

Embaucher des travailleurs internationaux au Canada atlantique – Guide pour les employeurs



ATLANTIC
PROVINCES
ECONOMIC
COUNCIL

CONSEIL
ÉCONOMIQUE
DES PROVINCES
DE L'ATLANTIQUE

À propos du Conseil économique des provinces de l'Atlantique

Le Conseil économique des provinces de l'Atlantique (CÉPA) est un groupe de réflexion indépendant qui collabore au progrès économique du Canada atlantique. Il a été fondé en 1954 sous la forme d'un partenariat entre les gouvernements provinciaux et le secteur privé. Son objectif est de promouvoir le développement économique de la région atlantique du Canada. Pour ce faire, il analyse les tendances et les politiques actuelles et les nouvelles tendances et politiques dans le domaine économique; il communique les résultats de ses analyses et effectue des consultations auprès d'un vaste auditoire; et il encourage les organismes du secteur public et du secteur privé à prendre les mesures appropriées.

Adresse postale : 5121, rue Sackville
Bureau 500
Halifax (N.-É.) B3J 1K1

Tél. : (902) 422-6516

Télec. : (902) 429-6803

Courriel : info@aphec-econ.ca

Web : www.aphec-econ.ca

Pour obtenir des exemplaires supplémentaires du présent guide :

www.aphec-econ.ca/hireinternational

Décharge de responsabilité

Le CÉPA a fait tout son possible pour s'assurer de l'exactitude des informations contenues dans le présent guide au moment où il a été rédigé (c'est-à-dire en septembre 2009). Nous vous invitons cependant à consulter les ministères compétents du gouvernement pour obtenir les renseignements les plus à jour concernant les critères, les règlements, les frais et le délai de traitement des dossiers.

Remerciements

Le présent guide a bénéficié du soutien de Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) grâce aux fonds du Programme d'aide à l'établissement. Ces fonds ont pour but de favoriser l'intégration des nouveaux arrivants dans la société canadienne.

Embaucher des travailleurs internationaux au Canada atlantique – Guide pour les employeurs

Table des matières

Glossaire

iv

Embaucher des travailleurs étrangers – Vue d’ensemble du processus	1
1. Rôle des travailleurs internationaux pour répondre à vos besoins de main-d’œuvre	3
Tendances dans la démographie et la population active au Canada atlantique	3
Rôle des travailleurs internationaux pour résoudre vos difficultés en ressources humaines	3
Les entreprises du Canada atlantique embauchent déjà des travailleurs internationaux	4
Embaucher des travailleurs internationaux : avantages et problèmes à prendre en compte	5
2. Sources de travailleurs internationaux	7
Embaucher des immigrants qui vivent déjà au Canada atlantique	8
Embaucher des étudiants internationaux	8
Embaucher des travailleurs internationaux	9
3. Recrutement et sélection de travailleurs internationaux	11
Définir les exigences du poste	11
Trouver des travailleurs internationaux	11
Évaluer les qualifications du candidat	13
Faire une offre	16
4. Obtention d’un permis de travail au Canada	17
Vue d’ensemble des options pour le permis de travail	17
Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET)	20
Programme des candidats de la province (PCP)	22
Catégorie « travailleur qualifié fédéral »	26
Catégorie de l’expérience canadienne (CEC)	28
Possibilités d’immigration pour les étudiants internationaux	29
5. Aider les travailleurs internationaux à s’intégrer dans le milieu de travail et au Canada atlantique	31
Préparer votre entreprise à la diversité	32
Intégration dans l’entreprise	32
Aider les travailleurs internationaux à s’établir au Canada atlantique	34
Aider la famille du travailleur	35
Suivi auprès des employés	35
Annexe – Ressources utiles	37
Gouvernement provincial	37
Gouvernement fédéral	37
Organismes d’aide à l’établissement	38
Autres guides	38
Ressources pour les nouveaux arrivants	38

Glossaire

Termes utilisés couramment

Nous nous sommes servis, dans ce guide, des termes suivants pour décrire les diverses catégories de travailleurs nés hors du Canada qu'il est possible de recruter pour qu'ils travaillent pour votre entreprise.

travailleur international : individu né hors du Canada qui a déménagé au Canada ou qui est prêt à déménager au Canada pour y travailler. Cette catégorie comprend les trois sous-catégories suivantes :

travailleur étranger temporaire : individu né hors du Canada qui travaille au Canada grâce à un permis de travail temporaire

étudiant international : individu né hors du Canada qui est soit étudiant dans une université ou un collège du Canada, soit diplômé récent avec un permis de travail post-diplôme

immigrant : individu né hors du Canada qui est désormais résident permanent ou citoyen canadien

postes « peu spécialisés » : professions de niveau C ou D dans la Classification nationale des professions. Les travailleurs étrangers temporaires occupant de tels postes peuvent obtenir un permis de travail dans le cadre du Projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation (niveaux C et D de la CNP).

(Voir : http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/peuspecialise.shtml.)

Sigles

AMT - avis relatif au marché du travail

CEC - catégorie de l'expérience canadienne

CIC - Citoyenneté et Immigration Canada

CNP - Classification nationale des professions

PCP - Programme des candidats d'une province

PTET - Programme des travailleurs étrangers temporaires

RHDCC - Ressources humaines et Développement des compétences Canada

TQF - travailleur qualifié fédéral

EMBAUCHER DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS – VUE D'ENSEMBLE DU PROCESSUS

Quand vous cherchez à combler un manque de main-d'œuvre, il peut être utile de faire venir dans votre entreprise des travailleurs internationaux, ce qui permet du même coup de renforcer la diversité de votre main-d'œuvre et de nouer des liens avec les marchés internationaux. L'embauche de travailleurs internationaux exigera généralement de vous que vous ajustiez certaines de vos stratégies que vous utilisez à l'heure actuelle pour l'embauche et pour retenir les membres de votre personnel. Le présent guide est donc conçu en vue de vous aider tout au long du processus, depuis le recrutement et la sélection d'un travailleur international jusqu'à l'intégration de ce nouveau travailleur international dans votre personnel. Pour rendre le processus d'embauche d'un travailleur international facile à suivre, nous l'avons décomposé en cinq étapes, qui seront expliquées en détail dans les sections qui suivent.

ÉTAPES CLÉS DANS LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT D'UN TRAVAILLEUR INTERNATIONAL		
Étape	Section	Sujets abordés
Rôle des travailleurs internationaux pour répondre à vos besoins de main-d'œuvre	Section 1	<ul style="list-style-type: none"> ● Perspectives au Canada atlantique sur le plan de la démographie et de la main-d'œuvre disponible ● Rôle des travailleurs internationaux dans votre stratégie en RH ● Avantages de l'embauche de travailleurs internationaux
Sources de travailleurs internationaux	Section 2	<ul style="list-style-type: none"> ● Embaucher des immigrants déjà présents dans le marché du travail de la région ● Embaucher des étudiants internationaux faisant leurs études au Canada atlantique ● Embaucher des travailleurs internationaux de l'étranger
Recrutement et sélection de travailleurs internationaux	Section 3	<ul style="list-style-type: none"> ● Publicité et repérage des candidats internationaux ● Rôle des agences de recrutement ● Évaluation et sélection des candidats internationaux
Obtention d'un permis de travail au Canada	Section 4	<ul style="list-style-type: none"> ● Différentes options pour faire venir des travailleurs au Canada ● Processus d'obtention d'un permis de travail au Canada ● Rôle des employeurs
Intégration et mesures pour retenir le personnel	Section 5	<ul style="list-style-type: none"> ● Développer la sensibilité à la diversité culturelle dans l'entreprise ● Aider les travailleurs internationaux à s'intégrer dans la population active et dans la communauté ● Soutenir la famille d'un travailleur international
Ressources disponibles	Annexe	<ul style="list-style-type: none"> ● Coordonnées des agences gouvernementales et des organismes d'aide à l'établissement ● Liens vers les principaux sites Web et services de soutien ● Autres guides pertinents pour les employeurs et les employés



1

RÔLE DES TRAVAILLEURS INTERNATIONAUX POUR RÉPONDRE À VOS BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE

Le recrutement de travailleurs internationaux est une façon pour vous de répondre à vos besoins de main-d'œuvre dans le contexte de tendances démographiques indiquant qu'il sera de plus en plus difficile de trouver des travailleurs en nombre suffisant. Le présent guide vous aidera à faire les démarches nécessaires pour embaucher un travailleur international.

Tendances dans la démographie et la population active au Canada atlantique

Au cours de la prochaine décennie, l'une des principales difficultés auxquelles seront confrontées les entreprises du Canada atlantique sera de trouver un nombre adéquat de travailleurs ayant les qualifications nécessaires. Au cours des dernières années, de nombreuses entreprises de la région ont signalé qu'elles éprouvaient des difficultés à combler leurs postes de cadres, de spécialistes et de techniciens, que ce soit dans le domaine des technologies de l'information, des finances, du marketing ou de la vente. Les entreprises des secteurs qui ont besoin d'une main-d'œuvre relativement peu qualifiée ou de travailleurs saisonniers, comme le tourisme, l'exploitation forestière et la transformation des fruits de mer, sont elles aussi confrontées à des difficultés semblables.

Le principal facteur qui sous-tend ces tendances est le profil démographique de la région. Les taux de natalité sont relativement faibles et les jeunes ont depuis longtemps tendance à émigrer vers d'autres destinations, de sorte que le nombre de jeunes entrant dans la population active est en forte baisse et va continuer de baisser dans les quinze années à venir au moins. Pendant ce temps, le nombre de travailleurs quittant la population active va augmenter, en raison du nombre croissant d'enfants du « baby-boom » qui atteignent l'âge de la retraite.

Les prévisions démographiques indiquent que les quatre provinces de l'Atlantique vont toutes connaître une diminution globale de la taille de leur population active au cours des deux prochaines décennies. Ceci signifie que les entreprises existantes vont trouver qu'il sera de plus en plus difficile de dénicher les travailleurs dont elles ont besoin.

Rôle des travailleurs internationaux pour résoudre vos difficultés en ressources humaines

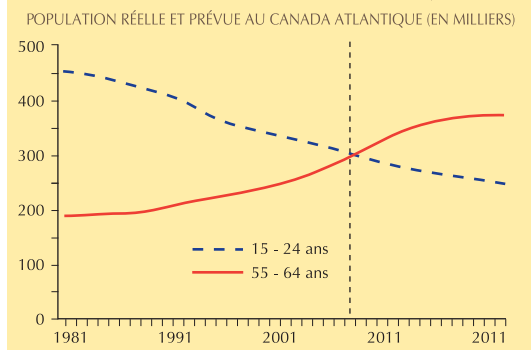
Il faut que vous élaboriez votre propre stratégie en ressources humaines pour résoudre ces difficultés concernant le recrutement de travailleurs. Bon nombre d'entreprises du Canada atlantique ont augmenté leurs salaires et leurs avantages sociaux afin d'attirer et de retenir les travailleurs. Il sera de plus en plus courant, dans les entreprises, d'élaborer des offres de rémunération et des modalités de travail permettant de mieux répondre aux besoins de différents groupes de travailleurs.

« Au cours de la prochaine décennie, l'une des principales difficultés auxquelles seront confrontées les entreprises du Canada atlantique sera de trouver un nombre adéquat de travailleurs ayant les qualifications nécessaires. »

ÉVALUATION DE LA COMPOSITION DE VOTRE MAIN-D'ŒUVRE SELON L'ÂGE

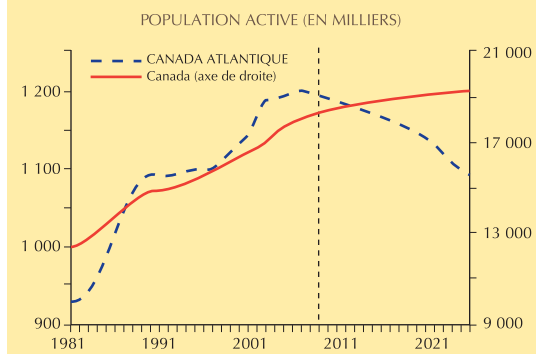
Il pourra être utile pour vous d'évaluer la composition de votre main-d'œuvre actuelle selon l'âge, afin de faire une estimation de vos besoins pour remplacer les travailleurs qui partiront à la retraite au cours de la décennie à venir, indépendamment de vos besoins éventuels si vous élargissez vos activités. L'examen du profil démographique et des compétences de vos employés vous permettra également de mettre en évidence les lacunes ou faiblesses potentielles à combler ou résoudre.

LE NOMBRE DE PERSONNES PRÈS DE L'ÂGE DE LA RETRAITE DÉPASSE DÉSORMAIS LE NOMBRE DE JEUNES GENS ENTRANT DANS LA POPULATION ACTIVE AU CANADA ATLANTIQUE.



SOURCE : STATISTIQUE CANADA

ON PRÉVOIT QUE LA POPULATION ACTIVE AU CANADA ATLANTIQUE VA BAISSER.



SOURCE : STATISTIQUE CANADA

Un certain nombre d'entreprises du Canada atlantique sont en train d'élargir leurs activités de recrutement afin d'attirer de jeunes travailleurs, en offrant des parrainages et des stages de travail aux étudiants. Il vous faudra peut-être prendre des mesures particulières en vue de favoriser l'emploi de groupes démographiques autres que les groupes faisant typiquement partie de votre main-d'œuvre : les travailleurs plus âgés, les femmes, les handicapés, les Autochtones, les minorités visibles, etc. L'embauche de travailleurs internationaux est une autre manière d'élargir votre bassin de recrutement de travailleurs.

Certaines sociétés devront réexaminer leur modèle d'entreprise afin de réduire leurs besoins internes de main-d'œuvre, en investissant dans les nouvelles technologies ou en sous-traitant certaines de leurs activités. Il vous faudra peut-être augmenter vos investissements dans la formation afin de renforcer les compétences de vos employés existants et de renforcer les aptitudes des candidats qui n'ont pas les qualifications nécessaires.

L'embauche de travailleurs internationaux, que ce soit dans le marché du travail local ou à l'étranger, peut jouer un rôle important en vue de répondre à vos besoins de main-d'œuvre, tant pour ce qui est des travailleurs hautement qualifiés que des travailleurs relativement peu qualifiés. Même si l'embauche de travailleurs internationaux en provenance de pays d'outre-mer peut entraîner des coûts supplémentaires, tous les employeurs du Canada atlantique devront augmenter les ressources qu'ils consacrent au recrutement et aux mesures prises pour retenir le personnel dans un marché du travail devenant de plus en plus compétitif. Les travailleurs internationaux, avec leur expérience variée, peuvent également apporter d'autres avantages à votre entreprise.

Les entreprises du Canada atlantique embauchent déjà des travailleurs internationaux

À l'époque du recensement de 2006, il y avait plus de 43 000 immigrants travaillant au Canada atlantique, ce qui représente 4,1 pour cent de la population active de la région. La majorité de ces immigrants sont arrivés au Canada il y a plus de dix ans et se sont bien adaptés à la vie dans la région. Ils apportent une contribution substantielle à l'économie et à leur communauté.

