



BUREAU D'ORIENTATION RELATIF AUX TITRES DE COMPÉTENCES ÉTRANGERS



FEUILLE DE ROUTE DE L'EMPLOYEUR

POUR L'EMBAUCHE ET LE MAINTIEN EN POSTE
DE TRAVAILLEURS FORMÉS À L'ÉTRANGER

La présente publication a été préparée par l'Alliance des conseils sectoriels pour le Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers de Citoyenneté et Immigration Canada. Le Bureau d'orientation remercie tous les participants qui ont contribué à l'élaboration du guide.

La Feuille de route de l'employeur pour l'embauche et le maintien en poste de travailleurs formés à l'étranger est un guide destiné aux employeurs de petites ou moyennes entreprises. Il s'agit d'un

manuel pratique pour toute personne qui participe à l'embauche de personnel, y compris les propriétaires d'entreprises, les professionnels des ressources humaines, les recruteurs et les gestionnaires. Bien que des efforts aient été consacrés à la vérification de l'exactitude des renseignements contenus dans le document, il est à noter que ces renseignements sont susceptibles de changer. Les ressources citées tout au long de ce document ne sont pas exhaustives.



Citoyenneté et
Immigration Canada

Citizenship and
Immigration Canada



The Alliance of Sector Councils
L'Alliance des conseils sectoriels



TABLE DES MATIÈRES

FEUILLE DE ROUTE DE L'EMPLOYEUR POUR L'EMBAUCHE ET LE MAINTIEN EN POSTE DE TRAVAILLEURS FORMÉS À L'ÉTRANGER (TFE)

1.	Pourquoi recruter des travailleurs formés à l'étranger ?	3
1.1	Trouver des travailleurs dans un marché du travail en pleine évolution	3
1.2	Avantages du recrutement de TFE.	4
1.3	Partager vos réussites	4
2.	Conseils pour se préparer à une main-d'oeuvre diversifiée	6
2.1	Planification d'une main-d'oeuvre diversifiée	6
2.2	Élimination des obstacles perçus pour les TFE.	7
2.3	Processus de recrutement	7
2.4	Définition du travail à exécuter	8
2.5	Détermination de l'importance des connaissances linguistiques	9
2.6	Prise de mesures à l'égard des différences culturelles	10
2.7	Considérations juridiques	10
3.	Trouver des travailleurs formés à l'étranger	11
3.1	Trouver des TFE au Canada	11
3.2	Trouver des TFE hors du Canada	12
3.2.1	Programme des travailleurs qualifiés (fédéral)	12
3.2.2	Programme concernant les travailleurs étrangers temporaires	13
3.2.3	Programmes concernant les travailleurs étrangers temporaires et étudiants étrangers	16
3.2.4	Catégorie de l'expérience canadienne	17
3.2.5	Programme des candidats des provinces.	18
3.3	Ressources connexes	20

4.	Évaluation et sélection de travailleurs formés à l'étranger	22
4.1	Évaluation	22
4.2	Évaluation et vérification des titres de compétences étrangers	23
4.3	Évaluation et vérification des compétences	24
4.4	Normes linguistiques	25
4.5	Agrément et permis d'exercer	26
4.6	Facteurs de réussite pour la sélection de travailleurs formés à l'étranger	26
4.7	Ressources connexes	27
5.	Intégration et maintien en poste des travailleurs formés à l'étranger	29
5.1	Programmes d'insertion professionnelle	29
5.2	Formation, mentorat et perfectionnement professionnel	30
5.3	Utilisation de l'ensemble des capacités de vos travailleurs	31
5.4	Création d'un milieu de travail inclusif	32
5.5	Évaluation de votre réussite	33
5.6	Ressources connexes	33
6.	Ressources	35
	Ressources nationales	35
	Ressources régionales	39
	Ressources sectorielles	43



1. POURQUOI RECRUTER DES TRAVAILLEURS FORMÉS À L'ÉTRANGER ?

Dans cette section, vous trouverez de l'information sur ce qui suit :

- 1.1 Trouver des travailleurs dans un marché du travail en pleine évolution
- 1.2 Avantages du recrutement de TFE
- 1.3 Partager vos réussites

1.1 TROUVER DES TRAVAILLEURS DANS UN MARCHÉ DU TRAVAIL EN PLEINE ÉVOLUTION



La main-d'œuvre née au Canada est vieillissante, la génération du baby-boom prend sa retraite et la proportion de jeunes apte au travail est à la baisse. De nombreux employeurs sont aux prises avec des pénuries de main-d'œuvre qualifiée. Les recherches de Statistique Canada indiquent que, d'ici le milieu de la prochaine décennie, la quasi-totalité de la croissance de la main-d'œuvre sera due à l'immigration.

De nombreux employeurs ignorent que des

travailleurs formés à l'étranger sont prêts et disposés à travailler au Canada. Il s'agit de personnes ayant fait leurs études et ayant été formées dans d'autres pays et dont l'expérience de travail a été acquise à l'étranger. Cela inclut :

- les immigrants
- les réfugiés
- les étudiants étrangers vivant au Canada
- les citoyens d'autres pays disposés et aptes à travailler au Canada
- les Canadiens formés ou ayant travaillé à l'étranger

En tant qu'employeur, il se peut que vous n'avez pas connaissance des aptitudes et talents des TFE et que vous ne sachiez pas si et comment [les compétences et l'expérience acquises à l'étranger peuvent être transférées dans un milieu de travail canadien](#). Il se peut également que vous ne sachiez pas très bien comment recruter ces travailleurs ou que vous anticipiez des difficultés pour les intégrer dans votre entreprise.

1.2 AVANTAGES DU RECRUTEMENT DE TFE



Vous pouvez tirer avantage du recrutement et du maintien en poste de TFE de nombreuses façons. Ce sont souvent des employés extrêmement motivés, dévoués et travailleurs qui peuvent :

- **Aider à répondre à vos besoins en matière de main-d'œuvre.** Il devient de plus en plus difficile de trouver des travailleurs qualifiés nés au Canada et, au cours des années à venir, les immigrants joueront un rôle de plus en plus important dans la main-d'œuvre canadienne.
- **Accroître votre compétitivité.** De nombreux TFE possèdent les compétences et les talents nécessaires pour aider votre entreprise à être compétitive sur le marché international.
- **Vous aider à créer de nouveaux marchés.** Les TFE peuvent parler plusieurs langues et connaître des cultures qui peuvent vous aider à créer de nouveaux marchés locaux et internationaux.
- **Accroître l'efficacité de votre entreprise.** Les TFE peuvent apporter des perspectives nouvelles à votre entreprise, en stimulant un nouveau mode de réflexion et en instaurant des façons plus efficaces de faire des affaires.

- **Vous mettre en contact avec d'autres travailleurs et organisations pouvant vous être très utiles.** Les TFE peuvent être en mesure de vous mettre en relation avec d'autres employés potentiels et de mettre votre entreprise en contact avec des organisations nationales ou internationales utiles.

TRUC POUR L'EMPLOYEUR

EN AMÉLIORANT LES PRATIQUES ET LA STRATÉGIE DE DOTATION DE VOTRE ENTREPRISE POUR RECRUTER DES TFE ET LES MAINTENIR EN POSTE, VOUS METTEZ EN PLACE DES PROGRAMMES DE RECRUTEMENT ET D'EMPLOI PLUS EFFICACES POUR TOUS LES TRAVAILLEURS.

1.3 PARTAGER VOS RÉUSSITES



La diversité de la société canadienne est croissante et le marché du travail est de plus en plus multiculturel. L'intégration de TFE au sein de votre effectif est une façon de témoigner du contexte dans lequel votre entreprise mène ses activités, en plus de contribuer à la société où vous vivez.

Vous pouvez contribuer à l'image de votre entreprise et de votre société en [partageant vos réussites et en les mettant à profit](#).

