint très pointue, offerte par les institutions ou par l'entreprise elle-même, et orientée sur la spécificité et les besoins de l'entreprise.

Elles ont également à cœur de faire profiter l'entreprise de leur expertise et cette motivation est une formule gagnant-gagnant.

### **Ouverture sur le monde**

La mondialisation s'impose dorénavant dans tous les aspects de notre vie et dans celle aussi des entreprises. L'embauche d'une personne immigrante ayant la connaissance d'une langue spécifique, des valeurs et des façons de faire propres à certaines cultures, est un atout indéniable pour vous permettre de développer de nouveaux marchés.



**Embaucher un nouvel employé constitue toujours un investissement dans l'avenir de votre entreprise. Quelle que soit la personne embauchée, il faut une période d'appropriation, de familiarisation, de formation et d'intégration complète à l'entreprise. Il en est de même avec les personnes immigrantes.**

## À VOUS DE DÉCIDER



**Les «*On dit que...*» sont monnaie courante quand vient le temps de considérer l'embauche de personnes immigrantes. Mais la plupart des préjugés ne résistent pas à l'analyse. À vous de décider s'il vaut le coup d'investir dans l'embauche d'une personne immigrante dont le CV vous intéresse.**



*On dit que les personnes immigrantes ont souvent besoin de s'adapter à nos façons de faire en entreprise. On dit aussi qu'il leur faut un certain temps pour combler les écarts possibles entre les connaissances et les compétences acquises dans leur pays d'origine et celles requises au Québec.*

Mais par ailleurs, il est admis que les personnes immigrantes présentent souvent une facilité d'adaptation et qu'elles ont le désir d'améliorer leur situation de vie par un emploi qui correspond à leur formation initiale. Si vous savez utiliser leur potentiel, elles constituent une relève intéressante pour votre entreprise.

**À vous de décider si leur CV vaut la peine d'investir dans une formation d'appoint qui sera utile autant à ces personnes qu'à votre entreprise.**

*On dit qu'il arrive souvent qu'une personne immigrante quitte son emploi pour retourner vivre dans son pays d'origine.*

Mais par ailleurs, la personne immigrante qui a vécu toutes les étapes pour obtenir son certificat de sélection et sa résidence permanente, et qui en a défrayé les coûts, a réfléchi longuement avant de prendre une décision si déterminante. À son arrivée au Québec, l'emploi et l'indépendance économique qui en résultent sont ses objectifs prioritaires. Si elle se réalise dans son emploi, elle y mettra tout son courage et tous les efforts nécessaires pour développer une appartenance à votre entreprise. Elle se donnera toutes les chances de s'y intégrer et d'y progresser.

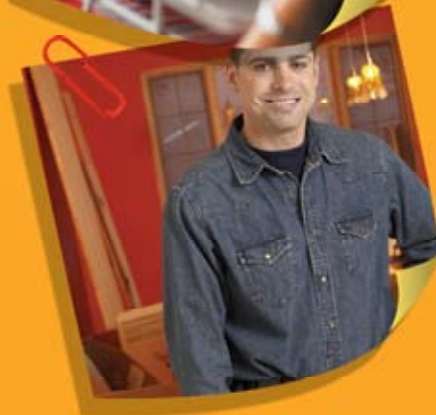
**À vous de décider si le CV de la personne immigrante vaut la peine d'investir, de vous associer à sa détermination et de partager ses espoirs.**

*On dit que le CV d'une personne immigrante peut être trompeur. En entrevue, on peut être parfois déçu: les personnes immigrantes ne lèvent pas les yeux et les réponses qu'elles vous donnent ne reflètent aucunement leurs compétences, leur motivation et leur intérêt à travailler dans votre entreprise.*

Mais par ailleurs, il faut savoir que dans certains pays, il est très impoli de lever les yeux, de soutenir le regard d'un supérieur ou d'étaler ouvertement ses qualités et ses compétences. On préfère davantage laisser l'employeur découvrir dans son travail et dans l'action sa personnalité et ses compétences. La personne immigrante n'est pas familière avec nos codes et nos façons de faire. Il faut lui laisser le temps de s'adapter.