Au cours des dernières années, les employeurs de la région de l'Atlantique ont été confrontés à des difficultés croissantes pour trouver des travailleurs dans la région. Du coup, plusieurs entreprises ont pris les devants et cherché à recruter des travailleurs outre-mer. Par ailleurs, le lancement d'un programme des candidats dans chaque province a mis à la disposition des employeurs de nouvelles options pour le recrutement de travailleurs internationaux. Le nombre total de nouveaux immigrants arrivant au Canada atlantique chaque année a donc connu une augmentation considérable, puisqu'il est passé de 2 600 en 2003 à environ 6 600 en 2008.

POUR RÉPONDRE AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

- Réexaminez vos salaires et vos avantages sociaux pour vous assurer qu'ils sont compétitifs.
- Offrez des modalités de travail qui tiennent davantage compte des besoins familiaux.
- Offrez davantage de formation afin d'améliorer les aptitudes des travailleurs sous-qualifiés.
- Essayez de joindre les groupes démographiques sous-représentés.
- Attirez les jeunes travailleurs en parrainant des étudiants ou en leur offrant des stages de travail.
- Recrutez des travailleurs d'outre-mer.
- Investissez dans les nouvelles technologies ou sous-traitez certaines de vos activités auprès d'autres entreprises.
- Améliorez la proportion d'employés que vous arrivez à retenir dans votre entreprise en leur offrant des possibilités d'avancement et en favorisant leur mise à contribution.

« L'embauche de travailleurs d'outre-mer est une autre manière d'élargir votre bassin de recrutement. »

« Les entreprises qui ont embauché des travailleurs internationaux au Canada atlantique sont généralement très satisfaites du résultat, même après avoir tenu compte du temps et des ressources supplémentaires qu'elles ont dû leur consacrer. »

Bon nombre des entreprises du Canada atlantique ayant embauché des travailleurs d'outre-mer ont commencé par faire venir des travailleurs pour des contrats à durée déterminée dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) du gouvernement fédéral. En 2008, on comptait plus de 6 000 travailleurs étrangers temporaires dans la région de l'Atlantique. Si ces travailleurs reçoivent une offre d'emploi permanent, ils peuvent faire une demande de résidence permanente, par exemple dans le cadre de la catégorie « travailleur qualifié » du Programme des candidats de la province (PCP). En 2008, environ 350 travailleurs qualifiés ont immigré dans les provinces de l'Atlantique dans le cadre de ces catégories « travailleur qualifié » des PCP.

« Comme nous exportons nos produits vers 70 pays, nous avons un grand besoin d'employés d'origines linguistiques et culturelles différentes, pour qu'ils nous aident à bien pénétrer dans les marchés d'outre-mer. »

*Linda Thériault,
Acadian Seaplants, Dartmouth (N.-É.)*

NOMBRE DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES ET D'IMMIGRANTS AU CANADA ATLANTIQUE EN 2008			
	Nombre total d'immigrants arrivant dans la province	Sur ce total, nombre de candidats des provinces dans la catégorie « travailleur qualifié »*	Nombre total de travailleurs étrangers temporaires dans la province (au 1 ^{er} décembre)
Nouvelle-Écosse	2 651	125	2 539
Nouveau-Brunswick	1 859	135	2 031
Terre-Neuve-et-Labrador	627	50	1 065
Île-du-Prince-Édouard	1 456	40	459
TOTAL	6 593	350	6 049

* Candidats principaux seulement. Comprend les candidats principaux dans la catégorie « diplômé international » en Nouvelle-Écosse et à Terre-Neuve-et-Labrador. Sources : Citoyenneté et Immigration Canada, gouvernements provinciaux.

Embaucher des travailleurs internationaux : avantages et problèmes à prendre en compte

Si les entreprises embauchent des travailleurs internationaux, c'est avant tout, généralement, pour combler des postes qu'elles n'arrivent pas à combler en recrutant des travailleurs au Canada. Cependant, avec leurs différences dans la formation, les compétences et l'expérience, les travailleurs internationaux peuvent apporter d'autres avantages à votre entreprise.

Si l'embauche d'un travailleur international est quelque chose de nouveau pour votre entreprise, il faut que vous sachiez qu'il peut y avoir des frais supplémentaires, que cela peut nécessiter un investissement en temps et qu'il peut y avoir d'autres problèmes à régler lors des démarches de recrutement et d'intégration d'un travailleur international. Le présent guide est conçu pour vous aider tout au long de ces démarches en vous offrant des conseils pratiques en vue de résoudre ces problèmes et en vous indiquant les ressources supplémentaires qui vous aideront à réussir dans ces démarches. Les entreprises qui ont embauché des travailleurs internationaux au Canada atlantique sont généralement très satisfaites du résultat, même après avoir tenu compte du temps et des ressources supplémentaires qu'elles ont dû leur consacrer.

AVANTAGES DE L'EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS INTERNATIONAUX

Les entreprises du Canada atlantique signalent les avantages suivants :

- possibilité de combler des postes vacants qu'il est impossible de combler avec des candidats du Canada
- réduction du taux de renouvellement du personnel
- amélioration des services à la clientèle lorsqu'on a affaire à des clients internationaux
- plus grande facilité de pénétration de nouveaux marchés grâce aux aptitudes linguistiques des travailleurs, à leur réseau de relations et à leur connaissance des marchés internationaux
- transfert des connaissances et de l'expérience des travailleurs internationaux aux autres membres du personnel
- amélioration de la culture dans l'entreprise grâce à une diversité accrue des employés

PROBLÈMES À PRENDRE EN COMPTE LORS DE L'EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS INTERNATIONAUX*

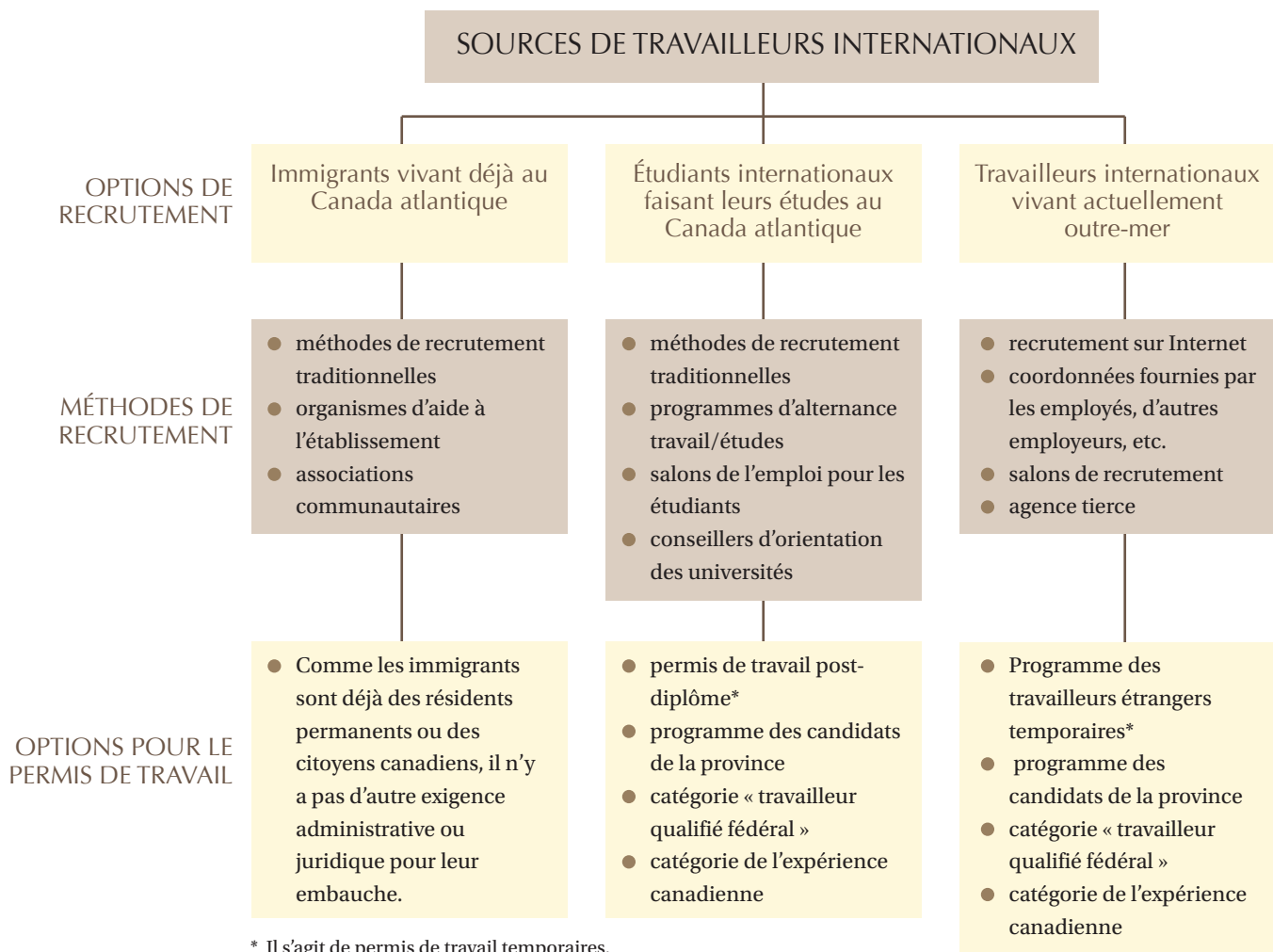
Problème	Solution
Il existe plusieurs façons différentes de faire venir des travailleurs internationaux au Canada, à titre temporaire ou permanent. De prime abord, le processus peut sembler excessivement complexe.	Il faut que vous preniez le temps de bien comprendre les différentes options pour obtenir un permis de travail au Canada.
Le recrutement de travailleurs internationaux peut prendre plus de temps que l'embauche de travailleurs du marché local, en raison du temps nécessaire pour obtenir les permis de travail et pour le déménagement des travailleurs au Canada.	Les gouvernements ont adopté plusieurs changements au cours des dernières années pour accélérer le processus.
Il peut être plus difficile et coûter plus cher de trouver et d'interviewer des candidats qui vivent hors du Canada à l'heure actuelle que de recruter au Canada.	Il existe plusieurs ressources, technologies et agences qui vous aideront à trouver et à évaluer les travailleurs dont vous avez besoin.
Vous ne saurez peut-être pas comment évaluer les titres, les compétences et l'expérience d'un candidat international.	Vous disposez d'organismes d'aide à l'établissement, du Bureau d'orientation relatif aux titres de compétence étrangers et d'autres ressources pour faciliter l'évaluation des candidats.
Il vous faudra évaluer la maîtrise de l'anglais ou du français du candidat pour vous assurer qu'il est capable d'assumer les responsabilités du poste.	Il existe plusieurs manières d'évaluer la maîtrise de la langue et il existe des programmes qui peuvent aider les personnes à mettre à niveau leurs compétences linguistiques.
tous les travailleurs ont besoin d'un certain temps pour s'adapter à un nouveau poste, mais l'adaptation est plus importante pour les travailleurs	Les travailleurs internationaux se débrouillent généralement très bien au Canada atlantique une fois qu'ils se sont adaptés.

* Ces problèmes et leurs solutions sont abordés plus en détail tout au long du présent guide.

2

SOURCES DE TRAVAILLEURS INTERNATIONAUX

Le présent guide cherche avant tout à vous aider à recruter des travailleurs internationaux qui ne vivent pas encore au Canada. Mais il y a également un certain nombre de travailleurs internationaux qui sont déjà au Canada atlantique : les immigrants qui vivent et travaillent au Canada atlantique et les étudiants internationaux qui font leurs études dans les universités et les collèges de la région.



Embaucher des immigrants qui vivent déjà au Canada atlantique

La probabilité que les personnes ayant immigré au Canada atlantique ont un emploi est plus élevée que la probabilité que les habitants nés au Canada ont un emploi. (Autrement dit, les immigrants ont un taux de chômage plus faible.) Certains de ces immigrants, cependant, ne sont pas en mesure d'utiliser pleinement leur formation et leur expérience acquises à l'étranger dans leur emploi actuel. Les immigrants récents, en particulier, ont parfois de la difficulté à trouver du travail dans leur domaine de spécialisation. Ils n'ont pas nécessairement l'expérience ou la formation canadienne que les employeurs recherchent et, en règle générale, ils n'ont pas encore eu l'occasion de nouer des relations dans le milieu des affaires afin de pouvoir bénéficier de recommandations ou d'informations sur les postes vacants qui ne sont pas annoncés publiquement.

La meilleure source d'aide pour l'embauche d'immigrants vivant déjà au Canada atlantique, ce sont les organismes d'aide à l'établissement. Ces organismes travaillent directement auprès des immigrants et leur offrent souvent des services qui les aideront une fois qu'ils auront un emploi. Bon nombre d'agences d'aide à l'établissement offrent des programmes de stages qui vous permettent de faire venir un immigrant dans votre entreprise à titre probatoire et le personnel de ces agences comprend des conseillers d'orientation qui ont de l'expérience pour ce qui est d'aider les immigrants à trouver des offres d'emploi qui leur conviennent.

CONSEILS POUR AMÉLIORER VOTRE PROCESSUS DE RECRUTEMENT

- reconnaître la valeur des études, de la formation et de l'expérience professionnelle dans un autre pays
- éviter de faire des présuppositions concernant les origines et les capacités du candidat en raison de son nom ou de son accent
- comprendre que les *curriculum vitae* peuvent avoir une présentation très différente selon la région du monde d'où vient le candidat et être conscient du fait que les gens présentent leurs qualifications de façons différentes selon leur milieu d'origine
- lors des entrevues, être conscient des différences culturelles concernant des choses comme le fait de regarder son interlocuteur dans les yeux, qui est quelque chose qu'on évite dans certaines cultures
- vous faire conseiller par les services d'aide à l'établissement et d'autres experts afin de vous assurer que vos pratiques d'embauche favorisent l'intégration de toutes les catégories de candidats

PRATIQUES DES ORGANISMES : DIVISION « AXIS CAREER SERVICES » DE L'ANC (ASSOCIATION FOR NEW CANADIANS)

La division « Axis Career Services de l'ANC (**Association for New Canadians**) de St. John's, à Terre-Neuve-et-Labrador, offre divers programmes d'aide à l'intégration dans la population active qui établissent des liens entre les nouveaux immigrants et les employeurs. Les services « Mentoring Link » trouvent des employeurs expérimentés pour les nouveaux arrivants, offrent des conseils et du savoir-faire en matière d'orientation professionnelle et fournissent des occasions de nouer des relations. Le programme « STEP Career Placement » permet aux entreprises de trouver des travailleurs internationaux qui sont prêts à travailler dans le cadre de stages de cinq semaines à titre volontaire. Le programme « Internship Placement Program » est un programme de stages de douze semaines que les travailleurs qualifiés font dans des entreprises sans que celles-ci aient l'obligation de les embaucher à la fin. L'organisme offre également une base de données en ligne intitulée « Employer/Employee Skills Matching Database » à laquelle les immigrants peuvent soumettre leur *curriculum vitae* et dans laquelle ils peuvent consulter des offres d'emploi et accéder à des informations à jour sur le marché du travail.