- **Indiquez en quoi les TFE ont contribué à votre milieu de travail.** Célébrez vos réussites à l'aide de récits dans des bulletins organisationnels, des communiqués à la collectivité, des revues spécialisées ou des rapports aux actionnaires.
- **Faites part de ce que vous avez appris en recrutant des TFE et en travaillant avec eux.** Communiquez vos pratiques exemplaires ou études de cas à votre association industrielle ou conseil sectoriel. Proposez de faire des allocutions lors d'ateliers de votre secteur d'activité ou de réunions de groupes communautaires ou d'organismes d'aide aux immigrants.
- **Envisagez de collaborer avec les établissements d'enseignement ou les associations industrielles** qui s'attachent à améliorer les programmes de formation axée sur des compétences et de reconnaissance des titres de compétences étrangers.



2. CONSEILS POUR SE PRÉPARER À UNE MAIN-D'OEUVRE DIVERSIFIÉE

Dans cette section, vous trouverez de l'information sur ce qui suit :

- 2.1 Planification d'une main-d'oeuvre diversifiée
- 2.2 Élimination des obstacles perçus pour les TFE
- 2.3 Processus de recrutement
- 2.4 Définition du travail à exécuter
- 2.5 Détermination de l'importance des connaissances linguistiques
- 2.6 Prise de mesures à l'égard des différences culturelles
- 2.7 Considérations juridiques

2.1 PLANIFICATION D'UNE MAIN-D'OEUVRE DIVERSIFIÉE



Trouvez de bonnes personnes et les garder – commencez par instaurer un milieu de travail accueillant pour tous.

En tant qu'employeur, vous procédez déjà à une planification de main-d'oeuvre qui consiste à :

- déterminer les normes d'emploi;
- recruter, orienter et former le personnel;
- gérer et évaluer le personnel; et
- se conformer aux lois du pays.

Vous réussirez à recruter des TFE et à les maintenir en poste en adaptant les activités afin de répondre à leurs besoins.

- Fournir de l'information détaillée sur l'emploi et élargir la portée de vos recherches de candidats.
- Vous familiariser avec – et utiliser – les outils et services disponibles qui peuvent vous aider à évaluer les compétences acquises à l'étranger.
- Participer aux programmes d'insertion professionnelle et de mentorat qui incluent les TFE.
- Vous investir dans la formation linguistique, la formation axée sur des compétences et la formation en cours d'emploi.
- Mettre en place des programmes relatifs à la diversité et à l'intégration.

2.2 ÉLIMINATION DES OBSTACLES PERÇUS POUR LES TFE



Pour attirer les personnes dont vous avez besoin, ne vous contentez pas d'ouvrir vos portes, mais abattez les murs invisibles.

Les TFE sont confrontés à de nombreux obstacles dans leur recherche d'un emploi adéquat.

Vous pouvez prendre des mesures pour définir et éliminer ces obstacles dans vos procédures de recrutement, d'évaluation et de sélection.

- Assurez-vous que toutes les personnes qui participent au recrutement sont conscientes de l'intérêt que présentent les compétences et les titres de compétences étrangers.
- Offrez une formation sur la diversité et les différences culturelles à tous les employés, y compris ceux qui participent au recrutement.
- Concentrez-vous sur les compétences et l'expérience professionnelle des candidats plutôt que sur leur lieu d'origine ou l'endroit où ils ont acquis leur éducation et leur expérience.
- Exposez les grandes lignes du processus de sélection et d'entrevue dans votre annonce d'emploi.
- Dans votre annonce d'emploi, indiquez que vous accordez de l'importance aux compétences et titres de compétences acquis à l'étranger.

- Faites savoir aux candidats potentiels que votre milieu de travail est inclusif et favorable à la diversité.
- Affichez les normes de santé, de sécurité et d'emploi dans des langues multiples afin de donner aux employés le sentiment qu'ils sont les bienvenus.

Pour obtenir davantage d'information de base sur les cultures du monde entier, consultez le [Projet des profils culturels](#) de Citoyenneté et Immigration Canada.

2.3 PROCESSUS DE RECRUTEMENT



Vous voulez la meilleure personne pour l'emploi ? Attirez les meilleurs candidats possibles et évaluez leurs compétences acquises de façon équitable et précise.

Le processus de recrutement comporte quatre étapes :

- Définir l'emploi
- Trouver des candidats
- Évaluer leurs titres de compétences et leur expérience
- Sélectionner un candidat

Chacune de ces étapes est étroitement liée aux autres. Votre définition de l'emploi aura un impact sur les candidats que vous trouverez, sur la façon dont vous évalueriez leurs capacités et sur votre choix définitif.

Améliorez votre processus de recrutement en gardant trois points importants à l'esprit :

- Concentrez-vous sur ce qui est nécessaire pour l'emploi. C'est ce qui importe le plus.
- Ne sous-estimez pas la valeur des titres de compétences et de l'expérience acquis à l'étranger sous prétexte qu'ils ne vous sont pas familiers.
- Soyez conscient des obstacles liés aux titres de compétences étrangers, à l'expérience de travail canadienne et aux connaissances linguistiques.

Améliorez l'efficacité de vos évaluations.

Si vous ne savez pas en quoi les compétences acquises à l'étranger sont comparables aux titres de compétences canadiens, fondez votre évaluation sur d'autres critères. Songez à demander aux candidats :

- de décrire leurs années d'expérience dans un domaine ou un emploi, ou dans la réalisation de tâches données;
- d'expliquer quelles sont leurs compétences ou de les démontrer dans le cadre d'examens pratiques;
- de démontrer leurs connaissances au moyen d'examens écrits.

Vous pouvez vous adresser aux nombreuses organisations et ressources qui peuvent vous aider à évaluer et à vérifier les titres de compétences acquis à l'étranger. Certaines de ces ressources sont propres à un secteur ou à un métier; d'autres sont plus générales.

TRUC POUR L'EMPLOYEUR

VOUS POURRIEZ DÉCIDER DE RÉVISER VOTRE PROCESSUS DE RECRUTEMENT POUR VOUS ASSURER QU'IL EST EXEMPT DE PRÉJUGÉS. VOUS POURRIEZ ÉGALEMENT DÉCIDER D'OFFRIR UNE FORMATION SUR LA DIVERSITÉ ET LES DIFFÉRENCES CULTURELLES AUX PERSONNES DE VOTRE ENTREPRISE QUI PARTICIPENT AU PROCESSUS DE RECRUTEMENT.

2.4 DÉFINITION DU TRAVAIL À EXÉCUTER



Votre description de travail détermine le type de candidats que vous recherchez et la personne qui sera recrutée. Vous préparerez des descriptions de travail plus efficaces :

- **En définissant les compétences essentielles requises pour l'emploi.** Ces compétences constituent l'assise de l'apprentissage de toutes les autres aptitudes et permettent aux personnes de croître dans le cadre de leur emploi, ainsi que de s'adapter aux changements en milieu de travail.

- **En définissant les fonctions, les responsabilités et les autres exigences liées à l'emploi.**
 - [La Classification nationale des professions \(CNP\)](#) peut vous aider à définir les principales fonctions ou responsabilités, les exigences liées à l'emploi et les titres de l'emploi pour une vaste gamme de professions.
- **En utilisant les renseignements disponibles dans votre secteur économique.** Des normes professionnelles nationales ont été élaborées dans plusieurs secteurs; elles peuvent vous aider à évaluer les travailleurs.
- **En indiquant clairement, pour les professions réglementées, quel permis ou quel agrément est exigé.** Dans certains cas, il pourrait être possible de recruter une personne qui occuperait un poste de responsabilité moins élevée et de l'aider à obtenir en cours d'emploi le permis d'exercer et l'agrément nécessaires. Si c'est le cas, indiquez-le clairement dans la description du poste vacant.
- **En songeant à l'agrément volontaire, pour les professions non réglementées.** Si vous préférez des candidats qui possèdent cet agrément, indiquez-le clairement dans votre annonce d'emploi.
- **En demandant une expérience de travail pertinente plutôt qu'une expérience de travail au Canada.** Pour de nombreux emplois, l'élément important est la pertinence de l'expérience de travail, et non pas le pays où elle a été obtenue.

2.5 DÉTERMINATION DE L'IMPORTANCE DES CONNAISSANCES LINGUISTIQUES



Concentrez-vous sur les exigences réelles de l'emploi en matière de communication. Vérifiez les compétences réelles du candidat en matière de communication.

En tant qu'employeur, vous craignez peut-être que les TFE ne maîtrisent pas suffisamment le français ou l'anglais pour communiquer efficacement dans le milieu de travail.