**À vous de décider si le CV sous vos yeux vaut la peine d'investir dans une formation d'accueil afin de préparer les équipes de travail qui recevront la personne nouvellement arrivée et de soutenir cette dernière dans son intégration dans l'entreprise.**

À vous de  
décider





## À VOUS DE DÉCIDER

*On dit que les différences culturelles sont parfois déconcertantes pour quiconque n'a pas travaillé avec une personne immigrante. Certains employeurs disent craindre les réactions de leurs employés face à la présence de personnes immigrantes dans l'entreprise. Ils y voient un obstacle à l'embauche.*

Mais par ailleurs, tout le monde a intérêt à s'entendre, vous pour la prospérité de votre entreprise, vos employés pour leur emploi et la personne immigrante pour son intégration.

**À vous de décider si le CV de la personne immigrante vaut la peine d'investir pour que vos employés apprennent à apprécier la différence culturelle de cette personne, sa personnalité et ses compétences.**

*On dit qu'une personne immigrante qualifiée peut changer d'emploi souvent et que, si elle est trop qualifiée, elle ne restera pas longtemps.*

Mais par ailleurs, il est normal pour tout le monde de vouloir améliorer sa qualité de vie, et cela peut passer par un changement d'emploi. Si cette situation vous concerne, il faut convenir, dès l'embauche de la personne immigrante surqualifiée, que vous reconnaissez ses compétences, mais que présentement vous ne pouvez les utiliser que partiellement.

**À vous de décider si le CV de la personne immigrante surqualifiée vaut la peine d'investir dans cette personne de façon à la garder à votre emploi et à profiter de ses qualifications.**



**Vous vous êtes laissé convaincre que l'embauche de personnes immigrantes peut contribuer à régler vos problèmes de recrutement. Mais certains aspects de la candidature que vous avez sous les yeux demandent à être vérifiés, comme vous le feriez pour toute proposition d'affaires.**

## **EN AFFAIRES COMME EN AFFAIRES**



- **Son diplôme est-il valable au Québec?**
- **A-t-elle ses papiers d'immigration?**
- **Ses compétences sont-elles reconnues?**
- **A-t-elle son permis de l'Ordre professionnel responsable?**

**Voilà des questions pour lesquelles vous aimeriez bien avoir toutes les réponses avant de procéder à l'embauche d'une personne immigrante dont la candidature vous intéresse.**



## Son diplôme est-il valable au Québec ?

Pour le poste que vous voulez combler, vous exigez une scolarité de cinquième secondaire. Vous avez en main le CV d'une personne qui a terminé une formation professionnelle dans son pays d'origine et dont les compétences répondent à vos attentes. Elle se dit très intéressée par le poste tout en indiquant qu'elle ignore cependant si son diplôme est reconnu au Québec.

**En affaires comme en affaires**, vous informez la candidate qu'avant de la rencontrer, elle doit vous fournir une évaluation de ses études effectuées hors Québec et des diplômes obtenus. Pour ce faire, vous pouvez la diriger au ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, qui a la responsabilité des évaluations comparatives des études effectuées hors Québec.

## A-t-elle ses papiers d'immigration ?

Vous êtes sur le point de retenir la candidature d'une personne diplômée qui a l'expérience du marché international, et ses compétences dans le domaine en font la personne idéale pour bien représenter votre entreprise.

**En affaires comme en affaires**, vous vous demandez toutefois si les documents d'immigration annexés à son CV sont conformes aux lois dictées par Immigration Québec et Immigration Canada, et si ces documents lui permettent de travailler au Québec. Le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles peut vérifier, avec vous, les documents fournis par les candidats. Vous saurez alors s'ils sont conformes aux exigences imposées par les gouvernements et s'ils permettent à la personne immigrante de travailler au Québec.