Embaucher des étudiants internationaux

Le nombre d'étudiants internationaux faisant leurs études au Canada atlantique a augmenté de façon considérable au cours de la dernière décennie. En 2008–2009, on comptait environ 7 600 étudiants internationaux dans les universités des provinces de l'Atlantique. Ces étudiants peuvent constituer une excellente source de travailleurs internationaux, parce qu'ils ont suivi une formation dans la région, qu'ils se sont adaptés à la vie au Canada atlantique et qu'ils connaissent la région.

Les étudiants internationaux peuvent obtenir un permis de travail post-diplôme pendant jusqu'à trois ans, selon la durée de leurs études au Canada. Ils ont ensuite l'option de faire une demande de prolongation de leur permis ou de résidence permanente. Les étudiants internationaux qui ont une offre d'emploi peuvent soumettre une demande en vue de rester dans la région par l'intermédiaire du Programme des candidats de la province (PCP), dans le cadre de la catégorie « travailleur qualifié fédéral » (TQF) ou dans le cadre de la catégorie de l'expérience canadienne (CEC).

Embaucher des travailleurs internationaux

Si vous choisissez d'embaucher des travailleurs internationaux, cela permettra à votre entreprise d'élargir son bassin de candidats potentiels et de trouver des travailleurs possédant des compétences qui ne sont pas faciles à trouver dans la région du Canada atlantique. Cependant, pour bien recruter et intégrer des travailleurs internationaux dans votre main-d'œuvre, il vous faudra y consacrer du temps et des efforts.

Il est important de bien comprendre les différentes options pour faire venir des travailleurs au Canada : le Programme des travailleurs étrangers temporaires et les différents programmes de résidence permanente (c'est-à-dire d'immigration) gérés par le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux. Pour trouver l'option qui correspond le mieux à votre situation, il convient d'examiner les démarches et les exigences propres à chaque cas. À l'heure actuelle, les travailleurs occupant des postes « peu spécialisés » n'ont qu'un nombre limité d'options pour obtenir le statut de résident permanent.

SALONS DE L'EMPLOI DES UNIVERSITÉS

La plupart des universités offrent des salons de l'emploi auxquels peuvent participer les employeurs du Canada atlantique. Communiquez avec le bureau d'orientation de l'université pour obtenir de plus amples renseignements sur l'embauche d'étudiants internationaux et de diplômés récents en général.

PRATIQUES DES ORGANISMES : SERVICEMASTER CLEAN

L'entreprise ServiceMaster Clean est une entreprise de conciergerie et de nettoyage commercial située à St. John's, à Terre-Neuve-et-Labrador, qui a de plus en plus de difficulté à combler ses postes vacants en puisant dans la population active de la région. ServiceMaster s'est donc inspirée de l'expérience d'entreprises semblables en Ontario pour élaborer une stratégie de recrutement international qui s'est avérée être un bon moyen de trouver des travailleurs fiables pour les postes vacants, qu'elle n'aurait pas réussi à combler autrement.



3

RECRUTEMENT ET SÉLECTION DE TRAVAILLEURS INTERNATIONAUX

Pour que le recrutement de travailleurs internationaux soit une réussite, il faut, tout comme pour le recrutement de travailleurs au Canada, vous assurer que les candidats souhaitables sont au courant de votre offre d'emploi et ensuite choisir les candidats qui pourraient le mieux s'intégrer à votre organisme. Ce processus nécessite certaines approches différentes pour que le recrutement international débouche sur de bons résultats.

Définir les exigences du poste

La première étape dans le recrutement de travailleurs internationaux est de préparer une description de l'emploi qui soit claire et concise. Concentrez-vous sur les aspects fondamentaux de l'emploi et soyez clair concernant les certificats exigés ou les exigences réglementaires qui s'appliquent, mais aussi concernant le niveau de maîtrise de la langue qui sera exigé. Vérifiez la description de l'emploi pour vous assurer que vous n'y avez pas inclus d'obstacles superflus qui pourraient empêcher des candidats potentiels d'outre-mer de soumettre leur candidature (si par exemple vous exigez des candidats qu'ils aient de l'expérience au Canada).

Trouver des travailleurs internationaux

Il existe de nombreuses manières différentes de trouver des travailleurs internationaux et plusieurs ressources pourront vous aider sur ce plan.

Servez-vous de votre propre réseau de relations

Les entreprises du Canada atlantique repèrent les candidats potentiels grâce à tout un éventail de sources : autres entreprises ayant embauché des travailleurs internationaux, associations industrielles, agences privées de recrutement, agences d'aide à l'établissement, etc. Les recommandations de travailleurs internationaux qui sont déjà en poste dans votre entreprise peuvent être tout particulièrement utiles.

Utilisez des agences de recrutement

Vous pouvez également choisir d'avoir recours à une agence de recrutement, qui pourra prendre soin d'une partie ou de la majeure partie du processus de recrutement pour vous. Ces services sont parfois chers, selon le type de candidat que vous recherchez — certaines entreprises du Canada atlantique paient des frais allant de 1 000 à 15 000 dollars par recrue embauchée —, mais leur expérience, leurs connaissances et leurs réseaux de relations peuvent rendre le processus plus facile pour vous. Vous trouverez les organismes spécialisés dans le recrutement international dans les pages jaunes, sous « Agences d'emploi », ou en faisant une recherche sur Internet.

RESSOURCES POUR VOUS AIDER À TROUVER ET À RECRUTER DES TRAVAILLEURS INTERNATIONAUX

- Les travailleurs internationaux qui travaillent déjà pour votre entreprise ou dans vos bureaux à l'étranger pourront vous aider à nouer des liens avec des candidats potentiels.
- Parlez à d'autres entreprises qui ont recruté des travailleurs internationaux.
- Approchez votre association industrielle ou votre conseil sectoriel pour lui demander conseil.
- Les organismes d'aide à l'établissement et les chambres de commerce de votre région sont une excellente source de coordonnées.
- Les bureaux d'immigration provinciaux peuvent vous offrir certains services, comme la participation à des salons de recrutement international.

SERVICES TYPIQUEMENT OFFERTS PAR UNE AGENCE DE RECRUTEMENT

- recrutement et sélection d'employés potentiels outre-mer
- organisation d'entrevues à l'aide d'une caméra Web ou d'un service semblable
- aide tout au long du processus d'immigration
- aide pour la validation des titres de compétence et l'obtention du certificat professionnel
- organisation des voyages et du déménagement des candidats choisis
- services d'aide à l'établissement (transports, logement, obtention de documents, etc.)
- suivi auprès des travailleurs internationaux

Prenez le temps de choisir l'agence de recrutement qui vous convient et évaluez-la soigneusement. Bon nombre d'entreprises du Canada atlantique sont satisfaites des services offerts par les agences de recrutement, mais il y a également eu des cas au Canada de recruteurs qui n'ont pas respecté les modalités de leur contrat ou qui ont eu recours à des pratiques peu scrupuleuses. Le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux, en particulier, s'attendent à ce que ce soit l'employeur, et non l'employé, qui assume les frais de l'agent de recrutement.

Publicité pour votre poste

Pour bon nombre d'entreprises du Canada atlantique, les publicités sur Internet sont l'outil le plus important en vue de trouver des travailleurs internationaux. Vous pouvez afficher vos postes vacants sur des sites de recherche d'emploi concernant votre industrie spécifiquement ou des sites nationaux ou régionaux.

Même si le réseau Internet est devenu un outil de recrutement très important, les annonces dans les journaux restent une pratique courante dans de nombreux pays. Si vous n'avez pas recours aux services d'une agence de recrutement, il existe également des agences qui vous offriront certains services limités dans des pays spécifiques. Ces agences peuvent vous aider à annoncer votre poste dans des marchés spécifiques et à organiser des entrevues. Consultez les autres entreprises que vous connaissez et qui ont recruté des travailleurs dans les mêmes marchés pour savoir si elles ont des agences qu'elles recommandent en particulier.

Il peut également être utile, si vous voulez annoncer votre poste sur le marché international, d'avoir une présence lors des salons de recrutement international. Ces salons sont organisés un peu partout dans le monde et offrent aux individus qui envisagent d'émigrer l'occasion de nouer des liens avec des employeurs potentiels. Le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux envoient souvent des délégués à ces salons de recrutement international. Les agents d'immigration de votre province seront peut-être prêts à faire la promotion d'entreprises ou de postes spécifiques lors de ces salons. Il existe aussi souvent des salons pour des industries spécifiques, qui offrent la possibilité de rencontrer des candidats potentiels cherchant du travail dans votre secteur.

CHOISIR UNE AGENCE DE RECRUTEMENT

- Faites des comparaisons. Rencontrez plusieurs agences et informez-vous sur les services qu'elles offrent et leurs prix. Accordez la préférence aux agences qui ont connu la réussite dans le recrutement d'employés pour des postes dans la profession correspondant à votre poste.
- Exigez de bonnes références.
- Demandez au recruteur s'il est membre d'associations professionnelles, comme l'Association nationale des entreprises en recrutement et placement du personnel, ou s'il est détenteur d'un titre professionnel comme celui d'expert-conseil professionnel agréé.
- Vérifiez si le recruteur a fait l'objet de plaintes auprès de bureaux d'éthique commerciale.
- N'achetez que les services dont votre entreprise a besoin. Si vous êtes prêt à prendre en charge les services d'aide à l'établissement, n'achetez pas ces services au recruteur.

PRATIQUES DES ORGANISMES : OTHER OCEAN

Other Ocean est une entreprise de jeux vidéo de l'Île-du-Prince-Édouard. Les spécialistes dont elle a besoin se situent un peu partout dans le monde et elle a déjà recruté des travailleurs de plusieurs pays différents. Pour Other Ocean, il s'est avéré utile d'annoncer les postes sur des sites Web spécialisés dans la conception de jeux vidéo et la culture du jeu. Ceci lui permet de puiser dans une réserve de main-d'œuvre spécialisée qui est éparpillée aux quatre coins de la planète.

Évaluer les qualifications du candidat

Les entrevues restent un outil essentiel d'évaluation des candidats. Lorsque vous avez une entrevue avec un travailleur international, il est important de bien comprendre et de bien prendre en compte les différences culturelles ou les différences de style dans la communication, comme l'accent ou l'utilisation d'un vocabulaire différent.

Entrevues avec les candidats

Voyager à l'étranger pour une entrevue peut coûter cher, mais cela reste une option valable si vous envisagez d'avoir des entrevues avec tout un groupe de candidats au même endroit.

S'il vous faut organiser une entrevue à distance, vous trouverez, comme bon nombre d'entreprises du Canada atlantique, que les nouvelles technologies offrent certains avantages par rapport aux entrevues téléphoniques traditionnelles. Les caméras Web, les outils de communication informatisés (VoIP, Skype, etc.) et les visiophones vous permettent d'avoir des interactions visuelles avec les recrues sans avoir à vous rendre sur place. Les agences locales de recrutement peuvent vous aider à utiliser ces technologies.

Évaluer la maîtrise de la langue

Il est crucial de pouvoir évaluer avec exactitude le degré de maîtrise de la langue. Si vous embauchez un employé qui n'a pas les compétences linguistiques appropriées, cela pourra entraîner pour vous des dépenses importantes de formation et une perte de productivité. Cela dit, si vous trouvez un travailleur international qui a par ailleurs les qualifications recherchées, il peut être bénéfique de lui offrir une formation sur mesure en vue de renforcer sa maîtrise de la langue à l'égard de certains aspects comme le vocabulaire spécialisé du travail ou l'accent.

Assurez-vous que vos exigences linguistiques correspondent bien à ce dont l'employé aura besoin dans son travail. Si, par exemple, vous recrutez un employé pour un poste dans lequel il devra travailler avec des clients ou auprès du grand public, il lui faudra une meilleure maîtrise de la langue que pour un poste où il n'a à interagir qu'avec un petit nombre de collègues.

Les entrevues réalisées en personne ou par liaison vidéo peuvent être extrêmement utiles en vue de déterminer les aptitudes du candidat à l'oral. Il existe divers outils pour évaluer les aptitudes linguistiques et divers conseils sectoriels du Canada ont également élaboré des tests linguistiques propres à leur secteur. Le TEF (Test d'évaluation en français) est un test reconnu au Canada pour l'évaluation du niveau de compréhension du français. Vous pouvez également recourir à l'évaluation du Centre des niveaux de

UTILISATION DES NOUVELLES TECHNOLOGIES POUR FAIRE DES ENTREVUES À DISTANCE

Les services de téléphonie et de liaison vidéo via Internet, appelés parfois VoIP (Voice over Internet Protocol), permettent aux utilisateurs de communiquer les uns avec les autres au clavier, de vive voix ou avec une liaison vidéo. Le service Skype est l'une des marques de VoIP utilisées couramment par les entreprises du Canada atlantique pour les entrevues avec des candidats internationaux. Il est souvent choisi parce que les appels entre utilisateurs de Skype sont gratuits et que la liaison vidéo dans les deux sens est facile à mettre en place. Ce type de technologie permet à l'employeur de voir et d'entendre le candidat, ce qui facilite l'évaluation des aptitudes linguistiques, des compétences, du niveau de préparation et de l'enthousiasme pour l'emploi.

compétence linguistique canadiens (CNCLC), qui est un test couramment utilisé pour évaluer les compétences linguistiques par les organismes d'aide à l'établissement du Canada (même s'il n'est pas reconnu sur la scène internationale). Quel que soit l'outil d'évaluation linguistique utilisé, il est crucial de veiller à ce que le test soit organisé et évalué par des agents qualifiés et ayant la formation appropriée.

Pour de plus amples renseignements sur le TEF, veuillez consulter le site Web suivant :

<http://www.fda.ccip.fr>

Évaluer les compétences, l'expérience et les titres

Il est important de bien comprendre comment évaluer les études, la formation et l'expérience des gens de l'extérieur du Canada.

Bon nombre d'employeurs du Canada atlantique disent qu'ils ont de la difficulté à évaluer l'expérience acquise dans d'autres régions du monde. Votre but principal, en tant qu'employeur, est de mesurer de façon précise la valeur de l'expérience acquise à l'étranger. Pour cela, il faut se faire une bonne idée des normes professionnelles en vigueur dans la région où le candidat travaillait. Il peut également y avoir des tests disponibles (ou des tests que vous pouvez concevoir) pour mesurer les compétences propres à la profession du poste pour lequel vous recrutez. Les entrevues portant sur le comportement, dans lesquelles on se concentre sur les réactions du candidat face à des situations de travail authentiques et on mesure ses aptitudes en résolution de problèmes, peuvent aussi être une bonne manière d'évaluer les candidats; mais il ne faut pas oublier que les questions axées sur le comportement s'appuient parfois sur des préjugés culturels (comme quand on pose une question sur un conflit dans l'entreprise à un candidat international issu d'une culture dans laquelle les conflits sont quelque chose qu'on évite).