La communication est importante, mais avant d'évaluer les connaissances linguistiques d'un candidat, tenez compte de ce qui suit :

- **Quelles aptitudes linguistiques sont réellement requises pour ce poste ?** Certains emplois n'exigent pas un niveau élevé de maîtrise de la langue, tandis que d'autres peuvent nécessiter des connaissances linguistiques spécifiquement liées à l'emploi.
- **Il est possible de renforcer les connaissances linguistiques** grâce à une formation additionnelle ou à l'expérience de travail.
- **Ne vous laissez pas tromper par un accent.** Certains TFE peuvent très bien maîtriser le français ou l'anglais, mais avoir un accent ou utiliser un vocabulaire différent. N'accordez pas trop d'importance aux aspects superficiels de la communication.

Gardez à l'esprit que certains postes exigent des aptitudes de communication minimales. Songez à doter ces postes de candidats qui apprennent encore à parler couramment le français ou l'anglais.

- Les différences culturelles peuvent rapprocher. L'exposition à des cultures différentes peut être enrichissante.
- Un milieu de travail inclusif profite à tous.

2.6 PRISE DE MESURES À L'ÉGARD DES DIFFÉRENCES CULTURELLES



Érigez des ponts entre les cultures et enrichissez votre milieu de travail.

Vous vous demandez peut-être si un travailleur venant d'un contexte culturel différent s'intégrera et s'il sera capable de faire son travail. Vous êtes peut-être préoccupé par la façon dont les autres employés réagiront face à un TFE et interagiront avec ce dernier.

Vous pouvez mettre un terme à ces préoccupations en préparant votre milieu de travail à soutenir la diversité. Voici quelques points à garder à l'esprit.

- Votre processus d'évaluation et de sélection doit être conçu pour vous aider à déterminer si le travailleur peut effectuer le travail, quelles que soient ses origines culturelles.
- Vous pouvez offrir à tous vos employés une formation sur la communication interculturelle, y compris aux TFE.

2.7 CONSIDÉRATIONS JURIDIQUES



Au Canada, les lois fédérales et provinciales protègent les employeurs et les travailleurs. Les lois établissent le salaire minimum, les normes de santé et de sécurité ainsi que les heures de travail. Les lois relatives aux droits de la personne protègent les employés d'un traitement inéquitable fondé sur le sexe, l'âge, la race, la religion ou le handicap.

Familiarisez-vous avec ces lois : elles s'appliquent aux travailleurs formés à l'étranger. Vous devriez également avoir connaissance de toute loi provinciale qui apporte une protection supplémentaire aux travailleurs étrangers.

Respecter ces lois peut aider à veiller à ce que les employés talentueux restent dévoués et loyaux envers votre entreprise.



3. TROUVER DES TRAVAILLEURS FORMÉS À L'ÉTRANGER

Dans cette section, vous trouverez de l'information sur ce qui suit :

3.1 Trouver des TFE au Canada

3.2 Trouver des TFE hors du Canada

3.2.1 Programme des travailleurs qualifiés (fédéral)

3.2.2 Programme concernant les travailleurs étrangers temporaires

3.2.3 Programmes concernant les travailleurs étrangers temporaires et étudiants étrangers

3.2.4 Catégorie de l'expérience canadienne

3.2.5 Programme des candidats des provinces

3.3 Ressources connexes

3.1 TROUVER DES TFE AU CANADA



Les TFE au Canada possèdent les compétences et l'expérience dont vous avez besoin, et il existe de nombreuses façons d'en trouver.

Il y a un certain nombre d'endroits où vous pouvez débiter le recrutement, notamment les suivants :

- [Les organismes d'aide aux immigrants](#) aident les immigrants et les nouveaux arrivants à s'établir au Canada. Ils peuvent vous mettre en contact avec ceux-ci.
- [Les banques de données](#) sont des sites Web dans lesquels on peut effectuer des recherches et où les organismes affichent des profils de TFE. Certains permettent également aux employeurs d'afficher leurs offres d'emploi.
 - o [Le Guichet Emplois de Service Canada](#) est un service de répertoire d'emplois et de recrutement en ligne, gratuit et simple à utiliser, qui met en relation les travailleurs et les employeurs de tout le pays.
- [Les employés](#), y compris le personnel né au Canada, peuvent souvent vous recommander des TFE.
- [Les associations et réseaux](#) peuvent avoir des programmes visant à placer les travailleurs formés à l'étranger.
- [Les salons de l'emploi](#) peuvent vous faire rencontrer des candidats prometteurs dans votre région, dans votre collectivité ou dans votre secteur. Vous pouvez prendre part à un salon de l'emploi en tant qu'employeur participant.

- **Les universités et les collèges** fournissent de nombreux services, notamment des programmes d'insertion professionnelle et des services de placement qui mettent les TFE en relation avec les employeurs.

3.2 TROUVER DES TFE HORS DU CANADA



Pour recruter un travailleur étranger, vous devez passer par un des programmes d'immigration fédéraux ou provinciaux.

- Cette section est destinée à vous fournir un aperçu de toute une gamme de programmes d'immigration. Elle couvre vos responsabilités à titre d'employeur/répondant et fournit de l'information de base sur les responsabilités de l'immigrant.
- Il est important que vous vous renseigniez sur vos responsabilités si vous choisissez d'appuyer l'immigration d'un TFE au Canada dans l'un de ces volets d'immigration.

RECRUTEMENT AU QUÉBEC

LE QUÉBEC ÉTABLIT SES PROPRES EXIGENCES EN MATIÈRE D'IMMIGRATION ET SÉLECTIONNE DES IMMIGRANTS QUI S'ADAPTERONT BIEN AU STYLE DE VIE DANS SON TERRITOIRE. LES EMPLOYEURS DOIVENT SAVOIR QUE LES TRAVAILLEURS FORMÉS À L'ÉTRANGER QUI SOUHAITENT VENIR AU CANADA À TITRE DE TRAVAILLEURS QUALIFIÉS SÉLECTIONNÉS PAR LE QUÉBEC DOIVENT D'ABORD PRÉSENTER AU GOUVERNEMENT DE CETTE PROVINCE UNE DEMANDE DE [CERTIFICAT DE SÉLECTION DU QUÉBEC](#).

3.2.1 PROGRAMME DES TRAVAILLEURS QUALIFIÉS (FÉDÉRAL)



Le [Programme des travailleurs qualifiés \(fédéral\)](#) est destiné aux étrangers qui souhaitent immigrer au Canada ou devenir résidents permanents du Canada.

Ce que vous devez savoir

- Le Programme utilise six facteurs de sélection pour évaluer les demandes d'immigration : les études, les connaissances linguistiques, l'expérience, l'âge, l'emploi réservé et la capacité d'adaptation. Chaque facteur de sélection est associé à un nombre maximal de points, et les demandeurs doivent obtenir au moins 67 points pour pouvoir obtenir un visa d'immigration canadien (visa de résident permanent).
- Comme certains pays exigent que leurs citoyens respectent certaines conditions pour travailler à l'étranger :
 - Demandez au travailleur étranger de vérifier si des conditions additionnelles s'appliquent dans son pays. Vous pouvez également communiquer avec le consulat du pays au Canada ou consulter son site Web pour plus de renseignements.
- Si vous avez l'intention de recruter un travailleur qualifié et d'appuyer sa demande de résidence permanente pour qu'il puisse occuper un poste permanent au sein de votre entreprise, vous pouvez augmenter les chances d'acceptation de sa demande en soumettant une demande d'avis sur un emploi réservé (AER) à Ressources humaines et Développement des compétences Canada.
 - Veuillez noter que Citoyenneté et Immigration Canada prend les AER en considération lors de l'examen des demandes de résidence permanente, mais qu'un AER ne garantit pas la délivrance d'un permis de travail.

3.2.2 PROGRAMME CONCERNANT LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES



Le [Programme concernant les travailleurs étrangers temporaires](#) du gouvernement fédéral vous permet de recruter des travailleurs admissibles formés à l'étranger pour travailler au Canada pendant une période de temps autorisée.