En affaires  
comme en  
affaires





## EN AFFAIRES COMME EN AFFAIRES

### Ses compétences sont-elles reconnues ?

Vous voulez combler un poste qui exige de la personne beaucoup de précision dans un métier réglementé. La personne immigrante qui s'intéresse à votre offre d'emploi et dont vous constatez les talents a occupé pendant plusieurs années un poste identique à l'étranger. Vous constatez que les démarches nécessaires à la reconnaissance de ses compétences ne semblent pas avoir été faites.

**En affaires comme en affaires**, avant de l'embaucher, il faut régulariser sa situation. En effet, pour exercer un métier réglementé au Québec, une personne doit détenir un certificat de compétence délivré par Emploi-Québec. Ce certificat atteste que la personne possède les compétences professionnelles pour l'un des métiers réglementés suivants : électricien (hors construction), inspecteur en appareils sous pression, mécanicien d'ascenseur, mécanicien de machines fixes, opérateur de machines électriques (machine à décongeler la tuyauterie, système de lavage), préposé au gaz, soudeur d'appareil sous pression, tuyauteur.

Pour exercer un métier ou une occupation réglementés de l'industrie de la construction, une personne doit détenir un certificat de compétence délivré par la Commission de la construction du Québec (CCQ). Ce certificat atteste que la personne possède les compétences nécessaires pour travailler sur les chantiers.

### A-t-elle son permis de l'Ordre professionnel responsable ?

Vous avez à combler un poste qui est régi par un ordre professionnel. Le CV que vous étudiez est celui de l'une de vos employés, déjà technicienne dans votre entreprise, mais qui était ingénieure dans son pays d'origine. Vous savez qu'elle est très compétente dans les fonctions de travail qui lui sont assignées et vous souhaitez qu'elle puisse dorénavant travailler comme ingénieure dans votre entreprise.

**En affaires comme en affaires**, pour avoir le droit d'exercer une profession ou d'utiliser son titre professionnel, vous savez qu'elle doit d'abord obtenir un permis de l'Ordre professionnel responsable et par la suite en devenir membre.

Qui peut l'aider? Votre employée doit communiquer avec le Service d'information sur les professions réglementées (SIPR) du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles. Elle y trouvera de l'information et de l'aide dans sa démarche de reconnaissance d'équivalence de son diplôme ou de sa formation auprès des Ordres professionnels. Un feuillet intitulé «L'exercice d'une profession régie par un ordre professionnel» donne une information courte et judicieuse. Il est offert sur le site du ministère: [www.immigration-quebec.gouv.qc.ca](http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca)

Pour des informations plus précises, elle peut contacter l'Ordre professionnel responsable de la profession. La liste complète des Ordres professionnels est tenue à jour sur le site de l'Office des professions du Québec: [www.opq.gouv.qc.ca](http://www.opq.gouv.qc.ca)

**Commission de la construction  
du Québec**  
Ligne sans frais:

1 888 842-8282

Internet: [www.ccq.org](http://www.ccq.org)

**Immigration-Québec**  
Direction régionale  
de Montérégie

450 466-4461

1 888 287-5819



**Emploi-Québec, le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et leurs partenaires sont en mesure de vous donner un bon coup de pouce si vous décidez d'embaucher une personne immigrante.**

## **ON PEUT VOUS AIDER**



**Qu'il s'agisse d'accueillir ou d'intégrer des personnes immigrantes, d'effectuer des entrevues pour l'embauche ou la formation, ou de contribuer à leur francisation, il existe différentes ressources en mesure de vous donner un précieux coup de main.**



## Le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)

Le PAMT vous permet d'utiliser l'expertise de vos meilleurs employés pour développer les compétences de votre personnel en transmettant leur savoir-faire sur une base individuelle et structurée. Tout au long de la démarche, un représentant d'Emploi-Québec assume un rôle de soutien, de suivi, de coordination et de gestion du programme.