Pour bien évaluer les qualifications du candidat, il faut comprendre, dans une certaine mesure, le système éducatif dans lequel il a été formé. L'Association internationale des universités (qui fait partie de l'UNESCO) fournit des aperçus des systèmes éducatifs de nombreuses régions du monde; vous pouvez consulter ses bases de données à

<http://www.unesco.org/iau/onlinedatabases/fre/index.html>.

Comme il peut y avoir des cas où des candidats soumettent des documents falsifiés, il peut être utile de communiquer avec l'établissement qui a accordé le diplôme ou le certificat pour confirmer sa validité.

Si la profession dans laquelle vous recrutez fait l'objet d'une réglementation au Canada, alors les titres acquis à l'étranger devront être approuvés par l'organisme réglementaire pour que la personne puisse exercer cette profession au Canada. Le processus peut également exiger de l'employé qu'il passe un examen, qu'il suive une formation d'apprenti ou qu'il fasse l'objet d'une période probatoire. Ce processus varie d'une province à l'autre et d'une profession à l'autre. Communiquez avec l'organisme réglementaire responsable de la profession avant d'entamer le processus de recrutement, afin de vous assurer qu'il n'y aura pas de délai dans l'obtention de l'agrément permettant au travailleur international d'exercer au Canada. Les organismes d'aide à l'établissement offrent souvent également de l'aide pour la validation des titres. À titre d'exemple, l'ANC (Association for Newcomers to Canada) de Charlottetown offre un programme intitulé « Internationally Educated Healthcare Professionals » qui se spécialise dans l'aide aux travailleurs internationaux du secteur des soins de santé en vue de faire reconnaître leurs titres au Canada.

Évaluer la capacité d'adaptation

Lors de l'évaluation des candidats internationaux, il est important de chercher à repérer les gens qui seront non seulement de bons travailleurs, mais également des personnes capables de s'intégrer dans la population active au Canada atlantique.

Il faut que les employés potentiels comprennent bien ce à quoi ressemblera leur travail au Canada atlantique. Plusieurs entreprises de l'Atlantique offrent un « aperçu de l'emploi » au candidat dans le cadre de l'entrevue. Certains entreprises exigent des travailleurs internationaux (et de leur famille) qu'ils viennent sur place dans l'entreprise et dans la communauté dans le cadre du processus de l'entrevue, afin de s'assurer que ces candidats comprennent bien ce à quoi ressembleront leur nouveau lieu de travail et leur nouvelle communauté. D'autres entreprises trouvent que l'organisation de l'entrevue dans le pays d'origine du candidat leur offre l'occasion de mieux comprendre la culture du nouveau travailleur.

Il faut que les employés potentiels sachent à quoi ressemble la vie au Canada atlantique. Vous pouvez fournir aux candidats des renseignements de base sur le coût de la vie au Canada atlantique (coût du logement, frais de chauffage, taux d'imposition, etc.). Il existe plusieurs ressources préparées par les gouvernements et les agences d'aide à l'établissement qui fournissent des

RESSOURCES POUR VOUS AIDER À ÉVALUER LES TITRES

- Le Centre d'information canadien sur les diplômes internationaux (CICDI) (www.cicic.ca) est une excellente source d'informations plus détaillées.
- L'Alliance des conseils sectoriels offre une publication utile qui fournit une vue d'ensemble intitulée « Qui fait quoi en reconnaissance des titres de compétences étrangers » (http://councils.org/uploaded/Files/Resources_and_Publications/Publications/Qui%20fait%20quoi%20en%20reconnaissancedes%20titres.pdf?n=6532).
- Le Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers (www.competences.gc.ca) a plusieurs ressources utiles, des réponses aux questions les plus courantes et des coordonnées pour les demandes plus précises.
- Bon nombre d'organismes d'aide à l'établissement ont également de l'expérience en matière d'obtention des titres et nous vous recommandons de communiquer avec les organismes d'aide à l'établissement de votre région pour leur demander quel soutien ils peuvent vous apporter.

PRATIQUES DES ORGANISMES : MIDLAND TRANSPORT

L'entreprise Midland Transport se sert du recrutement international pour combler ses postes permanents de chauffeurs routiers. Elle prend tout particulièrement soin de choisir des recrues internationales qui conviennent bien au profil de l'entreprise. Pour cela, elle fournit un « aperçu réaliste de l'emploi » dans le cadre duquel elle offre au candidat un tableau précis et clair de la nature du travail, elle décrit la culture et les valeurs auxquelles l'entreprise est attachée et elle décrit les attentes auxquelles l'employé sera confronté. Ces mesures ont permis à Midland Transport d'arriver à retenir une bonne partie des travailleurs internationaux qu'elle a recrutés.

informations utiles permettant aux travailleurs internationaux de se préparer avant leur arrivée.

Assurez-vous que vous avez bien sondé les candidats concernant la question de savoir s'ils envisagent sérieusement de déménager au Canada atlantique et prêtez attention aux candidats qui prennent l'initiative d'en apprendre davantage sur votre entreprise, sur la vie au Canada atlantique et sur le processus pour obtenir un visa et un permis de travail. Les entreprises du Canada atlantique savent d'expérience que le facteur le plus important pour retenir les employés est la situation de la famille ou du conjoint. Nous vous recommandons donc de vous assurer que le candidat dispose du soutien de sa famille et qu'il est conscient du fait que les conjoints ont eux aussi dans certains cas l'obligation de demander un visa ou un permis de travail s'ils prévoient de déménager. Si vous avez le sentiment que le candidat n'est pas totalement convaincu qu'il est prêt à déménager, qu'il n'est pas conscient du coût que cela représente sur le plan personnel et financier ou qu'il n'est pas à l'aise quand il est question d'être séparé de sa famille et de ses amis, alors le déménagement ne va peut-être ni dans l'intérêt de l'entreprise ni dans celui du candidat.

Faire une offre

Une fois que vous avez choisi le ou les candidats que vous souhaitez embaucher, il est important que vous leur fassiez une offre concrète par écrit. Cette lettre vous permettra de clarifier les obligations des deux parties concernées lors du processus du déménagement et le travailleur international pourra avoir à fournir une copie de cette offre comme pièce justificative afin d'obtenir son permis de travail au Canada.

Quand vous fixez les modalités de l'offre, il convient de tenir compte, entre autres, d'une estimation réaliste du temps qu'il faudra à l'employé pour déménager. Le temps nécessaire pour obtenir le permis de travail n'est qu'une variable parmi d'autres. L'employé aura dans bon nombre de cas à vendre son logement actuel, à organiser l'expédition de ses affaires au Canada atlantique et à prendre des dispositions pour l'éducation de ses enfants. Lorsque l'employé déménage définitivement au Canada atlantique, l'ensemble de ces démarches peut prendre jusqu'à six mois.

DÉTAILS À INCLURE DANS L'OFFRE FAITE PAR ÉCRIT À L'EMPLOYÉ

- date du début du travail suffisamment flexible pour tenir compte du temps nécessaire pour faire les diverses démarches
- description de l'emploi claire et détaillée
- modalités générales de l'emploi (salaire, durée du contrat, titre du poste, etc.)
- attentes s'appliquant à l'employé concernant l'obtention du statut de résident permanent
- permis, certificats ou formation qui seront exigés de la part de l'employé, y compris formation linguistique s'il y a lieu
- aide que l'employeur fournira pour le déménagement (transport, logement provisoire, soutien aux membres de la famille venant d'outre-mer, etc.)
- conséquences en cas de résiliation du contrat avant la date prévue

4

OBTENTION D'UN PERMIS DE TRAVAIL AU CANADA

Il y a plusieurs manières différentes pour les travailleurs internationaux d'obtenir un permis de travail au Canada. Le choix de la meilleure option pour vous en tant qu'employeur dépendra de la profession, du niveau de compétences exigé pour le poste, du délai dans lequel il faut que vous combliez le poste et de la durée de l'emploi. C'est l'organisme Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) qui supervise tous les programmes en la matière. Indépendamment des exigences spécifiques de chaque programme, CIC effectue un contrôle de sécurité, une vérification du casier judiciaire et un examen médical pour tous les candidats et s'assure que les candidats ont les finances nécessaires pour pourvoir à leurs propres besoins et à ceux de leur famille au Canada. Les candidats doivent également verser des frais de demande et, s'il y a lieu, des frais de demande de résidence permanente. (Vous trouverez de plus amples renseignements sur ces frais à l'adresse suivante : <https://services3.cic.gc.ca/efee/efee.do?lang=fr>.) Si le candidat fait sa demande dans le cadre du programme des candidats de la province, il faudra dans certains cas tenir compte de frais supplémentaires.

Vue d'ensemble des options pour le permis de travail

Si vous n'avez besoin d'un travailleur que pour une durée déterminée, c'est le **Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET)** qui répond le mieux à vos besoins. Si vous avez besoin d'un employé permanent, le **Programme des candidats de la province (PCP)** est conçu pour être relativement rapide, flexible et adapté sur mesure aux besoins des employeurs de la province du Canada atlantique concernée. Il existe également la catégorie « **travailleur qualifié fédéral** » (TQF). Les nouvelles règles pour cette catégorie d'immigrants font que le processus pour faire venir un travailleur est relativement rapide, mais le délai réel de traitement dépend du bureau des visas qui traite la demande.

Bon nombre d'entreprises du Canada atlantique font venir des travailleurs internationaux initialement dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires. Si l'employeur et l'employé souhaitent prolonger leur relation, alors l'employé peut se servir d'une offre d'emploi permanent de l'employeur pour faire une demande de résidence permanente dans le cadre du Programme des candidats de la province, de la catégorie « travailleur qualifié fédéral » ou de la **catégorie de l'expérience canadienne (CEC)**, même si les options sont bien plus limitées pour les postes « peu spécialisés ». Les étudiants internationaux peuvent eux aussi faire une demande de résidence permanente dans le cadre de ces programmes.

Nous fournissons dans la présente section tous les détails concernant chaque option, avec en particulier un tableau récapitulatif à la page suivante.

DIFFÉRENTES OPTIONS POUR LES EMPLOYÉS QUI VEULENT OBTENIR UN PERMIS DE TRAVAIL AU CANADA

Option	Programme des travailleurs étrangers temporaires	Programme des candidats de la province (PCP)	Catégorie « travailleur qualifié fédéral » (TQF)	Catégorie de l'expérience canadienne (CEC)
Définition	<ul style="list-style-type: none"> ● programme de permis de travail temporaire géré par le gouvernement fédéral ● La durée du permis va généralement de trois mois à trois ans. 	<ul style="list-style-type: none"> ● programme d'immigration permanente géré par la province en coopération avec le gouvernement fédéral ● Les quatre provinces de l'Atlantique ont un PCP. 	<ul style="list-style-type: none"> ● programme d'immigration permanente géré par le gouvernement fédéral ● uniquement pour les professions exigeant des qualifications importantes 	<ul style="list-style-type: none"> ● programme d'immigration permanente géré par le gouvernement fédéral ● conçu pour faciliter la demande de résidence permanente pour les travailleurs du PTET et les étudiants internationaux
Processus de demande	<ul style="list-style-type: none"> ● L'employeur fait une demande d'avis relatif au marché du travail auprès de Service Canada. ● Si l'avis relatif au marché du travail est positif ou neutre, alors l'employeur fait une offre d'emploi à l'employé. ● L'employé fait alors une demande de permis de travail à CIC. 	<ul style="list-style-type: none"> ● L'employeur fait une offre et remplit un formulaire du PCP confirmant l'offre. ● Le travailleur international inclut ce document dans son dossier de candidature adressé au bureau d'immigration de la province. ● Une fois retenu par la province, le travailleur international soumet une demande de résidence permanente à CIC. 	<ul style="list-style-type: none"> ● L'employeur fait une offre et remplit le formulaire de demande d'emploi réservé à un travailleur qualifié. ● L'employé inclut ce document dans sa demande de résidence permanente auprès de CIC. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Le travailleur du PTET ou l'étudiant international fait une demande de résidence permanente à CIC.
Options	<ul style="list-style-type: none"> ● Le travailleur étranger temporaire peut demander une prolongation de son permis de travail ou faire une demande de résidence permanente dans le cadre du PCP, de la catégorie TQF ou de la CEC. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Une fois que le travailleur international a été retenu, il peut faire une demande de permis de travail pour pouvoir commencer à travailler au Canada plus vite. 	<ul style="list-style-type: none"> ● s.o. 	<ul style="list-style-type: none"> ● s.o.
Principaux critères	<ul style="list-style-type: none"> ● avis relatif au marché du travail confirmant que l'embauche du travailleur étranger temporaire n'aura pas d'impact négatif sur le marché du travail au Canada ● L'employeur doit montrer qu'il a annoncé le poste au Canada. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Le programme exige du candidat qu'il ait une offre de l'employeur et l'employeur doit montrer qu'il a annoncé le poste au Canada. ● Les candidats sont évalués selon un système de points ou « modèle d'exigences minimum », en fonction de facteurs comme l'âge, la formation, l'expérience professionnelle, les aptitudes linguistiques et la capacité d'adaptation. 	<ul style="list-style-type: none"> ● doit avoir 12 mois d'expérience de travail dans la profession de travailleur qualifié spécifiée ● exige du candidat qu'il ait une offre de l'employeur (sauf s'il s'agit d'un métier désigné ou si le candidat répond aux exigences de résidence au Canada) ● Les candidats sont évalués selon un système de points, en fonction de facteurs comme l'âge, la formation, l'expérience professionnelle, les aptitudes linguistiques et la capacité d'adaptation. 	<ul style="list-style-type: none"> ● doit avoir une expérience professionnelle au Canada (24 mois pour un travailleur étranger temporaire, 12 mois pour un étudiant international) dans la profession de travailleur qualifié spécifiée ● doit prouver sa maîtrise de la langue

DIFFÉRENTES OPTIONS POUR LES EMPLOYÉS QUI VEULENT OBTENIR UN PERMIS DE TRAVAIL AU CANADA

Option	Programme des travailleurs étrangers temporaires	Programme des candidats de la province (PCP)	Catégorie « travailleur qualifié fédéral » (TQF)	Catégorie de l'expérience canadienne (CEC)
Avantages	<ul style="list-style-type: none"> manière la plus rapide d'obtenir un permis de travail pour les travailleurs internationaux Les travailleurs internationaux peuvent être embauchés à titre d'essai avant de faire une demande de résidence permanente. 	<ul style="list-style-type: none"> Les agents d'immigration de la province sont faciles à contacter. programme organisé sous l'impulsion des employeurs, qui est adapté sur mesure aux besoins de la province 	<ul style="list-style-type: none"> moins d'étapes que le PCP 	<ul style="list-style-type: none"> processus simplifié pour les candidats travaillant déjà au Canada
Points à prendre en compte	<ul style="list-style-type: none"> Les employeurs ont des responsabilités supplémentaires s'ils embauchent des gens dans des postes « peu spécialisés ». Les membres de la famille peuvent avoir à faire une demande de visa pour pouvoir vivre ou travailler au Canada. limites s'appliquant aux services d'aide à l'établissement auxquels les travailleurs étrangers temporaires ont accès Seulement un permis de travail temporaire. Étapes supplémentaires exigées pour obtenir le statut de résident permanent 	<ul style="list-style-type: none"> Les travailleurs doivent faire une demande à la fois auprès du gouvernement provincial et du gouvernement fédéral. 	<ul style="list-style-type: none"> limitée à certaines professions bien précises 	<ul style="list-style-type: none"> limitée à certaines professions bien précises Le candidat doit faire sa demande pendant son expérience de travail au Canada ou dans les 12 mois qui suivent.
Frais de demande	<ul style="list-style-type: none"> Le travailleur doit verser des frais de demande de 150 \$. 	<ul style="list-style-type: none"> Le travailleur doit verser des frais de demande de 550 \$ plus des droits de résidence permanente de 490 \$ (plus les frais pour chaque personne à charge). Le travailleur doit verser les frais applicables de la province (250 \$ à l'Île-du-Prince-Édouard, 150 \$ à Terre-Neuve-et-Labrador). 	<ul style="list-style-type: none"> Le travailleur doit verser des frais de demande de 550 \$ plus des droits de résidence permanente de 490 \$ (plus les frais pour chaque personne à charge.) 	<ul style="list-style-type: none"> Le travailleur doit verser des frais de demande de 550 \$ plus des droits de résidence permanente de 490 \$ (plus les frais pour chaque personne à charge.)
Estimation de la durée entre la demande et l'arrivée au pays*	<ul style="list-style-type: none"> généralement de trois à quatre mois 	<ul style="list-style-type: none"> environ 12 mois pour l'ensemble du processus 	<ul style="list-style-type: none"> environ 12 mois pour l'ensemble du processus (mais parfois plus longtemps, selon le bureau des visas et la profession) 	<ul style="list-style-type: none"> environ 8 à 12 mois

* La durée de traitement peut varier considérablement d'un bureau des visas à l'autre et le fait de soumettre un dossier de demande incomplet peut retarder le processus. Vous trouverez des indications concernant la durée moyenne du traitement des demandes par bureau des visas à <http://www.cic.gc.ca/francais/information/delais/index.asp>.

Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET)

Le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) permet aux individus d'obtenir un permis de travail temporaire au Canada, qui peut être valable pendant une durée allant de quelques mois à quelques années. Plusieurs employeurs du Canada atlantique ont embauché des travailleurs étrangers avec un permis de travail temporaire d'une durée de deux ans. Ce permis n'autorise généralement le travailleur à travailler que dans l'emploi qui lui a été initialement offert et chez le même employeur. (Si l'employé change de poste ou d'employeur, il est possible qu'il fasse obtenir un nouvel avis relatif au marché du travail et un nouveau permis de travail.) Les employeurs qui embauchent des travailleurs étrangers temporaires doivent leur offrir un travail à temps plein et leur verser un salaire équivalent à celui qu'ils verseraient à des travailleurs locaux dans la même profession. Lorsque l'employeur embauche un travailleur dans une profession à compétences moins poussées (catégories C et D dans la CNP), il doit couvrir les frais du voyage aller-retour au Canada et fournir une couverture des frais médicaux jusqu'à ce que l'employé ait droit à l'assurance-maladie de la province.

Les travailleurs étrangers temporaires peuvent faire une demande de résidence permanente mais ils doivent répondre aux exigences des programmes d'immigration permanente, lesquels n'ont qu'un nombre limité d'options pour les postes « peu spécialisés ». Comme il faut beaucoup moins de temps pour venir au Canada dans le cadre de ce programme, bon nombre d'employeurs du Canada atlantique choisissent d'utiliser le PTET quelle que soit la durée prévue de l'emploi de l'employé dans l'entreprise. Le PTET permet également à l'employeur d'évaluer pleinement les compétences de l'employé et de voir s'il convient bien et il permet à l'employé de déterminer s'il veut vraiment vivre au Canada à titre permanent.

Les principales étapes du processus sont décrites ci-dessous. Pour consulter un guide plus détaillé, veuillez vous rendre sur le site suivant :

<http://www.cic.gc.ca/francais/travailler/employeurs/index.asp>

Étape n° 1 - Déterminer s'il vous faut un avis relatif au marché du travail (AMT)

La première étape de l'embauche d'un travailleur étranger temporaire consiste à déterminer s'il vous faut un avis relatif au marché du travail (AMT). La majorité des professions au Canada exigent un AMT, mais il y a certaines exceptions où l'AMT n'est pas exigé. Vous trouverez un guide concernant ces exceptions sur le site de CIC (<http://www.cic.gc.ca/francais/travailler/demande-qui-permis.asp>), mais si vous voulez vérifier si votre profession fait partie des exceptions, communiquez avec l'unité des travailleurs étrangers temporaires de CIC à Moncton ou avec le bureau de Service Canada dans votre région. Veuillez noter que le ou la conjointe d'un travailleur temporaire dans une profession qualifiée n'aura pas à obtenir un AMT pour pouvoir obtenir un permis de travail. Si la profession du candidat n'exige pas d'AMT, il peut malgré tout y avoir d'autres formulaires à remplir et Service Canada pourra vous fournir de plus amples renseignements à ce sujet.

CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS (CNP)

À un moment ou à un autre lors du processus d'immigration, on vous demandera probablement, à vous ou à votre employé, de fournir le code de la Classification nationale des professions (CNP) pour le poste. La CNP est une classification et un index comprenant quasiment toutes les professions possibles et imaginables.

Il vous faudra le code de la CNP si vous devez faire une demande d'avis relatif au marché du travail. Votre employé potentiel devra avoir le code de la CNP s'il soumet une demande dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires, de la catégorie « travailleur qualifié fédéral » ou de la catégorie de l'expérience canadienne.

Il ne devrait pas être trop difficile de trouver le code de la CNP pour le poste pour lequel vous recrutez. Vous trouverez un index de tous les codes de la CNP à l'adresse suivante : <http://www5.hrsdc.gc.ca/NOC/>. Et vous trouverez une liste des codes des professions par niveau de compétences à l'adresse suivante : <http://www5.rhdcc.gc.ca/CNP/Francais/CNP/2006/Matrice.aspx>.

Vous pouvez aussi consulter un représentant de Service Canada pour vous aider à choisir le code de la CNP quand vous faites une demande d'AMT.

AVIS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL (AMT)

La fonction d'un AMT est d'évaluer l'impact qu'aura l'embauche d'un travailleur étranger sur le marché du travail au Canada, afin de garantir que les Canadiens soient prioritaires dans l'accès aux emplois disponibles et que l'employeur rémunère et traite le travailleur étranger de façon équitable.

C'est Service Canada qui formule et délivre l'AMT et qui exige de l'employeur qu'il prouve qu'il a fait des efforts raisonnables en vue de combler le poste à partir de la main-d'œuvre disponible localement. Service Canada s'attend à ce que l'employeur ait annoncé le poste pendant au moins 14 jours sur le site Web national Guichet Emplois, qu'il ait eu recours aux pratiques courantes en matière de recrutement pour la profession concernée au cours des trois derniers mois et qu'il se soit efforcé de recruter auprès de communautés qui sont confrontées à des obstacles en matière d'emploi.

Étape n° 2 – Demander un avis relatif au marché du travail (AMT)

S'il est nécessaire de se procurer un AMT, alors l'employeur doit remplir un formulaire de demande fournissant des informations détaillées sur l'emploi et le faire parvenir au bureau approprié de Service Canada. Il faut généralement entre 2 et 4 semaines à Service Canada pour effectuer son évaluation, du moment que la demande répond à toutes les exigences. Si l'AMT est positif ou neutre (c'est-à-dire que l'offre d'emploi n'a pas d'effet négatif sur le marché du travail au Canada), alors Service Canada envoie à l'employeur une lettre de confirmation.

Vous trouverez le formulaire pour demander un AMT à l'adresse suivante : http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/fwp_formulaires.shtml. Les coordonnées du bureau de Service Canada auquel vous devez envoyer votre demande se trouvent à l'adresse suivante :

http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/listecrhc.shtml.

Étape n° 3 – Envoyer la lettre de confirmation au travailleur étranger temporaire

L'employeur envoie la lettre de confirmation à la personne souhaitant obtenir l'emploi, accompagnée d'une offre d'emploi signée et d'un contrat d'embauche.

Étape n° 4 – Le travailleur étranger temporaire demande un permis de travail

L'employé doit alors envoyer ces documents, accompagnés de son dossier de demande et des frais de demande de 150 dollars, au bureau des visas le plus proche qui assurera le traitement de la demande. Le traitement prend généralement moins d'un mois, mais s'il manque des informations ou s'il y a d'autres problèmes, le processus peut prendre nettement plus de temps. Certaines professions — dans les soins de santé, les services alimentaires ou les soins aux jeunes enfants, par exemple — exigent un examen médical.

Vous trouverez les formulaires de demande en ligne à l'adresse suivante : <http://www.cic.gc.ca/francais/information/demandes/emploi.asp>. Vous trouverez les coordonnées du bureau des visas le plus proche en ligne à l'adresse suivante :

<http://www.cic.gc.ca/francais/information/bureaux/demande-ou.asp>.

Étape n° 5 – Le travailleur étranger temporaire peut entrer au Canada une fois que sa demande a été approuvée

Une fois que la demande a été traitée et approuvée, le candidat peut entrer au Canada. Le travailleur se verra remettre un permis de travail temporaire au point d'arrivée au pays. Il convient de noter que la délivrance de ce permis se fait à la discrétion de l'agent des services frontaliers, qui est en droit de refuser de le délivrer pour des raisons de sécurité ou autres.

Prolongation d'un permis de travail

Si vous souhaitez maintenir en poste un travailleur temporaire au-delà de la période d'application du permis qui lui a été délivré initialement, le travailleur étranger temporaire peut faire une demande de prolongation mais il est possible qu'il vous faille tout d'abord demander un nouvel avis relatif au marché du travail. Cette démarche est appropriée, par exemple, si l'employé ne compte pas devenir résident permanent ou s'il lui faut plus de temps pour faire les démarches de demande de résidence permanente. La loi canadienne permet à une personne ayant demandé une prolongation de son permis de travail de continuer à travailler pour le même employeur dans le même emploi du moment qu'elle soumet sa demande avant la date d'arrivée à expiration de son permis de travail actuel.

Programme des candidats de la province (PCP)

Le gouvernement provincial fixe, dans le cadre de son programme de candidats, ses propres critères de sélection, tandis que le gouvernement fédéral reste responsable de l'examen médical, de la vérification du casier judiciaire et du contrôle de sécurité. Les quatre provinces de l'Atlantique ont chacune leur propre programme de candidats, avec différents volets ou catégories; mais les quatre provinces ont toutes une catégorie « travailleur qualifié », qui est celle qui intéresse le plus les employeurs. La filière « travailleur qualifié » est une catégorie axée sur les employeurs et conçue pour répondre à leurs besoins dans chaque province.

Les travailleurs étrangers doivent avoir une offre d'emploi en bonne et due forme d'un employeur de la région pour pouvoir faire une demande dans le cadre de la catégorie « travailleur qualifié » du programme des candidats de la province. Si le poste que vous cherchez à combler n'est ni un poste exigeant des qualifications d'un niveau élevé ni un poste relevant d'une profession considérée comme prioritaire à l'échelle nationale, alors il se peut que le PCP soit la seule manière pour un travailleur international d'obtenir le statut de résident permanent. Vous pouvez également vous servir du PCP si un travailleur international est déjà employé par votre entreprise dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires.

Le PCP a également pour avantage que la durée du traitement des demandes dans les provinces est assez courte et que le gouvernement fédéral accorde la priorité au traitement des demandes effectuées dans le cadre des PCP. Le processus complet, de la demande à l'arrivée au Canada, peut prendre environ 12 mois.

PROLONGATION D'UN PERMIS DE TRAVAIL

- Il est possible de l'employeur ait à demander un nouvel avis relatif au marché du travail
- L'employé doit remplir un formulaire de demande et verser des frais de traitement de 150 \$.
- Le formulaire de demande (IMM 1249) se trouve à l'adresse suivante : <http://www.cic.gc.ca/francais/pdf/trousses/form/IMM1249F.PDF>.
- Vous trouverez un guide d'instructions complet pour le processus de renouvellement et la liste des exigences à l'adresse suivante : <http://www.cic.gc.ca/francais/pdf/trousses/guides/5553F.pdf>.
- Le dossier de demande, avec le formulaire dûment rempli, les frais de traitement et toutes les pièces justificatives, doit être envoyé au Centre de traitement des demandes (CTD) à Vegreville, en Alberta.
- Il est fortement recommandé d'envoyer le dossier de demande au moins trois mois avant l'arrivée à expiration du permis de travail existant.

VUE D'ENSEMBLE DES CATÉGORIES « TRAVAILLEUR QUALIFIÉ » DES PCP AU CANADA ATLANTIQUE	
Offre d'emploi exigée	<ul style="list-style-type: none"> ● Une offre d'emploi permanent à temps plein est exigée pour toutes les catégories dans les quatre provinces. ● L'employeur doit prouver qu'il a annoncé le poste dans la région et à l'échelle nationale et qu'il a malgré tout eu de la difficulté à combler le poste.
Procédure d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> ● Le Nouveau-Brunswick, l'Île-du-Prince-Édouard et Terre-Neuve-et-Labrador se servent d'un système à points pour décider si le candidat peut être retenu ou non. La Nouvelle-Écosse utilise des exigences minimum pour évaluer les candidatures. ● Lors de l'examen des candidatures, les quatre provinces tiennent compte de l'âge, de la formation, de l'expérience, de la capacité d'adaptation et des aptitudes linguistiques. Certaines provinces tiennent également compte des ressources financières du candidat. ● Les candidatures sont toutes examinées par un agent et cet agent est en droit d'examiner chaque demande au cas par cas.
Âge	<ul style="list-style-type: none"> ● Ce sont généralement les candidats âgés de 22 à 45 ans qui reçoivent le plus de points.
Études	<ul style="list-style-type: none"> ● Plus le niveau d'études du candidat est élevé, meilleures seront ses chances d'être retenu. Les candidats doivent généralement avoir au moins fait des études postsecondaires partielles. ● Dans tous les cas, le niveau de scolarité du candidat doit correspondre aux exigences liées aux études de l'emploi qui lui est offert.
Langue	<ul style="list-style-type: none"> ● Les aptitudes linguistiques sont un critère qui fait l'objet d'une attention particulière lors de l'examen de la candidature; les candidats reçoivent des points supplémentaires lorsqu'ils ont des aptitudes à la fois en anglais et en français.
Expérience professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> ● Plus le candidat a d'expérience professionnelle pertinente, plus il recevra de points. La plupart des provinces accordent la préférence aux candidats qui ont au moins 2 à 5 années d'expérience pertinente.
Capacité d'adaptation	<ul style="list-style-type: none"> ● Les critères concernant la capacité d'adaptation sont conçus en vue de s'assurer que le candidat sera capable de s'intégrer dans la province de son choix et d'y rester. ● Les provinces examinent les liens entre le candidat et la province (membres de la famille vivant déjà sur place, temps passé à visiter la province, à y faire des études ou à y travailler, etc.), la capacité qu'aura le ou la conjointe de trouver de l'emploi et la capacité qu'aura le candidat de trouver du travail dans d'autres domaines.
Ressources financières	<ul style="list-style-type: none"> ● Terre-Neuve-et-Labrador accorde des points en fonction des avoirs financiers que le candidat transférera au Canada, tandis que la Nouvelle-Écosse exige des preuves que le candidat a suffisamment de fonds pour immigrer. ● CIC recommande aux candidats d'avoir 10 000 \$ disponibles pour le processus d'immigration et 2 000 \$ supplémentaires pour chaque personne à charge.
Frais de demande	<ul style="list-style-type: none"> ● Les frais de demande sont de 150 \$ à Terre-Neuve-et-Labrador et de 250 \$ à l'Île-du-Prince-Édouard. Il n'y a pas de frais en Nouvelle-Écosse et au Nouveau-Brunswick. ● Le candidat pourra avoir à payer des frais supplémentaires à des tierces parties afin de se procurer les documents nécessaires. ● Une fois que le candidat est retenu par la province, il a pour responsabilité de verser à Citoyenneté et Immigration Canada des frais de traitement. Le candidat pourra avoir à payer des frais supplémentaires pour l'examen médical et pour la vérification du casier judiciaire.
Délai de traitement	<ul style="list-style-type: none"> ● Le délai de traitement varie d'une province à l'autre mais se situe généralement entre 2 et 8 semaines. Si le dossier de candidature est incomplet, le délai sera plus long. ● Le délai de traitement au gouvernement fédéral est plus long. Il faut généralement 9 mois à CIC pour traiter une demande de résidence permanente pour un candidat au programme des candidats d'une province, du moment que le dossier de candidature est complet et dépourvu de toute erreur.