- **Avant de débiter le recrutement**, vous devez démontrer que vous êtes dans l'incapacité de trouver des Canadiens ou des résidents permanents pour pourvoir ces postes et que l'arrivée de ces travailleurs n'aura pas de répercussions négatives sur le marché du travail canadien.
- **Dans la majorité des cas, il y a quatre étapes** pour le recrutement d'un travailleur étranger temporaire provenant de l'extérieur du Canada.
 - Le nombre d'étapes dépendra des particularités de l'offre d'emploi, du pays de citoyenneté du travailleur étranger et de son dernier pays de résidence permanente.

ÉTAPES À SUIVRE POUR LES EMPLOYEURS

ACTION POUR L'EMPLOYEUR

ÉTAPE 1 : DÉTERMINER SI VOUS AVEZ BESOIN D'UN AVIS RELATIF AU MARCHÉ DU TRAVAIL (AMT)

CITOYENNETÉ ET IMMIGRATION CANADA PREND EN COMPTE LES AVIS RELATIFS AU MARCHÉ DU TRAVAIL POUR DÉCIDER S'IL DÉLIVRERA UN PERMIS DE TRAVAIL À UN ÉTRANGER. L'OBJECTIF DE L'AMT EST D'ÉVALUER LES RÉPERCUSSIONS DE L'EMBAUCHE D'UN TRAVAILLEUR ÉTRANGER SUR LES EMPLOIS AU CANADA. IL VISE À S'ASSURER QUE LES CANADIENS ONT UN ACCÈS PRIORITAIRE AUX EMPLOIS DISPONIBLES ET QUE LES EMPLOYEURS PAIENT ET TRAITENT LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS DE FAÇON ÉQUITABLE.

LA PLUPART DES CATÉGORIES DE PROFESSIONS EXIGENT UN AMT, MAIS CERTAINES N'EN NÉCESSITENT PAS. POUR DÉTERMINER SI VOTRE EMPLOI EST DISPENSÉ D'UN AMT, VOUS DEVEZ COMMUNIQUER AVEC UNE [UNITÉ DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES](#) DE CITOYENNETÉ ET IMMIGRATION CANADA. VOUS DEVREZ VRAISEMBLABLEMENT LUI FOURNIR CERTAINS DÉTAILS AU SUJET DU POSTE POUR QU'ELLE PUISSE VOUS CONSEILLER.

- VOUS POUVEZ OBTENIR UN AMT POUR UN TRAVAILLEUR OU UN POSTE, OU UNE APPROBATION DE PRINCIPE POUR UNE SÉRIE DE POSTES. CELA PEUT ÊTRE UTILE SI VOUS DEVEZ RECRUTER UN GRAND NOMBRE DE PERSONNES.

ACTION POUR L'EMPLOYEUR

ÉTAPE 2 : DEMANDER UN AVIS RELATIF AU MARCHÉ DU TRAVAIL (AU BESOIN)

SI VOTRE OFFRE D'EMPLOI REQUIERT UN AMT, VOUS DEVREZ REMPLIR UNE [DEMANDE D'AVIS RELATIF AU MARCHÉ DU TRAVAIL](#) ET LA PRÉSENTER AU CENTRE SERVICE CANADA DE VOTRE RÉGION.

SERVICE CANADA VOUS ENVERRÀ UNE LETTRE DE CONFIRMATION.

- SI L'AMT EST FAVORABLE OU NEUTRE, ENVOYEZ AU TRAVAILLEUR ÉTRANGER UNE COPIE DE CETTE LETTRE, UNE OFFRE D'EMPLOI SIGNÉE ET, S'IL Y A LIEU, LE CONTRAT D'EMBAUCHE. LE TRAVAILLEUR UTILISERA CES DOCUMENTS POUR DEMANDER UN VISA CANADIEN (S'IL Y A LIEU) ET UN PERMIS DE TRAVAIL. VEUILLEZ NOTER QU'UN AMT FAVORABLE OU NEUTRE NE GARANTIT PAS LA DÉLIVRANCE D'UN VISA OU D'UN PERMIS DE TRAVAIL, NI L'ADMISSION AU CANADA.
- SI L'AMT EST DÉFAVORABLE, NOUS VOUS RECOMMANDONS DE NE PAS POURSUIVRE LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT D'UN TRAVAILLEUR ÉTRANGER. VOUS POUVEZ DEMANDER UNE RÉVISION DE LA DÉCISION À CONDITION DE DISPOSER DE NOUVEAUX RENSEIGNEMENTS.

ÉTAPES À SUIVRE POUR LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS

ÉTAPE 3 : REMPLIR LA DEMANDE DE PERMIS DE TRAVAIL

La plupart des travailleurs étrangers ou des candidats doivent demander et obtenir un permis de travail et un visa auprès de Citoyenneté et Immigration Canada avant de pouvoir travailler au Canada.

- Un permis de travail n'est pas exigé pour toutes les catégories de professions au Canada. Vérifiez [les emplois qui ne nécessitent pas de permis de travail](#) avant de conseiller les candidats sur leur demande.
- Les citoyens de certains pays n'ont pas besoin d'obtenir de visa pour entrer au Canada de façon temporaire. Vérifiez la liste des [pays et territoires dont les citoyens doivent obtenir un visa pour entrer au Canada à titre de visiteurs](#); elle couvre tous les types de visas temporaires.



La marche à suivre pour obtenir ces documents peut varier selon le bureau des visas où la demande est présentée. Les travailleurs étrangers doivent présenter leurs demandes au bureau des visas approprié – le bureau chargé de leur pays d'origine ou du pays dans lequel ils résident légalement depuis au moins un an.

- Pour trouver le bureau des visas approprié, voir [Où envoyer votre demande](#).
 - o Veuillez noter que les demandeurs qui travaillent déjà temporairement au Canada doivent présenter leur demande au bureau des visas de Buffalo, New York.

L'information que le travailleur devra fournir comprend généralement :

- des renseignements au sujet de l'identité du candidat;
- une copie de l'offre d'emploi ou du contrat de travail signé;
- l'avis relatif au marché du travail;
- des photographies du travailleur et de tout membre de sa famille qui l'accompagnera au Canada;
- une preuve du statut d'immigration actuel;
- un examen médical;
- un contrôle des antécédents criminels.

Le demandeur devra payer des frais de demande.

ÉTAPE 4 : OBTENIR LE PERMIS DE TRAVAIL AUPRÈS DE L'AGENT DE L'AGENCE DES SERVICES FRONTALIERS DU CANADA AU POINT D'ENTRÉE

Le permis de travail est délivré au point d'entrée par l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC).

- Le travailleur étranger peut se voir refuser le permis de travail ou l'entrée au Canada au point d'entrée si l'agent de l'ASFC est d'avis qu'il ne satisfait pas aux exigences de la [Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés](#).

NOTE

- UN PERMIS DE TRAVAIL N'EST HABITUELLEMENT VALIDE QUE POUR UN EMPLOI, UN EMPLOYEUR ET UNE PÉRIODE BIEN PRÉCIS.
- LE DÉLAI DE TRAITEMENT POUR LA DEMANDE DE VISA ET DE PERMIS DE TRAVAIL PEUT VARIER.
- LE VISA DOIT ÊTRE ACCORDÉ AVANT QUE LE DEMANDEUR QUITTE SON PAYS D'ORIGINE.
- LES EMPLOYEURS ET LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS DOIVENT FOURNIR DES RENSEIGNEMENTS EXACTS ET COMPLETS, SANS QUOI LE PROCESSUS DE DEMANDE POURRAIT ÊTRE RETARDÉ.

3.2.3 PROGRAMMES CONCERNANT LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES ET ÉTUDIANTS ÉTRANGERS



Deux [programmes concernant les travailleurs étrangers temporaires](#) vous permettent de recruter des étudiants étrangers pour travailler au Canada.

Programme de permis de travail hors campus

Le [Programme de permis de travail hors campus](#) permet à certains étudiants étrangers de travailler à l'extérieur du campus tout en terminant leurs études.

- Pour y être admissible, l'étudiant doit être inscrit à temps plein dans un établissement d'enseignement postsecondaire public participant ou dans un programme approuvé d'un établissement d'enseignement privé admissible.
- L'étudiant doit demander et obtenir un permis de travail avant de pouvoir commencer à travailler hors du campus.
 - Le permis de travail autorise l'étudiant à travailler jusqu'à 20 heures par semaine pendant les sessions normales et à temps plein pendant les congés prévus au calendrier, comme les vacances d'hiver et d'été et la semaine de relâche au printemps.