### Les avantages

- Vous rehaussez votre compétitivité en appliquant les normes professionnelles de votre secteur d'activité.
- Vous rehaussez les compétences de vos ressources humaines (nouveaux employés compris) en profitant de l'expérience de vos travailleurs les plus expérimentés.
- Vous formez vos effectifs en fonction de la dynamique de votre entreprise.

### L'aide financière

Vous pouvez obtenir un crédit d'impôt du gouvernement du Québec pour financer une partie des dépenses. Quant à la partie non remboursée, vous pouvez la comptabiliser dans vos dépenses relevant de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, si votre masse salariale est supérieure à un million de dollars.

Pour obtenir plus de renseignements sur les 42 métiers du PAMT, visitez l'adresse [emploi.quebec.net](http://emploi.quebec.net). Vous pouvez aussi communiquer avec le responsable du programme, en téléphonant au CLE de votre territoire dont les coordonnées apparaissent à la page 26.

## Le Programme de subvention pour la formation de la main-d'œuvre en emploi

Ce programme permet de soutenir la réalisation d'activités ou de projets visant à développer les compétences des travailleurs, à les maintenir en emploi et à prévenir le chômage. Il vise également, de façon prioritaire, des interventions auprès des petites et moyennes entreprises du Québec favorisant ainsi leur viabilité et la compétitivité de cette main-d'œuvre dans un contexte de mondialisation des marchés. Les interventions pour la formation de travailleurs en emploi, dans le cadre du volet entreprises, sont réalisées à partir de priorités établies aux paliers local et régional d'Emploi-Québec.

Lorsqu'un besoin de formation est décelé dans une entreprise, notamment à la suite d'une intervention d'un représentant des services aux entreprises d'Emploi-Québec, et que cette intervention fait partie des priorités locales ou régionales en matière de formation, une entente de subvention peut être conclue directement avec cette entreprise afin de soutenir la formation de sa main-d'œuvre.

## La formation en francisation

La formation à temps plein est assurée par les cégeps de la Montérégie. Vous obtiendrez plus de renseignements auprès de ces institutions ou de votre CLE.

On peut vous  
aider





## ON PEUT VOUS AIDER

### **PARTENAIRES ET RÉFÉRENCES**

#### **Emploi-Québec**

#### **Montérégie**

Consultez ci-contre  
les services offerts

#### **Commission de la construction du Québec**

1 888 842-8282

### **De l'aide pour l'accueil et l'intégration des personnes immigrantes en emploi**

#### **Emploi-Québec**

Vous avez des postes à pourvoir et il vous semble possible, moyennant un appui financier, d'embaucher des gens qui ont des difficultés d'intégration au marché du travail? Emploi-Québec peut vous aider à déterminer vos besoins et pourra également vous offrir une aide financière pour vous permettre d'accueillir et d'intégrer dans votre entreprise des personnes qui sont animées d'un désir réel de travailler.