Étape n° 1 – Fournir au travailleur international le formulaire du PCP dûment rempli confirmant votre offre d'emploi

Vous avez, en tant qu'employeur, l'obligation de remplir un formulaire confirmant que vous avez offert au candidat un emploi et décrivant la nature du poste. Il faut que l'offre d'emploi concerne un poste permanent à temps plein et il faut que vous puissiez montrer que vous avez annoncé le poste dans le marché local et à l'échelle nationale et n'avez pas été en mesure de le combler. Au cours du processus de traitement de la candidature, il est possible que le gouvernement provincial communique avec vous pour confirmer certains détails de l'offre d'emploi et votre capacité d'intégrer le travailleur international dans votre personnel.

Les formulaires des programmes des candidats des provinces se trouvent sur les sites Web des services d'immigration des provinces :

Terre-Neuve-et-Labrador – <http://www.nlpp.ca>

Nouvelle-Écosse – <http://www.novascotiainmigration.com>

Nouveau-Brunswick – <http://www.gnb.ca/immigration>

Île-du-Prince-Édouard – <http://www.gov.pe.ca/immigration>

Étape n° 2 – Le travailleur international soumet sa demande dans le cadre du PCP

Le travailleur international remplit sa demande dans le cadre du programme des candidats de la province et la soumet au gouvernement provincial, accompagnée de l'offre d'emploi de l'employeur. Les formulaires de demande se trouvent sur les sites Web des services d'immigration des provinces. Si la demande inclut bien toutes les informations exigées, alors la province peut généralement la traiter dans un délai de 2 à 8 semaines. Si la demande est approuvée, alors la province décerne un certificat de mise en candidature, qui est généralement valable pour une durée de 180 jours.

Chaque province fixe ses propres critères pour les candidats au PCP. Trois des provinces s'appuient sur un système à base de points. En plus de l'offre d'emploi proprement dite, il y a des critères relatifs à l'âge du candidat, à sa formation, à son expérience, à ses aptitudes linguistiques, à sa capacité d'adaptation et à ses ressources financières. Il convient d'examiner les critères de votre province avant de chercher à recruter un travailleur international dans le cadre du programme des candidats de la province. Si vous avez des questions concernant la probabilité que la demande du travailleur sera acceptée pour le poste que vous cherchez à combler, il convient d'en discuter au préalable avec un agent d'immigration de la province.

Étape n° 3 – Le travailleur international fait une demande de résidence permanente à CIC

Une fois que le candidat a reçu son certificat de mise en candidature de la province, il doit faire une demande de résidence permanente auprès de CIC. CIC effectuera un contrôle de sécurité, une vérification du casier judiciaire et un examen médical. Le candidat doit prendre soin de suivre toutes les instructions fournies, de bien remplir les formulaires de demande et de verser les frais de traitement de la demande. CIC effectuera un contrôle de sécurité, une vérification du casier judiciaire et un examen médical.

Les formulaires de demande et les renseignements pour les candidats mis en candidature par les provinces sont disponibles à l'adresse suivante : <http://www.cic.gc.ca/francais/immigrer/provinces/demande-trousse.asp>. Le délai de traitement varie d'un bureau des visas à l'autre, mais est généralement de neuf mois. Si les formulaires sont incomplets ou s'il manque des informations, le délai sera plus long. S'il vous faut le travailleur bien plus rapidement, celui-ci peut faire une demande de permis de travail temporaire. Le gouvernement provincial peut fournir au candidat une lettre de soutien indiquant que l'employeur a besoin de lui de toute urgence avant que celui-ci puisse obtenir le statut de résident permanent et cela peut éliminer la nécessité de fournir un avis relatif au marché du travail (AMT). Vous pouvez communiquer avec l'agent d'immigration de la province pour de plus amples renseignements sur ce processus.

Étape n° 4 – Le travailleur international peut entrer dans le pays une fois que sa candidature auprès de CIC a été approuvée

Une fois que CIC a traité et approuvé la demande, le candidat peut entrer au Canada. Le travailleur devra alors recevoir l'approbation définitive d'un agent des services frontaliers (lequel peut refuser le permis pour des raisons de sécurité ou autres). Si le travailleur est déjà au Canada atlantique avec le statut de travailleur étranger temporaire, il devra rencontrer un agent d'immigration au bureau de CIC dans sa région pour terminer les démarches.

POUR TROUVER LE BUREAU DES VISAS

À l'exception de la catégorie « travailleur qualifié fédéral », toutes les demandes d'immigration doivent être traitées par l'entremise du bureau des visas de CIC approprié.

Vous trouverez la liste des coordonnées des bureaux des visas par pays d'origine à l'adresse suivante :

<http://www.cic.gc.ca/francais/information/bureaux/demande-ou.asp>.

Si le candidat vit déjà au Canada depuis au moins un an (par exemple, en tant que travailleur étranger temporaire), alors sa candidature devra être envoyée au bureau des visas du Canada à Buffalo, dans l'état de New York.

Les candidats de la catégorie « travailleur qualifié fédéral » doivent faire leur demande par l'intermédiaire du Bureau de réception centralisée situé à Sydney, en Nouvelle-Écosse.

Vous trouver de plus amples informations sur les délais de traitement des demandes à chaque bureau des visas à l'adresse suivante : <http://www.cic.gc.ca/francais/information/delais/index.asp>.

Catégorie « travailleur qualifié fédéral »

La catégorie « travailleur qualifié fédéral » (TQF) est gérée par le gouvernement fédéral et est conçue pour les travailleurs qualifiés qui souhaitent immigrer de façon permanente. Il y a des contraintes très strictes concernant les professions qui sont acceptées dans cette catégorie. Tous les candidats doivent avoir au moins une année d'expérience à temps plein (ou l'équivalent) dans un emploi rémunéré dans la profession au cours des dix dernières années et la profession doit relever de la catégorie 0 (gestion) ou du niveau de compétence A (personnel professionnel) ou B (personnel technique) de la Classification nationale des professions (CNP) du Canada.

Vous trouverez un index de l'ensemble des codes de la CNP à l'adresse suivante : <http://www5.hrsdc.gc.ca/NOC/>.

Vous trouverez une liste des codes des professions par niveau de compétences à l'adresse suivante :
<http://www5.rhdcc.gc.ca/CNP/Francais/CNP/2006/Matrice.aspx>.

Il y a trois sous-catégories dans le cadre du Programme des travailleurs qualifiés (fédéral) :

Catégorie 1 – concerne les personnes ayant une profession figurant dans une liste de professions que CIC juge importantes pour le marché du travail au Canada et ayant la preuve qu'elles ont une année d'expérience professionnelle continue à temps plein (ou l'équivalent d'un temps plein) dans cette profession (vous trouverez la liste des professions désignées à l'adresse suivante : <http://www.cic.gc.ca/francais/immigrer/qualifie/demande-qui-instructions.asp>).

Catégorie 2 – concerne les personnes qui ont un emploi réservé chez un employeur canadien.

Catégorie 3 – concerne les étudiants ou les travailleurs qui résident légalement au Canada depuis au moins 12 mois immédiatement avant la date de soumission de leur demande.

Les candidats sont évalués selon un système de points qui tient compte de six critères : les études, les aptitudes linguistiques, l'expérience de travail, l'âge, le fait d'avoir un emploi réservé au Canada et la capacité d'adaptation. Si le candidat n'est pas en mesure d'obtenir suffisamment de points, sa demande de résidence permanente ne sera pas approuvée. Vous trouverez un test d'autoévaluation dont les candidats peuvent se servir pour voir s'ils peuvent obtenir suffisamment de points à l'adresse suivante :

<http://www.cic.gc.ca/francais/immigrer/qualifie/evaluer/index.asp>.

Pour de plus amples renseignements sur la catégorie « travailleur qualifié fédéral », veuillez visiter le site suivant :

<http://www.cic.gc.ca/francais/information/demandes/qualifie.asp>.

Les démarches pour les travailleurs détenteurs d'une offre d'emploi (catégorie 2) sont les suivantes :

Étape n° 1 – L'employeur doit demander un avis sur un emploi réservé et fournir cet avis au travailleur international

L'employeur doit remplir un formulaire de demande d'avis sur un emploi réservé et soumettre sa demande à Service Canada. (C'est l'équivalent d'un AMT pour les postes permanents.) Cette demande comprendra un aperçu détaillé de l'offre d'emploi. L'employeur doit également fournir une lettre dans laquelle il déclare qu'il va offrir au candidat un travail permanent.

Vous trouverez le formulaire de demande d'avis relatif à un emploi réservé à l'adresse suivante :

http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/formulaires/emp5275f.pdf.

Étape n° 2 – Le travailleur international fait sa demande de résidence permanente auprès de CIC

Le travailleur étranger soumet un dossier complet de demande d'immigration (comprenant l'avis relatif à un emploi réservé que lui a transmis l'employeur) au Bureau de réception centralisée situé à Sydney, en Nouvelle-Écosse. Le délai de traitement des demandes dans la catégorie « travailleur qualifié fédéral » varie selon le bureau des visas et la profession concernés, mais en règle générale le délai dans cette catégorie est d'environ 12 mois.

Vous trouverez le formulaire de demande à l'adresse suivante :

<http://www.cic.gc.ca/francais/information/demandes/qualifie.asp>.

Étape n° 3 – Le travailleur international peut entrer au Canada une fois que sa demande a été approuvée

Une fois que la demande a été traitée et approuvée, le candidat peut entrer au Canada. Le travailleur devra alors recevoir l'approbation définitive d'un agent des services frontaliers (lequel peut refuser le permis pour des raisons de sécurité ou autres).

Catégorie de l'expérience canadienne (CEC)

La catégorie de l'expérience canadienne (CEC) est une catégorie d'immigration ciblant les travailleurs étrangers temporaires ou les étudiants étrangers qui sont déjà au Canada et qui souhaitent devenir des résidents permanents.

Tous les candidats doivent avoir une expérience de travail dans une profession relevant de la catégorie 0 (gestion) ou du niveau de compétence A (personnel professionnel) ou B (personnel technique) de la Classification nationale des professions (CNP) du Canada. Vous trouverez un index de l'ensemble des codes de la CNP à l'adresse suivante : <http://www5.hrsdc.gc.ca/NOC/>. Vous trouverez une liste des codes des professions par niveau de compétences à l'adresse suivante : <http://www5.rhdcc.gc.ca/CNP/Francais/CNP/2006/Matrice.aspx>

Pour pouvoir faire une demande dans le cadre de la CEC, il faut que le candidat ait été soit un travailleur étranger temporaire, soit un diplômé d'un établissement postsecondaire canadien et qu'il se conforme aux critères suivants : les diplômés internationaux doivent avoir 12 mois d'expérience de travail légal au Canada dans la période de 24 mois précédant la demande dans la catégorie CEC, avoir obtenu un titre de compétence canadien en faisant des études à temps plein au Canada pendant au moins deux années scolaires et avoir le niveau d'aptitude linguistique correspondant au niveau de compétence de leur profession. Les travailleurs étrangers temporaires doivent avoir 24 mois d'expérience de travail légal au Canada dans la période de 36 mois précédant la demande dans la catégorie CEC et avoir le niveau d'aptitude linguistique correspondant au niveau de compétence de leur profession.

Les candidats doivent faire leur demande pendant qu'ils travaillent au Canada ou dans l'année qui suit la fin de leur emploi au Canada et doivent prouver qu'ils maîtrisent l'une des deux langues officielles du pays. Ils peuvent prouver leur maîtrise de la langue soit en passant le test linguistique désigné (International English Language Testing System ou test en français), soit en fournissant une attestation écrite de leurs compétences. On recommande au candidat de passer un test linguistique standardisé pour prouver de façon concluante ses aptitudes linguistiques.

Les travailleurs doivent soumettre leur dossier complet de candidature et toutes les pièces justificatives exigées (dont des lettres de recommandation de l'employeur actuel et des employeurs antérieurs) au bureau des visas approprié. Pour les gens qui sont déjà au Canada, le dossier de candidature est à envoyer au bureau des visas du Canada à Buffalo, dans l'état de New York.

Vous trouverez de plus amples détails et les formulaires nécessaires sur le site suivant :

<http://www.cic.gc.ca/francais/immigrer/cec/demande-comment.asp>.

Possibilités d'immigration pour les étudiants internationaux

Après avoir obtenu leur diplôme dans un établissement postsecondaire canadien, les étudiants internationaux peuvent faire une demande de permis de travail post-diplôme. Ce permis ne peut pas durer plus longtemps que la durée des études de l'étudiant au Canada et ne peut pas dépasser trois ans. La demande doit être soumise dans les 90 jours suivant la distribution des notes finales ou la réception par l'étudiant de l'avis officiel d'obtention du diplôme, selon celui de ces deux événements qui arrive le premier. Vous trouverez l'ensemble des documents pour faire la demande à l'adresse suivante : <http://www.cic.gc.ca/francais/information/demandes/emploi-etudiants.asp>.