Programme de travail postdiplôme

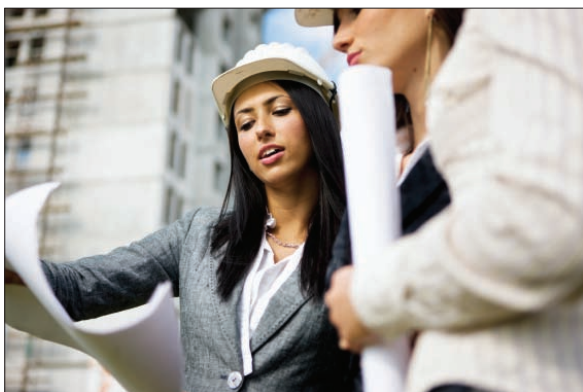
Dans le cadre du [Programme de travail postdiplôme \(PTPD\)](#), les employeurs peuvent embaucher des étudiants internationaux ayant obtenu un diplôme d'un établissement postsecondaire canadien participant.

- Ils peuvent travailler jusqu'à un maximum de trois ans dans leur domaine d'études, sans que l'employeur ait besoin d'un AMT.
- Les étudiants diplômés qui ont travaillé dans le cadre du PTPD peuvent remplir les conditions requises pour obtenir la résidence permanente au titre de la catégorie de l'expérience canadienne décrite ci-dessous.

NOTE

EN TANT QU'EMPLOYEUR D'UN TRAVAILLEUR ÉTRANGER TEMPORAIRE, SI VOUS DÉCIDEZ À UNE DATE ULTÉRIEURE D'APPUYER SA DEMANDE DE RÉSIDENCE PERMANENTE, VOUS POUVEZ AUGMENTER LES CHANCES D'ACCEPTATION DE SA DEMANDE EN SOUMETTANT UNE DEMANDE D'AVIS RELATIF AU MARCHÉ DU TRAVAIL À RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA.

3.2.4 CATÉGORIE DE L'EXPÉRIENCE CANADIENNE



La [Catégorie de l'expérience canadienne \(CEC\)](#) est un programme d'immigration permettant aux travailleurs étrangers temporaires et aux étudiants étrangers diplômés de soumettre une demande de résidence permanente.

- **Pour être admissible**, le candidat doit :
 - o avoir l'intention de vivre à l'extérieur du Québec;
 - o être
 - un travailleur étranger temporaire possédant au moins deux années d'expérience de travail qualifié à temps plein (ou l'équivalent) au Canada ou
 - un diplômé étranger d'un établissement postsecondaire canadien possédant au moins une année d'expérience de travail qualifié à temps plein (ou l'équivalent) au Canada;
 - o avoir acquis son expérience au Canada avec l'autorisation de travail ou d'études adéquate;
 - o présenter une demande pendant qu'il travaille au Canada ou dans l'année suivant la fin de son emploi au Canada.
- **Pour être prise en compte** pour l'obtention de la résidence permanente au titre de la CEC, l'expérience de travail des candidats doit relever de l'une des catégories suivantes de la [Classification nationale des professions \(CNP\)](#) du Canada :
 - o type de compétences 0 (postes de gestion);
 - o niveau de compétences A (postes professionnels);
 - o niveau de compétences B (postes techniques ou métiers spécialisés).
- **Les candidats de la CEC sont évalués** en vertu de leur expérience canadienne de travail qualifié, de leurs compétences linguistiques en français ou en anglais et de leur capacité à obtenir un diplôme canadien d'études postsecondaires, s'il y a lieu.

3.2.5 PROGRAMME DES CANDIDATS DES PROVINCES



Le [Programme des candidats des provinces](#) permet aux provinces et aux territoires de désigner des immigrants qui s'établiront sur leur territoire et contribueront à leur développement économique.

- Vous pouvez aider les travailleurs étrangers à réussir en les renseignant sur le processus.

ÉTAPES À SUIVRE POUR LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS

ÉTAPE 1 : PRÉSENTER UNE DEMANDE DE DÉSIGNATION À TITRE DE CANDIDAT D'UNE PROVINCE

Les travailleurs qui choisissent d'immigrer au Canada à titre de candidats d'une province doivent tout d'abord présenter une demande auprès de la province où ils souhaitent s'installer et suivre le processus de désignation par la province.

- Chaque province et territoire a ses propres critères. Les travailleurs intéressés devraient donc consulter le site Web approprié :
 - o [Alberta](#)
 - o [Colombie-Britannique](#)
 - o [Île-du-Prince-Édouard](#)
 - o [Manitoba](#)
 - o [Nouveau-Brunswick](#)

- o [Nouvelle-Écosse](#)
- o [Ontario](#)
- o [Saskatchewan](#)
- o [Terre-Neuve-et-Labrador](#)
- o [Territoires du Nord-Ouest](#)
- o [Yukon](#)

ACTION POUR L'EMPLOYEUR

LES EMPLOYEURS PEUVENT PARTICIPER AU PROCESSUS DE DÉSIGNATION DANS CERTAINES PROVINCES ET CERTAINS TERRITOIRES. POUR SAVOIR SI VOUS POUVEZ Y PARTICIPER, CONSULTEZ LE SITE WEB PROVINCIAL OU TERRITORIAL APPROPRIÉ.

NOTE

S'IL EST ACCEPTÉ, LE CANDIDAT RECEVRA UN CERTIFICAT DE DÉSIGNATION DE LA PROVINCE OU DU TERRITOIRE. UNE COPIE DU CERTIFICAT SERA ENVOYÉE DIRECTEMENT AU BUREAU DES VISAS, DE SORTE QUE LE DEMANDEUR N'A PAS À EN SOUMETTRE UNE COPIE AVEC SA DEMANDE.

ÉTAPE 2 : OBTENIR LA TROUSSE DE DEMANDE DE RÉSIDENCE PERMANENTE ET REMPLIR LES FORMULAIRES

Une fois que le travailleur a été désigné par une province ou un territoire, il doit présenter une demande distincte de résidence permanente à Citoyenneté et Immigration Canada (CIC).

La trousse de [Demande de résidence permanente au Canada : Guide pour les candidats des provinces](#) comprend le guide de demande et tous les formulaires qui doivent être remplis.

Le demandeur doit imprimer les formulaires suivants et suivre attentivement les instructions pour les remplir. Il faut répondre attentivement, entièrement et honnêtement à toutes les questions, et signer les formulaires.

Demande de résidence permanente au Canada

- Annexe 1 : Antécédents/Déclaration
- Annexe 4 : Immigration économique (à l'intention des candidats d'une province)
- Renseignements additionnels sur la famille
- Recours aux services d'un [représentant en immigration](#). Vous devez remplir ce formulaire si vous désirez obtenir l'aide d'un représentant pour présenter votre demande. Le recours aux services d'un représentant est un choix personnel. Des frais se rattachent généralement à ces services.



ÉTAPE 3 : VÉRIFIER LA DEMANDE AVANT DE L'ENVOYER

Le travailleur étranger doit s'assurer d'avoir dûment rempli sa demande et d'y avoir joint tous les documents justificatifs nécessaires.

- Une liste de contrôle utile est fournie dans la [Demande de résidence permanente au Canada – Guide pour les candidats des provinces](#).

ÉTAPE 4 : SOUMETTRE LA DEMANDE AU BUREAU DES VISAS APPROPRIÉ

Le travailleur étranger doit présenter sa demande au bureau des visas approprié – le bureau des visas responsable de son pays de nationalité ou du pays où il est établi légalement depuis au moins un an.

- Pour trouver le bureau des visas approprié, voir [Où envoyer votre demande](#).
 - o Veuillez noter que les demandeurs qui travaillent déjà temporairement au Canada doivent présenter leur demande au bureau des visas de Buffalo, New York.

ÉTAPE 5 : PAYER LES FRAIS APPLICABLES

Le travailleur étranger doit consulter le site Web de [Citoyenneté et Immigration Canada pour le Programme des candidats des provinces](#) afin de déterminer les frais qu'il devra payer. Les instructions comportent de l'information sur la manière de régler les frais.