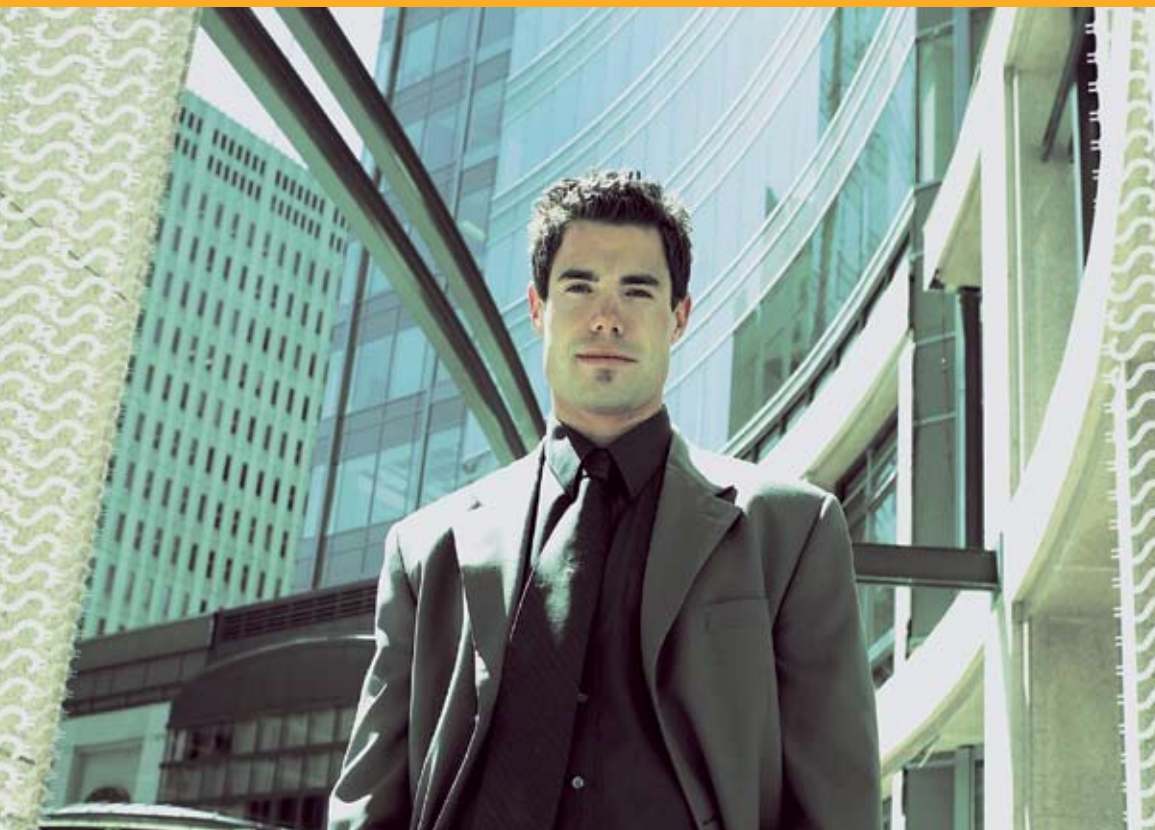
Ainsi, la *mesure Subvention salariale* d'Emploi-Québec vise l'intégration dans des emplois durables de personnes à risque de chômage prolongé ou l'acquisition d'expériences professionnelles. Les subventions, proportionnelles aux difficultés d'intégration de la personne admissible, sont accordées selon les critères suivants:

- L'employeur doit être une entreprise privée, une coopérative, un organisme à but lucratif offrant des emplois durables, une municipalité ou un conseil de bande.
- Le poste à pourvoir doit être à temps plein (30 à 40 heures par semaine) et il doit s'agir d'un poste vacant ou nouvellement créé, ou bien d'un emploi saisonnier récurrent.
- La subvention est généralement accordée pour une période allant jusqu'à 30 semaines ou, exceptionnellement, pour une durée de 40 semaines. Cependant, pour les entreprises d'économie sociale, la durée de la subvention est de 52 semaines avec possibilité d'un renouvellement selon un mode de financement décroissant.

#### **Le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC)**

Le MICC a un service conseil en relations interculturelles auquel les employeurs peuvent se référer et que vous pouvez joindre en composant le 450 466-4461 ou le 1 888 287-5819.

D'autres organismes du milieu peuvent également supporter les personnes immigrantes nouvellement arrivées dans la recherche de logement, de garderie, l'intégration des enfants dans les écoles primaires et secondaires, et organisent aussi des activités d'intégration appropriées. Pour les connaître, contactez le MICC ou les CLE.