Certaines filières pour obtenir le statut de résident permanent ont été conçues sur mesure en vue de simplifier le processus pour les diplômés des établissements postsecondaires du Canada. La catégorie CEC n'exige qu'une année d'expérience de travail appropriée au Canada pour les diplômés des établissements canadiens. Les provinces de l'Atlantique encouragent également les étudiants internationaux à soumettre une demande dans le cadre de la catégorie « travailleur qualifié » de leur programme des candidats; en Nouvelle-Écosse et à Terre-Neuve-et-Labrador, il y a une catégorie spécifique pour les étudiants internationaux dans le programme des candidats de la province.



5

AIDER LES TRAVAILLEURS INTERNATIONAUX À S'INTÉGRER DANS LE MILIEU DU TRAVAIL ET AU CANADA ATLANTIQUE

Le fait de déménager au Canada atlantique et de se lancer dans un nouvel emploi dans un pays étranger exigera une adaptation considérable de la part de votre nouvel employé. Sachant que vous avez investi de votre temps et de votre énergie pour recruter un travailleur international, il est important que vous preniez certaines mesures supplémentaires afin de l'aider à s'établir dans la communauté locale et à s'intégrer dans votre entreprise. La plupart des travailleurs internationaux seront confrontés à certaines frustrations et à certaines périodes difficiles lors de leur établissement au Canada, mais, si vous ne vous assurez pas que les problèmes les plus importants soient résolus, votre travailleur international risquera, dans certains cas, de choisir de quitter la région.

Comme votre nouvel employé a un savoir-faire, de l'expérience et des ressources à offrir, l'une des premières choses à faire après son arrivée au Canada atlantique est de le mettre en liaison avec une agence d'aide à l'établissement. Les agences d'aide à l'établissement reçoivent des subventions des gouvernements et d'organismes caritatifs et offrent des services de soutien, principalement aux nouveaux immigrants. Elles aident par exemple les nouveaux arrivants à se familiariser avec la communauté, les programmes de mentorat, les formations linguistiques, les structures de soutien familiales et sociales et les services d'assistance sociopsychologique.

Toutes les grandes villes du Canada atlantique comptent en leur sein une agence d'aide à l'établissement. Si votre entreprise ne se situe pas à proximité d'un grand centre urbain, il sera plus difficile pour votre travailleur de profiter des services d'aide à l'établissement. Mais certaines des ressources sont disponibles en ligne et la plupart des communautés ont à tout le moins des tuteurs linguistiques disponibles et parfois des associations multiculturelles ou des groupes communautaires qui peuvent offrir des services d'aide à l'établissement.

Si vous avez embauché quelqu'un dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires ou en tant qu'étudiant international, il ne sera probablement pas admissible pour la plupart des services d'aide à l'établissement (même s'il y a des exceptions). Communiquez avec l'agence d'aide à l'établissement de votre région pour découvrir les services disponibles.

Même si toutes les entreprises devraient jouer un rôle actif en vue d'aider leurs travailleurs internationaux à s'établir et à s'intégrer, les entreprises des régions rurales et les entreprises embauchant des travailleurs étrangers temporaires se doivent d'assumer une plus grande part de responsabilité dans ce domaine.

PRATIQUES DES ORGANISMES : WINS

Le programme WINS (Work in Nova Scotia) offert par Immigrant Settlement & Integration Services (ISIS) offre un accès centralisé aux services visant à aider les immigrants à réussir dans le marché du travail. Il comprend des services comme des simulations d'entrevues, du mentorat, des stages de travail, des formations sur l'anglais dans l'entreprise, une formation sur la culture d'entreprise et un agent qui travaille directement auprès des employeurs souhaitant explorer les possibilités de puiser dans les réserves de talents des travailleurs internationaux.

Préparer votre entreprise à la diversité

Il est possible que l'introduction d'employés en provenance d'autres pays dans votre personnel soit quelque chose de nouveau pour vos employés existants. Vos employés existants n'ont pas nécessairement d'expérience en matière de diversité et peuvent avoir des préoccupations qu'il vous faudra aborder avec eux. C'est pour cela qu'il est crucial de sensibiliser vos employés existants à la diversité culturelle avant même l'arrivée des nouveaux employés. Si vous offrez une formation sur la diversité à vos employés existants de façon anticipée, cela vous permettra de leur faire découvrir les aspects positifs de la diversification de la main-d'œuvre et de leur montrer les mesures qu'ils peuvent prendre pour faire de l'entreprise un milieu favorisant l'intégration de tous. Bon nombre d'organismes d'aide à l'établissement offrent des formations de sensibilisation à la diversité culturelle, souvent gratuitement.

Les employeurs de l'Atlantique qui ont introduit des travailleurs internationaux dans leur main-d'œuvre ont découvert un résultat intéressant, à savoir l'impact positif que cette introduction peut avoir sur la culture et le moral de l'entreprise. Les activités conçues pour accueillir les nouveaux travailleurs ont souvent pour effet de rapprocher les travailleurs et d'améliorer le travail en équipe. On peut, par exemple, organiser un barbecue ou un pique-nique pour les employés et leurs familles et demander aux employés existants de jouer le rôle de mentors et d'aider leurs nouveaux collègues.

Intégration dans l'entreprise

La première étape de l'intégration d'un travailleur international dans votre entreprise est la séance d'orientation, qui consiste à faire la tournée des bureaux ou de l'usine avec l'employé, à lui faire découvrir l'histoire de l'entreprise, sa culture et ses procédures et à le présenter à ses collègues. Comme les travailleurs qui viennent d'arriver au Canada sont généralement nerveux pendant les premières journées de travail, prenez soin d'élaborer un programme d'orientation approfondi et faites un effort particulier pour les faire participer à ce qui se passe dans l'entreprise sur le plan social. Il peut s'agir de conversations informelles ou d'un verre après le travail, par exemple.

Presque tous les travailleurs ont besoin d'une formation en milieu de travail lorsqu'ils se lancent dans un nouvel emploi, mais c'est tout particulièrement vrai pour les travailleurs internationaux. Prenez soin d'inclure des formations sur tous les aspects du travail qui risquent de ne pas être familiers de personnes en provenance d'autres régions du monde. Il est bon d'avoir un mentor dans l'entreprise qui s'assure que le travailleur international a accès à toutes les formations dont il a besoin. Le mentor peut guider le nouveau travailleur dans son travail et être disponible pour répondre à toute question que ce dernier pourrait avoir.

PRATIQUES DES ORGANISMES : SHANNEX

Avant d'embaucher des infirmières formées à l'étranger, Shannex s'est servi d'une combinaison de formateurs internes et externes à l'entreprise pour renforcer la sensibilité aux différences culturelles dans l'entreprise. Ainsi, l'organisme d'aide à l'établissement d'Halifax a offert un programme de sensibilisation culturelle, complété par un soutien continu offert par l'équipe responsable de la formation et du développement des ressources humaines de l'entreprise.

SYSTÈME DE COPINAGE

Bon nombre d'employeurs du Canada atlantique qui embauchent des travailleurs internationaux ont mis en place un système de copinage dans lequel on trouve pour chaque nouvel employé un « copain » sous la forme d'un employé expérimenté de l'entreprise. Les copains sont souvent eux-mêmes des travailleurs internationaux qui se sont déjà bien intégrés dans l'entreprise. Le copain d'un nouveau travailleur international peut l'aider à s'orienter dans l'entreprise, lui présenter ses collègues et lui faire découvrir la culture et les procédures de l'entreprise. Certaines entreprises ont également élargi le système de copinage au-delà du milieu de travail et les copains aident alors les nouveaux employés à trouver un logement, à ouvrir un compte bancaire et à trouver des activités sociales.

SERVICES D'AIDE À L'ÉTABLISSEMENT COURAMMENT DISPONIBLES AU CANADA ATLANTIQUE

Services généraux d'aide à l'établissement et d'adaptation	<ul style="list-style-type: none"> ● Tous les organismes d'aide à l'établissement peuvent offrir une aide d'ordre général et des services d'adaptation pour aider les nouveaux arrivants en répondant à leurs besoins à court terme et à long terme après leur arrivée. ● Parmi les services souvent offerts, on note les services suivants : traduction, recommandations, orientation dans la communauté, assistance psychosociale, aide dans les démarches pour obtenir la résidence permanente et autres programmes d'aide à l'intégration.
Programmes de mentorat et de copinage	<ul style="list-style-type: none"> ● Le mentorat met en relation le nouvel arrivant avec un professionnel déjà bien établi dans le même secteur. Les deux se retrouvent dans le cadre de rencontres informelles pour parler des possibilités d'emploi, pour nouer des relations et pour mieux comprendre les problèmes dans le secteur. ● Dans les programmes de copinage, on met en relation le nouvel arrivant avec un bénévole de la région qui l'aide à s'intégrer dans la communauté.
Programmes d'insertion professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> ● Les employeurs peuvent profiter des programmes d'insertion professionnelle pour nouer des liens avec des immigrants déjà présents au Canada atlantique. ● Bon nombre d'organismes d'aide à l'établissement ont des conseillers en matière d'emploi qui évaluent les compétences et les talents des nouveaux arrivants et communiquent avec les employeurs au sujet des talents disponibles. ● Les stages non rémunérés permettent aux immigrants d'obtenir une expérience de travail pertinente au Canada. ● Les stages rémunérés permettent aux employeurs d'« essayer » un employé sans obligation de lui offrir un emploi permanent, même si, dans bon nombre de cas, le stage débouche sur une offre d'emploi.
Formation linguistique	<ul style="list-style-type: none"> ● La plupart des organismes d'aide à l'établissement offrent divers programmes de formation linguistique allant du niveau débutant au niveau des aptitudes en conversation complexe. Parfois la formation peut se dérouler dans l'entreprise même. ● Les organismes d'aide à l'établissement offrent des cours conçus spécifiquement en vue d'améliorer la communication dans l'entreprise. Ils offrent parfois des formations linguistiques sur des professions spécifiques, avec des cours élaborés sur mesure pour le secteur professionnel concerné.
Validation des titres de compétence	<ul style="list-style-type: none"> ● Les organismes d'aide à l'établissement aident les nouveaux arrivants à faire valider leurs titres de compétence en établissant des partenariats avec les organisations professionnelles et en offrant aux nouveaux arrivants des ressources sur les démarches à entreprendre pour obtenir les certificats appropriés au Canada.
Sensibilisation culturelle	<ul style="list-style-type: none"> ● Bon nombre d'organismes d'aide à l'établissement offrent des formations de sensibilisation à la diversité culturelle qui ont pour but de favoriser l'intégration dans l'entreprise. Ces programmes soulignent l'importance de la diversité dans l'entreprise et contribuent à éliminer les obstacles qui peuvent se dresser lorsqu'on travaille avec un nouvel arrivant.
Soutien familial et social	<ul style="list-style-type: none"> ● Les responsables de ces programmes vont dans les écoles et travaillent auprès des enfants des nouveaux arrivants. ● Les organismes d'aide à l'établissement aident les conjointes et conjoints des nouveaux arrivants à se trouver du travail ou des occasions de faire du bénévolat. ● Les organismes d'aide à l'établissement sont également très utiles pour accéder à des réseaux de relations sociales et peuvent aider les nouveaux employés et leurs familles à nouer des liens avec des membres de la communauté.

NOTE : Consultez l'organisme d'aide à l'établissement de votre région pour déterminer les services disponibles.

L'obstacle le plus important quand il s'agit de faciliter l'intégration des travailleurs internationaux dans l'entreprise, c'est la langue. Citoyenneté et Immigration Canada subventionne la formation linguistique en anglais et en français des résidents permanents du Canada à divers niveaux de compétence. Pour découvrir comment accéder à ces programmes, communiquez avec l'organisme d'aide à l'établissement de votre région. Dans les situations où il est nécessaire pour un travailleur étranger temporaire de mettre à niveau ses compétences linguistiques, certaines entreprises de l'Atlantique offrent de couvrir le coût de la formation.

La question de la langue va au-delà de la simple maîtrise de la lecture et de l'écriture. Les travailleurs internationaux ont souvent des problèmes en raison de leur accent ou de la difficulté qu'ils ont à comprendre certains dialectes. Il s'agit d'une différence entre compétences « linguistiques » et compétences en « communication ». Il est souvent insuffisant pour les travailleurs internationaux d'apprendre le français ou l'anglais; il leur faut également suivre une formation en communication dans l'entreprise. Cette formation leur enseigne les normes en matière de services à la clientèle et dans la correspondance d'affaires et les aide à comprendre le jargon ordinaire des affaires. Le Nouveau-Brunswick, par exemple, propose un programme de cours de langue de niveau avancé qui offre une formation linguistique axée sur le monde du travail et des conseils en matière d'emploi, ainsi qu'une formation sur les compétences en informatique, l'art de s'affirmer et les compétences linguistiques relatives au marché du travail.

Aider les travailleurs internationaux à s'établir au Canada atlantique

À l'arrivée au Canada atlantique, tous les travailleurs internationaux ont besoin de certains services de base, comme le transport de l'aéroport à leur destination et un hébergement temporaire en attendant qu'ils trouvent un logement permanent. Bon nombre d'employeurs du Canada atlantique offrent un hébergement à l'hôtel ou une location à court terme (d'un mois, par exemple) pour les nouveaux employés. C'est également une bonne idée d'envoyer un autre employé chercher le travailleur international à l'aéroport à son arrivée.

Les travailleurs internationaux ont rapidement besoin de certains documents, comme leur numéro d'assurance sociale (NAS), leur carte d'assurance-maladie de la province et un permis de conduire. Les organismes d'aide à l'établissement offrent tous de l'aide pour obtenir ces documents cruciaux et vous pouvez également nommer un « copain » ou un comité chargé d'aider le nouvel arrivant en répondant à ses besoins les plus immédiats.

Il est parfois difficile d'ouvrir un compte bancaire. Vous pourrez aider votre nouvel employé en lui donnant une lettre de recommandation indiquant son salaire annuel. Il peut également être difficile pour le travailleur international d'obtenir un crédit, de sorte que certaines entreprises de l'Atlantique offrent des services de prêt financier avec retenue à la source pour le remboursement.

Il convient d'être conscient des engagements que le nouvel arrivant doit prendre sur le plan financier et de l'investissement en temps nécessaire pour s'établir, ainsi que de l'impact affectif de ces activités. Vous n'avez pas, en tant qu'employeur, pour rôle d'intervenir dans tous les aspects du processus d'établissement de votre nouvel employé, mais il y a des mesures que vous

PRATIQUES DES ORGANISMES : EMERA UTILITY SERVICES

L'entreprise est confrontée à une pénurie de travailleurs qualifiés pour l'entretien de ses lignes électriques. Elle s'est donc mise à embaucher des travailleurs internationaux en Nouvelle-Écosse au cours des deux dernières années. L'entreprise pense qu'elle doit jouer un rôle actif en vue d'aider ces travailleurs à s'établir dans la communauté et a donc mis sur pied un comité de cinq personnes chargé de traiter les questions d'aide à l'établissement. Les membres de ce comité s'organisent pour aller chercher les nouveaux arrivants à l'aéroport, leur procurer une carte d'assurance-maladie, un numéro d'assurance sociale et un compte bancaire et les aider à se trouver un logement après avoir pris en charge leur hébergement à l'hôtel pendant deux semaines. Le comité organise également des formations linguistiques pour les travailleurs qui en ont besoin et oriente les travailleurs et leur famille vers l'organisme d'aide à l'établissement de la région pour obtenir des services de soutien supplémentaires. Les membres du comité sont également disponibles si les travailleurs internationaux ont des questions.

pouvez prendre. Envisagez par exemple d'offrir un horaire de travail souple de façon à ce que votre employé puisse prendre le temps de chercher une maison ou un appartement. Le plus important est de veiller à ce que votre nouvel employé ait quelqu'un qu'il puisse consulter quand il a des problèmes et de vous assurer qu'il est en contact avec les organismes d'aide à l'établissement de la région.