- **Des frais de traitement** pour le travailleur étranger et ses personnes à charge doivent être payés au moment où la demande est présentée.
 - o Ces frais ne sont pas remboursables, même si la demande est rejetée.
- **Des frais relatifs au droit de résidence permanente** peuvent être exigés pour le demandeur et son époux ou conjoint de fait qui l'accompagne.
 - o Les frais ne doivent pas être payés avant que la demande ait été traitée, mais doivent être payés avant que Citoyenneté et Immigration Canada délivre un visa de résident permanent.

Ces frais sont remboursables si le travailleur étranger annule sa demande, si sa demande est refusée ou s'il n'utilise pas son visa.

- **Il peut également y avoir d'autres frais** pour un examen médical, un certificat de police ainsi que pour le test d'évaluation linguistique.
 - o Les examens médicaux doivent être effectués à des endroits prédéterminés. La liste par pays, territoire ou région des médecins autorisés figure dans la [Demande de résidence permanente au Canada – Guide pour les candidats des provinces](#).

NOTE

- LA DEMANDE ET LES FRAIS DOIVENT ÊTRE SOUMIS AU BUREAU DES VISAS CANADIEN APPROPRIÉ.
- LES EMPLOYEURS ET LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS DOIVENT FOURNIR DES RENSEIGNEMENTS EXACTS ET COMPLETS, FAUTE DE QUOI LA DEMANDE NE SERA PAS TRAITÉE ET SERA RETOURNÉE AU DEMANDEUR.
- LE BUREAU DES VISAS NE PEUT TRAITER UNE DEMANDE S'IL MANQUE DES DOCUMENTS JUSTIFICATIFS, SI LES FRAIS DE TRAITEMENT N'ONT PAS ÉTÉ ENTIÈREMENT PAYÉS, OU SI LES FORMULAIRES NE SONT PAS REMPLIS ET SIGNÉS. DE TELLES SITUATIONS RETARDERONT LE TRAITEMENT DE LA DEMANDE.

3.3 RESSOURCES CONNEXES

Candidats des provinces – Citoyenneté et Immigration Canada (pancanadien)

Information et demandes relatives au programme Candidats des provinces.

<http://www.cic.gc.ca/francais/immigrer/provinces/demande-qui.asp>

Catégorie de l'expérience canadienne – Citoyenneté et Immigration Canada (pancanadien)

Guide pour les travailleurs ayant une expérience de travail canadienne qui souhaitent demander la résidence permanente.

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

Classification nationale des professions – Ressources humaines et Développement des compétences Canada (pancanadien)

Information professionnelle pour aider les travailleurs à comprendre les exigences relatives aux emplois et aider les employeurs à rédiger les descriptions de travail.

<http://www5.hrsdc.gc.ca/noc/>

Compétences essentielles

Lignes directrices sur les compétences essentielles nécessaires pour plus de 250 professions.

http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/competences_essentielles/generale/accueil.shtml

suite

Dispenses relatives aux permis de travail – Citoyenneté et Immigration Canada (pancanadien)

Information sur les catégories d'emploi qui peuvent ne pas exiger de permis de travail.

<http://www.cic.gc.ca/francais/travailler/demande-qui-permis-non.asp>

Guichet Emplois – Service Canada (pancanadien)

Répertoire d'emplois en ligne unique du Canada, qui met les chercheurs d'emploi en relation avec les employeurs en ligne, sans frais.

http://jb-ge.hrhc-drhc.gc.ca/Intro_fra.aspx

Organismes d'aide aux immigrants – Citoyenneté et Immigration Canada (pancanadien)

Répertoire de services destinés aux nouveaux arrivants au Canada, avec des liens vers les services provinciaux, territoriaux et locaux.

<http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/publications/bienvenue/bien-20.asp>

Programme de candidats des provinces – Citoyenneté et Immigration Canada (pancanadien)

Formulaires de demande de résidence permanente, et information pour les travailleurs désignés dans le cadre du Programme de candidats des provinces.

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

Programme de permis de travail hors campus – Citoyenneté et Immigration Canada (pancanadien)

Information et demandes relatives au Programme de permis de travail hors campus pour les étudiants étrangers qui étudient au Canada.

<http://www.cic.gc.ca/francais/etudier/travailler-horscampus.asp>

Programme de travail post-diplôme – Citoyenneté et Immigration Canada (pancanadien)

Information et demandes relatives au Programme de permis de travail post-diplôme pour les étudiants étrangers qui terminent leurs études au Canada.

<http://www.cic.gc.ca/francais/etudier/travailler-post.asp>

Programme des travailleurs qualifiés (fédéral) – Citoyenneté et Immigration Canada (pancanadien)

Information sur le Programme des travailleurs qualifiés (fédéral), ainsi que guides et formulaires de demande.

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

Test des compétences essentielles dans le milieu de travail – Ressources humaines et Développement des compétences Canada (pancanadien)

Tests et formation concernant trois compétences essentielles : compréhension de l'écrit, utilisation de documents et habileté arithmétique.

<http://www.towes.com/accueil.aspx>



4. ÉVALUATION ET SÉLECTION DE TRAVAILLEURS FORMÉS À L'ÉTRANGER

Dans cette section, vous trouverez de l'information sur ce qui suit :

- 4.1 Évaluation
- 4.2 Évaluation et vérification des titres de compétences étrangers
- 4.3 Évaluation et vérification des compétences
- 4.4 Normes linguistiques
- 4.5 Agrément et permis d'exercer
- 4.6 Facteurs de réussite pour la sélection de travailleurs formés à l'étranger
- 4.7 Ressources connexes

4.1 ÉVALUATION



Faites de meilleurs choix de recrutement grâce à un processus d'évaluation équitable et précis.

En tant qu'employeur, vous avez de l'expérience en matière d'évaluation des compétences acquises des candidats pour un emploi. Vous savez que l'évaluation précise des compétences, des aptitudes et des connaissances linguistiques constitue la clé pour sélectionner des candidats qui répondent aux exigences de l'emploi.

Vous pouvez améliorer votre processus d'évaluation de manière à ce qu'il soit équitable et précis pour tous les travailleurs, y compris les TFE :

- en élaborant des critères d'évaluation fondés sur une bonne description d'emploi;
- en reconnaissant la valeur des titres de compétences et de l'expérience acquis à l'étranger;
- en vous concentrant sur les aptitudes, comportements et connaissances nécessaires à l'emploi;
- en éliminant les obstacles perçus auxquels se heurtent les TFE.

Le processus d'évaluation devrait également tenir compte de toute exigence d'agrément nécessaire.

TRUC POUR L'EMPLOYEUR

LA RECONNAISSANCE DES TITRES DE COMPÉTENCES ÉTRANGERS (RTCE) EST LE PROCESSUS DE VÉRIFICATION DE L'ÉDUCATION, DE LA FORMATION ET DE L'EXPÉRIENCE DE TRAVAIL ACQUISES DANS UN AUTRE PAYS ET DE LEUR COMPARAISON AUX NORMES ÉTABLIES POUR LES TRAVAILLEURS CANADIENS.

Source : Portail Web de l'ACS sur le recrutement et le maintien en poste des TFE

4.2 ÉVALUATION ET VÉRIFICATION DES TITRES DE COMPÉTENCES ÉTRANGERS



Les certificats, diplômes et grades acquis à l'étranger peuvent être équivalents aux titres de compétences canadiens. Il est utile de s'informer à cet égard.

Les organismes d'évaluation des titres de compétences peuvent évaluer les titres de compétences étrangers comme les certificats, diplômes et grades et vous dire en quoi ils répondent aux normes canadiennes. Vous trouverez certains de ces organismes par le biais de [Centre d'information canadien sur les diplômes internationaux](#).

Vous pouvez aider les travailleurs formés à l'étranger en faisant appel à ces organismes, ou vous pouvez demander aux employés potentiels de faire évaluer leurs titres de compétences dans le cadre de leur demande d'emploi.