**Avec ses conseillers et conseillères aux entreprises qui œuvrent dans son réseau de centres locaux d'emploi (CLE), ou grâce à ses services Internet gratuits, Emploi-Québec est un partenaire de choix pour toutes les questions concernant l'emploi, la main-d'œuvre, la gestion des ressources humaines, le recrutement et l'information sur le marché du travail.**



## LES SERVICES AUX

**Dans les Laurentides, Emploi-Québec met à votre disposition une équipe de conseillers et de conseillères aux entreprises qui sauront vous aider. Profitez de leur expérience et de leurs compétences.**

**Communiquez avec le personnel des services aux entreprises de votre centre local d'emploi.**

**CLE d'Acton Vale**

1130, rue Daigneault  
450 546-0798 • 1 800 438-4765

**CLE de Boucherville**

135-H, de Mortagne  
450 655-5646

**CLE de Brome-Missisquoi**

406, rue du Sud  
Cowansville  
450 263-1515 • 1 800 463-0230

**CLE de Brossard**

1, Place du Commerce, bur. 200  
450 672-1335 • 1 866 627-2540

**CLE de Châteauguay**

180, boulevard D'Anjou, bur. 250  
450 691-6020 • 1 800 465-0286

**CLE de Contrecoeur**

225, rue Dansereau  
450 587-5555

**CLE de La Haute-Yamaska**

77, rue Principale, RC.02  
Granby  
450 776-7134

**CLE de La Vallée-du-Richelieu**

515, boulevard Sir-Wilfrid-Laurier  
Bureau 201, Beloeil  
450 467-9400 • 1 877 856-1966

**CLE du Haut-Richelieu**

315, rue MacDonald, bureau 128  
Saint-Jean-sur-Richelieu  
450 348-9294 • 1 800 567-3627

**CLE Le Haut-Saint-Laurent**

2D, rue Henderson  
Huntingdon  
450 264-5323 • 1 800 567-0220

**CLE de Longueuil-Est**

900, boulevard Curé-Poirier Est  
450 647-1324

**CLE de Longueuil-Ouest**

790, boulevard Quinn  
450 677-5517

**CLE de Marieville**

497, rue Sainte-Marie  
450 460-4430 • 1 888 872-0680

**CLE de Saint-Constant**

126, rue Saint-Pierre  
450 635-6221 • 1 866 225-4097

**CLE de Saint-Hubert**

5245, boul. Cousineau, bur. 300  
450 676-7952

**CLE de Saint-Hyacinthe**

3100, boul. Laframboise, bur. 107  
450 778-6589 • 1 800 465-0719

**CLE de Saint-Rémi**

221, rue Sainte-Thérèse  
450 454-4054 • 1 800 792-9616

**CLE de Sorel**

375, boulevard Fiset  
450 742-5941

**CLE de Valleyfield**

63A, rue Champlain, bureau 220  
Salaberry-de-Valleyfield  
450 370-3027 • 1 800 567-1029

**CLE de Vaudreuil-Soulanges**

430, boulevard Harwood, bur. 4  
Vaudreuil-Dorion  
450 455-5666 • 1 800 463-2325

# ENTREPRISES D'EMPLOI-QUÉBEC

## Quand il s'agit d'emploi et de main-d'œuvre, Emploi-Québec est un partenaire de choix pour votre entreprise.

En effet, Emploi-Québec vous offre de l'aide conseil et un soutien financier pour mieux gérer vos ressources humaines et développer leurs compétences.

Quelle que soit la taille de votre organisation, vous pouvez toujours choisir, parmi nos nombreux services et mesures, ceux qui répondent le mieux à vos besoins.

- Le recrutement et l'embauche / service de placement en ligne gratuit
- La gestion de ressources humaines
- L'information sur vos obligations et vos responsabilités en matière de qualification professionnelle
- La création de comité de reclassement dans les cas de licenciement collectif
- L'application de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre et le Fonds national de formation de la main-d'œuvre
- La formation et l'apprentissage
- L'information sur le marché du travail
- Le certificat de qualification environnementale (utilisation des halocarburés)

Pour en savoir davantage sur ce que peut vous offrir Emploi-Québec, consultez la rubrique entreprise de notre site Internet.

**[emploiquebec.net/monteregie](http://emploiquebec.net/monteregie)**