Aider la famille du travailleur

Bon nombre d'entreprises du Canada atlantique disent que les difficultés rencontrées par le ou la conjointe du travailleur international et les autres membres de sa famille représentent le facteur le plus important quand il s'agit de retenir le travailleur au Canada atlantique. Les membres de la famille n'ont parfois pas accès à des réseaux sociaux comme ceux qui existent dans l'entreprise. Les organismes d'aide à l'établissement offrent divers services pour aider les nouveaux arrivants et les membres de leur famille, mais dans les communautés où il n'existe pas de réseaux multiculturels et de groupes de soutien, les conjoints se trouvent parfois très isolés. Certains employeurs du Canada atlantique ont pris des mesures pour régler ce problème, en organisant des rencontres pour les employés et leur famille, comme des barbecues. C'est également parfois une bonne idée de mettre en place un système de copinage avec un collègue qui est dans une situation familiale semblable et d'encourager le copain à chercher à nouer des liens avec l'ensemble de la famille du nouvel arrivant. Vous pouvez aussi aider le ou la conjointe de votre employé à trouver du travail.

Dans certains cas, les travailleurs internationaux sont obligés de se séparer de leur famille pendant une longue période. Ceci peut avoir un grand impact pour l'employé sur le plan affectif. La chose la plus importante que vous puissiez faire en tant qu'employeur, c'est de prendre conscience de ces difficultés et d'essayer d'apporter du soutien sans empiéter sur la vie privée de l'employé. Certaines entreprises de l'Atlantique apportent une contribution en vue d'aider à couvrir le coût d'une visite de la famille du travailleur international.

Suivi auprès des employés

Il est recommandé de faire régulièrement un suivi auprès de vos nouveaux employés jusqu'à ce que vous soyez certain qu'ils se sont bien établis dans leur nouvel emploi et dans leur nouvelle vie. Il n'est pas nécessaire de faire de ce suivi un processus formel et il n'est pas non plus nécessaire que ce suivi soit approfondi. Le plus important est que vous soyez aux aguets pour dépister les signes avant-coureurs qui pourraient indiquer que votre employé n'est pas heureux dans son travail ou sa vie au Canada atlantique. Si l'employé a une famille, n'oubliez pas de lui demander comment vont les autres membres de sa famille.

PRATIQUES DES ORGANISMES : HÔTEL PRINCE GEORGE

L'hôtel Prince George à Halifax embauche des travailleurs étrangers temporaires pour les pénuries de personnel domestique. L'entreprise est consciente des difficultés que peut comporter la séparation entre le travailleur et sa famille et aide ses employés à surmonter ces difficultés. Dans un cas, par exemple, les gérants de l'hôtel ont aidé un travailleur à rentrer chez lui pour rendre visite à un proche qui était malade. L'approche préventive adoptée par l'hôtel Prince George par rapport aux questions familiales lui a permis d'avoir un moral élevé chez ses employés et d'arriver à retenir une bonne partie de ses travailleurs internationaux.

DIFFICULTÉS COURANTES ET SOLUTIONS RECOMMANDÉES

Difficulté	Solution recommandée
Même si le travailleur international semble bien s'intégrer dans l'entreprise, sa famille a du mal à se faire des amis et à s'intégrer dans la communauté. Du coup, l'employé envisage de rentrer dans son pays d'origine.	Il existe diverses mesures que vous pouvez prendre pour aider la famille du nouvel employé à s'établir dans la communauté. Organisez des activités sociales comme des barbecues ou des pique-niques. Assurez-vous que les membres de la famille sont bien entrés en contact avec les agences d'aide à l'établissement.
Les collègues du nouvel employé font des blagues légères sur sa culture ou ses origines et, même si les commentaires ne sont pas méchants, l'employé est mal à l'aise.	Pour que l'employé se sente bien accueilli, il est important d'offrir une formation de sensibilisation culturelle et cela doit se faire en continu. Communiquez avec l'agence d'aide à l'établissement de votre région pour voir si elle peut offrir une telle formation.
Un travailleur international a du mal à comprendre certains aspects de son emploi, mais a peur de demander des clarifications parce qu'il craint d'être réprimandé.	Expliquez clairement aux nouveaux employés que vous tenez à ce que la communication se fasse de façon ouverte et qu'il n'existe pas de question « stupide ». Assurez-vous que l'employé sait bien que, dans votre entreprise, demander des clarifications sur une tâche n'est pas motif de réprimande. Si la langue continue de poser problème, discutez des options de formation linguistique.
Vous avez un groupe d'employés du même pays qui ont tendance à rester entre eux.	Même si les gens ont tendance à nouer des liens avec des gens de même origine ou ayant des centres d'intérêt communs, essayez d'élargir les cercles sociaux en organisant des activités sociales. Essayez, si cela est approprié, de varier les roulements et les tâches attribuées aux membres du personnel de façon à ce que les employés aient l'occasion de s'associer à des gens différents.
Vous avez un travailleur international qui dit que son emploi et sa carrière ne correspondent pas à ses attentes.	Pendant l'entrevue d'embauche, veillez à donner au candidat un tableau réaliste de ce à quoi ressemblera son travail et des possibilités d'avancement. Assurez-vous, comme pour tout employé, que vous examinez régulièrement le travail du travailleur international.
L'entreprise tient compte des pratiques culturelles ou religieuses d'un travailleur international et les autres employés considèrent que cela revient à lui accorder un traitement de faveur.	Élaborez une politique claire concernant les pratiques religieuses et culturelles et communiquez cette politique à l'ensemble de vos employés. Rassurez les employés concernés en leur indiquant que votre entreprise respecte leurs pratiques culturelles et religieuses et ne tolérera pas le harcèlement de ses employés.
La productivité d'un travailleur international est inférieure à celle de ses collègues.	soyez conscient du fait que les gens de cultures différentes sont parfois habitués à un rythme de travail différent et donnez-lui le temps de s'adapter. tâchez de déterminer s'il y a des facteurs sous-jacents qui expliquent les problèmes de productivité, comme des problèmes linguistiques, un moral faible ou des attentes peu claires, et prenez des mesures pour régler ces problèmes sous-jacents.
En dépit des efforts de toutes les personnes concernées, vous considérez qu'il est nécessaire de résilier le contrat de travail d'un travailleur international.	Assurez-vous que vous appliquez les mesures disciplinaires de façon progressive et que vous respectez un protocole approprié si vous devez limoger un employé. Passez en revue toutes les obligations de l'employé et de l'employeur indiquées dans l'offre d'emploi initiale concernant la résiliation du contrat.

ANNEXE – RESSOURCES UTILES

Gouvernement provincial

Les gouvernements provinciaux gèrent leur propre programme des candidats, subventionnent certains services d'aide à l'établissement et envoient des délégués aux salons internationaux de recrutement.

Bureau de l'immigration et du multiculturalisme de Terre-Neuve-et-Labrador

Téléphone : 1-709-729-6607

Courriel : immigration@gov.nl.ca

<http://www.nlimmigration.ca>

<http://www.nlpnp.ca>

Office de l'immigration de la Nouvelle-Écosse

Téléphone : 1-877-292-9597

Courriel : immigration@gov.ns.ca

<http://www.novascotiainmigration.ca>

Secrétariat de la croissance démographique du Nouveau-Brunswick

Téléphone : 1-506-453-3981

Courriel : immigration@gnb.ca

<http://www.gnb.ca/population>

<http://www.gnb.ca/immigration>

Services d'immigration de l'Île-du-Prince-Édouard

Téléphone : 1-902-620-3628

Courriel : peinominee@gov.pe.ca

<http://www.gov.pe.ca/immigration>

Gouvernement fédéral

Plusieurs ministères du gouvernement fédéral jouent un rôle dans le processus d'immigration. Citoyenneté et Immigration Canada subventionne les services d'aide à l'établissement et gère les programmes d'immigration du gouvernement fédéral, ainsi que les examens médicaux et les contrôles de sécurité des programmes des candidats des provinces. C'est Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) qui, par l'intermédiaire de Service Canada, est responsable des avis relatifs au marché du travail nécessaires pour obtenir les permis de travail temporaires.

Citoyenneté et Immigration Canada

Téléphone : 1-888-242-2100

<http://www.cic.gc.ca/francais/embaucher>

Pour trouver un bureau de CIC :

<http://www.cic.gc.ca/francais/information/bureaux>

Unité des travailleurs étrangers temporaires de CIC – Moncton

Téléphone : 1-506-851-2664

Courriel : TFWU-Atlantic-UTET@cic.gc.ca

RHDC / Service Canada

Téléphone : 1-800-622-6232

http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/index.shtml

Pour trouver un bureau traitant les demandes des travailleurs étrangers temporaires :

http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/listecrhc.shtml

Organismes d'aide à l'établissement

Les organismes d'aide à l'établissement offrent divers services aux travailleurs internationaux récemment arrivés au Canada atlantique et aident les employeurs cherchant à employer des immigrants. En Nouvelle-Écosse et au Nouveau-Brunswick, où il y a plus d'un organisme d'aide à l'établissement, vous trouverez les autres organismes d'aide à l'établissement en communiquant avec le gouvernement provincial ou en consultant les pages jaunes.

Newfoundland and Labrador Association for New Canadians

Téléphone : 1-709-722-9680

Courriel : axis@nfld.net

<http://www.anc-nf.ca>

Immigrant Settlement & Integration Services (ISIS)

Auparavant la MISA et l'HILC.

(Halifax)

Téléphone : 1-902-423-3607

Courriel : info@isisns.ca

<http://www.isisns.ca>

Association multiculturelle du Grand Moncton

Téléphone : 1-506-858-9659

Courriel : info@magma-amgm.org

<http://www.magma-amgm.org>

Association multiculturelle de Fredericton

Téléphone : 1-506-454-8292

Courriel : mcaf@mcaf.nb.ca

<http://www.mcaf.nb.ca>

Centre d'accueil multiculturel et des nouveaux arrivants de Saint John

Téléphone : 1-506-642-4242

Courriel : info@sjmnr.ca

<http://www.sjmnr.ca>

Services d'aide à l'établissement du YMCA de Saint John

Téléphone : 1-506-646-2389

Courriel : employment@saintjohnny.com

Association d'aide aux nouveaux arrivants au Canada de l'Île-du-Prince-Édouard

Téléphone : 1-902-628-6009

Courriel : info@peianc.com

http://www.peianc.com/content/lang/fr/page/front_home

Autres guides

Il y a d'autres organismes et agences gouvernementales qui ont publié des documents sur l'embauche de travailleurs internationaux :

La feuille de route de l'employeur – Pour l'embauche et le maintien en poste de travailleurs formés à l'étranger

<http://www.competences.gc.ca/employeurs/route/route.pdf>

Guide de l'employeur pour l'intégration des immigrants au milieu de travail

<http://www.hireimmigrantsottawa.ca/downloads/EmployersGuide-Francais/Guide%20de%20l'employeur.pdf>

Hiring Immigrants – Opening Doors to New Opportunities

<http://www.cme-mec.ca/pdf/cme-booklet.pdf>

Employers Guide to Hiring Immigrants and International Students in Newfoundland and Labrador

<http://www.hrle.gov.nl.ca/hrle/income-support/immigration/pdf/EmployersGuidetoHiringImmigrants.pdf>

Guide d'embauche de travailleurs étrangers à l'intention des employeurs de l'Île-du-Prince-Édouard

<http://www.gov.pe.ca/immigration/index.php3?number=1026401&lang=F>

Ressources pour les nouveaux arrivants

Le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux ont des sites Web fournissant des informations utiles aux nouveaux arrivants (et l'organisme d'aide à l'établissement de votre région peut également fournir des informations et du soutien avant l'arrivée) :

Se rendre au Canada

<http://www.serendreaucanada.gc.ca>

Le Canada et les nouveaux arrivants

<http://dsp-psd.pwgsc.gc.ca/Collection/Ci63-19-2002F.pdf>

Immigrate to Newfoundland and Labrador: Living Here

<http://www.nlimmigration.ca/living-here.aspx>

Living in Nova Scotia

<http://novascotiaimmigration.com/living-in-nova-scotia>

Nouveau-Brunswick : Être... là où les possibilités s'offrent à vous!

http://www.gnb.ca/immigration/PDF/Brochure_French.pdf

PEI Guide for Newcomers

<http://www.opportunitiesPEI.ca>

Adhérez au CÉPA

Le Conseil économique des provinces de l'Atlantique (CÉPA) joue un rôle vital de promotion de la croissance économique au Canada atlantique grâce à ses activités de recherche, ses publications, ses congrès et son leadership sur les principaux enjeux économiques. Pour que nous puissions continuer de nous exprimer de façon indépendante au Canada atlantique, il est essentiel que nous disposions du soutien de nos adhérents.

Avantages de l'adhésion au CÉPA :

- Prévisions économiques annuelles et mises à jour trimestrielles pour chaque province de l'Atlantique (y compris concernant les développements sur le marché du travail)
- Analyses et comptes rendus sur les principales tendances économiques et les principaux enjeux de politique publique au Canada atlantique
- Inventaire des grands projets du CÉPA — détails sur tous les grands projets d'investissement actuels et proposés pour la région de l'Atlantique
- Rabais sur les frais de participation aux congrès annuels « Perspectives » du CÉPA, les mises à jour concernant l'inventaire des grands projets et d'autres événements
- Possibilité de soumettre des demandes d'information à nos spécialistes en économie
- Présentations spéciales du personnel du CÉPA lors de vos assemblées annuelles ou des réunions de vos dirigeants
- Possibilités de parrainage liées aux événements et aux publications du CÉPA
- Accès à la section réservée aux adhérents du site Web du CÉPA, qui comprend diverses informations : inventaire des grands projets avec outil de recherche; données et tableaux sur les tendances et le rendement économiques actuels au Canada atlantique; choix de présentations du personnel du CÉPA; accès à toutes les publications du CÉPA disponibles sous forme électronique; et gestion de votre compte et options de paiement en ligne

Pour de plus amples renseignements sur les frais d'adhésion au CÉPA et les autres avantages de l'adhésion, veuillez visiter le site www.apec-econ.ca ou appeler la coordinatrice des adhésions au 902.422.6516.

L'adhésion est ouverte à toutes et à tous (entreprises, associations, institutions et individus) et les frais d'adhésion peuvent être déduits de vos revenus imposables.