Autres ressources

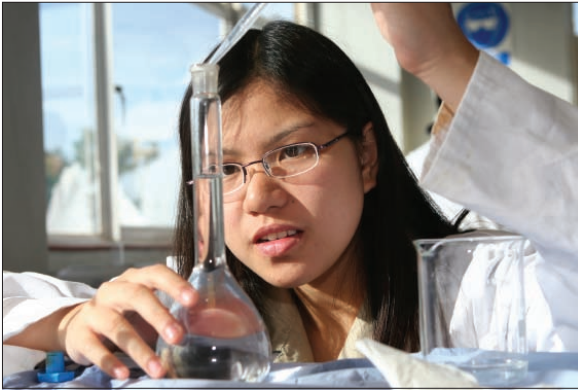
- Certains organismes de réglementation offrent aux travailleurs formés à l'étranger des conseils et de l'aide pour la reconnaissance des titres de compétences acquis à l'étranger.
- Pour les métiers non réglementés de certains secteurs, il existe des systèmes d'agrément volontaire permettant d'évaluer les capacités des travailleurs formés à l'étranger.
- Des services d'évaluation et de reconnaissance des acquis (ERA) sont disponibles dans de nombreux collèges et instituts.
 - o Le processus d'ERA consiste à déterminer et à mesurer les capacités et les connaissances acquises à l'extérieur des établissements d'enseignement traditionnels. Le processus d'ERA peut établir les équivalences des titres de compétences pour les capacités et les connaissances acquises à l'extérieur du Canada et déterminer l'admissibilité à exercer un métier ou une profession.

TRUC POUR L'EMPLOYEUR

CONSEILS CONCERNANT LES TITRES DE COMPÉTENCES ÉTRANGERS :

- NE TENEZ PAS POUR ACQUIS QUE LES CANDIDATS SAURONT QUELS DOCUMENTS ILS DOIVENT PRÉSENTER AVEC LEUR DEMANDE D'EMPLOI. INDIQUEZ SPÉCIFIQUEMENT LES DOCUMENTS QUE VOUS SOUHAITEZ OBTENIR (CURRICULUM VITÆ, ÉQUIVALENCE DES TITRES DE COMPÉTENCES, DIPLÔMES, LETTRES DE RECOMMANDATION, ETC.).
- DANS VOTRE ANNONCE D'EMPLOI, INFORMEZ LES CANDIDATS DES SERVICES D'ÉVALUATION DES TITRES DE COMPÉTENCES ET PLACEZ UN LIEN VERS CES SERVICES SUR LE SITE WEB DE VOTRE ENTREPRISE.
- SOYEZ CONSCIENT DU TEMPS QU'IL FAUT POUR FAIRE ÉVALUER LES TITRES DE COMPÉTENCES ET TENEZ-EN COMPTE DANS VOS CALENDRIERS DE RECRUTEMENT.

4.3 ÉVALUATION ET VÉRIFICATION DES COMPÉTENCES



Concentrez-vous sur le rendement et trouvez des travailleurs qui peuvent réellement faire le travail.

Les compétences sont l'étendue des aptitudes, connaissances et capacités nécessaires pour réaliser des tâches et fonctions données. Vous pouvez tirer avantage de l'utilisation de tests fondés sur les compétences pour évaluer l'aptitude des candidats à s'acquitter des tâches liées à l'emploi.

Conseils pour évaluer les compétences

- **Utilisez les normes professionnelles existantes**, qui ont été élaborées par les [conseils sectoriels](#) et les [associations professionnelles](#) pour de nombreux secteurs d'activité. Vous pouvez évaluer les compétences des TFE en les comparant à ces normes pour des métiers donnés.
- **Utilisez le [Test des compétences essentielles dans le milieu de travail \(TOWES\)](#)** pour évaluer les compétences au niveau d'entrée. Le test TOWES fait appel à des documents des milieux de travail pour mesurer avec efficacité les compétences essentielles nécessaires à la sécurité et à la productivité d'un emploi. Des évaluations TOWES sectorielles, adaptées en fonction du secteur, sont également disponibles. Un réseau national de collèges de tout le Canada effectue les évaluations du TOWES.
- **Élaborez des épreuves pratiques s'il est possible de le faire.** Bien conçues, les épreuves pratiques vous permettent de voir le candidat « en action » et d'évaluer ses aptitudes réelles.
- **Surmontez les obstacles en matière de compétences et d'expérience de travail.** Dans votre annonce d'emploi, dites explicitement que vous reconnaissez l'expérience acquise hors du Canada et y accordez de l'importance.
- **Aidez les candidats à répondre à leurs exigences en matière d'autorisation d'exercer.** Si un emploi est réglementé et que les travailleurs doivent posséder une expérience de travail canadienne pour obtenir un permis d'exercer, envisagez de recruter les candidats à un niveau moins élevé jusqu'à ce qu'ils répondent aux exigences pour obtenir un permis d'exercer.

4.4 NORMES LINGUISTIQUES



Augmentez l'efficacité de votre recrutement : indiquez les connaissances linguistiques que vous exigez et celles que vous pouvez favoriser.

Le [Centre des niveaux de compétence linguistique canadiens](#) a élaboré des normes nationales pour mesurer, chez les adultes immigrants ou les candidats à l'immigration, la maîtrise de l'anglais ou du français. Vous pouvez utiliser ces normes pour aider à définir les exigences linguistiques pour les descriptions d'emploi.

Plusieurs conseils sectoriels, associations nationales et organismes de réglementation ont également élaboré des documents d'épreuves linguistiques et de formation propres à certains secteurs ou certaines professions. Vous trouverez des liens vers les différents conseils sectoriels auprès de l'[Alliance des conseils sectoriels](#).

Conseils

- **Efforcez-vous de surmonter les obstacles linguistiques lors du recrutement.** Dans votre annonce d'emploi, utilisez un langage clair et simple, dépourvu de jargon et d'argot. Il pourrait être bon d'envisager de publier votre annonce dans des langues autres que le français ou l'anglais, notamment pour les emplois qui ne nécessitent pas un niveau élevé de maîtrise linguistique. Vous pourrez ainsi « ratisser plus large ».
- **Accordez aux candidats du temps pour se préparer aux entrevues.** Gardez à l'esprit qu'un candidat peut être nerveux durant une entrevue d'emploi et que ses connaissances linguistiques peuvent sembler pires qu'elles ne le sont. Tenez-en compte et informez les candidats des entrevues à l'avance afin qu'ils puissent se préparer adéquatement.
- **Concentrez-vous sur ce que dit le candidat.** Les candidats peuvent avoir une bonne maîtrise du français ou de l'anglais, tout en ayant un accent, un vocabulaire différent ou en s'exprimant d'une autre façon. Tenez-en compte et efforcez-vous de vous concentrer sur le contenu. Gardez à l'esprit qu'il est possible d'améliorer les connaissances linguistiques du candidat grâce à une formation linguistique ou à l'expérience de travail.
- **Déterminez les connaissances linguistiques nécessaires pour l'emploi.** Certains emplois exigent un niveau élevé de connaissances linguistiques, et d'autres non. Si un poste n'exige que des connaissances linguistiques de base, songez à sélectionner des travailleurs ne parlant pas couramment le français ou l'anglais.

4.5 AGRÉMENT ET PERMIS D'EXERCER



Aidez les travailleurs à acquérir l'agrément ou l'autorisation d'exercer, et gagnez un employé dévoué à long terme.

Le poste que vous cherchez à pourvoir est peut-être un poste de professionnel d'une profession réglementée pour lequel il faut un permis d'exercer. Si l'obtention d'un permis d'exercer nécessite une expérience de travail canadienne, envisagez de recruter les candidats à un niveau moins élevé jusqu'à ce qu'ils répondent aux exigences pour obtenir un permis d'exercer pour l'emploi qu'ils sollicitent.

Même si l'emploi que vous cherchez à pourvoir n'est pas réglementé, l'agrément volontaire peut vous intéresser, car il permet d'établir une certaine norme de maîtrise professionnelle. N'oubliez pas de communiquer cette préférence aux candidats au début du processus d'emploi.

Les organismes de réglementation et les associations professionnelles fournissent de nombreuses ressources sur l'évaluation des titres de compétences. Certains secteurs d'activité ont aussi élaboré des outils pour l'agrément.

4.6 FACTEURS DE RÉUSSITE POUR LA SÉLECTION DE TRAVAILLEURS FORMÉS À L'ÉTRANGER



Trouvez les meilleurs candidats – élaborer de bons outils et soyez ouvert, équitable et proactif.

De bonnes descriptions de travail et pratiques de recrutement et des processus d'évaluation impartiaux, équitables et exacts vous donneront les outils nécessaires pour sélectionner les meilleurs candidats pour l'emploi.

Vous pourriez prendre l'engagement de recruter pour votre entreprise des TFE. Vous pouvez également allouer un certain nombre de postes aux programmes de transition vers le marché du travail.

Les autres facteurs de réussite comptent les suivants :

- Indiquez clairement la façon dont vous arrêterez votre choix final.
- Appliquez un ensemble de critères cohérents et équitables pour des postes similaires. Par exemple, utilisez une grille d'évaluation pour chacun des candidats, de manière à assurer une uniformité du processus.
- Fondez votre sélection sur un processus d'évaluation qui reconnaît la valeur et la transférabilité des capacités et des titres de compétences acquis à l'étranger.

- Prenez tous les aspects du profil du candidat en considération, en pesant le pour et le contre.
- Pour garantir l'impartialité et le caractère équitable du processus de sélection, faites participer un conseiller en ressources humaines – ou un conseiller externe – au processus d'entrevue.
- Lorsque vous refusez des candidats, expliquez clairement et honnêtement les raisons pour lesquelles vous le faites. N'invoquez pas un « manque d'expérience au Canada » si ce n'est pas la raison véritable.

4.7 RESSOURCES CONNEXES

Alliance des conseils sectoriels (pancanadien)

Information sur la façon dont les conseils sectoriels aident leurs secteurs d'activité à intégrer des travailleurs formés à l'étranger, et liens vers des sites Web donnés de conseils sectoriels, où vous pourrez trouver des outils utiles pour le recrutement de TFE.

<http://www.councils.org/fr/>

Association canadienne pour la reconnaissance des acquis (pancanadien)

Liens vers des sites Web provinciaux pour l'évaluation et la reconnaissance des acquis (ERA).

<http://www.capla.ca/>

Centre des niveaux de compétence linguistique canadiens (CNCLC) (pancanadien)

Information sur les normes nationales relatives à la maîtrise de la langue seconde pour les immigrants et les immigrants potentiels.

<http://www.language.ca/>

Centre d'information canadien sur les diplômes internationaux

Liens vers les organismes membres qui offrent une évaluation uniformisée des titres de compétences étrangers.

<http://www.cicic.ca/368/les-services-d'evaluation-des-diplomes.canada>

Compétences essentielles – Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Lignes directrices sur les compétences essentielles nécessaires pour plus de 250 professions.

http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/competences_essentielles/generale/accueil.shtml

Cours de langue de niveau avancé – Citoyenneté et Immigration Canada (pancanadien)

Formation linguistique pour les nouveaux arrivants afin de les aider à accroître leur connaissance de l'anglais ou du français.

<http://www.cic.gc.ca/francais/nouveaux/clna-nouveau.asp>

suite

Educational Testing Service Canada, Inc. (pancanadien) (en anglais seulement)
Branche canadienne du plus grand organisme privé de tests et d'évaluation des compétences au monde.

<http://www.etscanada.ca/>

Projet de profils culturels – Citoyenneté et Immigration Canada (pancanadien)
Aperçu de la vie et des coutumes dans 100 pays étrangers.

<http://www.cp-pc.ca/>

Test de connaissance du français (pancanadien)
Information sur un des tests linguistiques français uniformisés utilisés au Québec.

<http://www.ciep.fr/en/tcf/>

Test des compétences essentielles dans le milieu de travail – Ressources humaines et Développement des compétences Canada (pancanadien)
Tests et formation pour trois compétences essentielles dans le milieu de travail : compréhension de l'écrit, utilisation de documents et habileté arithmétique.

<http://www.towes.com/accueil.aspx>



5. INTÉGRATION ET MAINTIEN EN POSTE DES TRAVAILLEURS FORMÉS À L'ÉTRANGER

Dans cette section, vous trouverez de l'information sur ce qui suit :

- 5.1 Programmes d'insertion professionnelle
- 5.2 Formation, mentorat et perfectionnement professionnel
- 5.3 Utilisation de l'ensemble des capacités de vos travailleurs
- 5.4 Création d'un milieu de travail inclusif
- 5.5 Évaluation de votre réussite
- 5.6 Ressources connexes

5.1 PROGRAMMES D'INSERTION PROFESSIONNELLE



Les programmes d'insertion professionnelle aident à ériger un pont entre la formation et l'expérience acquises à l'étranger et le travail au Canada. Ils incluent des stages, de la formation et le placement propres à une profession donnée ainsi que des programmes de mentorat externe. Les programmes débutent par un placement professionnel, après quoi vous pouvez offrir un poste plus permanent au TFE.

Ces programmes apportent aux employeurs :

- un soutien en offrant une formation en milieu de travail aux TFE en dehors des heures de travail;
- la possibilité d'accroître les compétences des TFE afin de répondre à des besoins donnés;
- l'assurance que les compétences des TFE répondent aux normes canadiennes avant de décider de prendre un engagement d'emploi plus permanent.

Les programmes d'insertion professionnelle aident également les travailleurs formés à l'étranger à s'intégrer de manière efficace au milieu de travail en offrant :

- une aide structurée pendant le stage, sous forme d'un encadrement ou d'activités de mentorat;
- des possibilités de perfectionnement professionnel et de création de réseaux;
- des évaluations et une rétroaction à intervalles réguliers.

5.2 FORMATION, MENTORAT ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL



Assurez votre propre réussite – aidez vos travailleurs à apprendre, à évoluer et à réussir.

Programmes de formation

Vous pouvez offrir des cours de formation ou une formation pratique entre collègues dans le milieu de travail ou informer vos travailleurs lorsqu'une formation est disponible. Les options de formation comprennent les suivantes :

- **Formation professionnelle.** La formation professionnelle est offerte par des organismes communautaires, des bibliothèques publiques municipales et des centres communautaires. Certains collèges et instituts offrent également différents cours de mise à niveau des aptitudes techniques et linguistiques. Certains programmes associent une formation technique à des programmes de formation linguistique et d'insertion professionnelle propre à des professions données.
- **Formation linguistique.** Les TFE peuvent profiter de cours de français ou d'anglais, de cours de langue associés à des métiers spécifiques ou de cours personnalisés de français ou d'anglais pour les affaires.

- **Formation en matière de culture et de communication.** La formation en matière de culture et de communication aide tous les travailleurs à être plus efficaces dans leur milieu de travail. La formation culturelle aide les travailleurs à interagir de manière plus efficace avec leurs collègues, fournisseurs ou clients. La formation en communication renforce les aptitudes de présentation et aide les travailleurs à communiquer leurs idées plus clairement.
- **Formation organisationnelle.** Comme tous les nouveaux employés, les TFE tireront profit d'une formation axée sur les normes, pratiques et attentes de votre entreprise.

Votre entreprise peut obtenir des avantages en aidant des organismes communautaires et établissements de formation à élaborer des programmes de formation professionnelle liés à l'emploi.



Programmes de mentorat

Fournir des mentors – des membres du personnel spécialisés et expérimentés – pour répondre aux questions des nouveaux employés aidera ces derniers à s'intégrer plus rapidement à votre milieu de travail. Les programmes de mentorat peuvent aider tous les nouveaux employés, mais ils peuvent s'avérer particulièrement utiles pour les travailleurs formés à l'étranger.

Perfectionnement professionnel

Les possibilités de perfectionnement professionnel sont importantes pour tous les employés, ainsi que pour votre entreprise. Assurez-vous que ces possibilités sont offertes aux travailleurs formés à l'étranger.

- Incluez des TFE dans les programmes officiels de perfectionnement du leadership.
- Soyez ouvert aux nouvelles formes de leadership et de collaboration. Ne faites pas abstraction des capacités des TFE simplement parce qu'elles ne reflètent pas la norme dans votre milieu de travail.
- Offrez un encadrement et des cours de perfectionnement des capacités de communication et de leadership. Rappelez-vous que les TFE peuvent avoir des besoins spéciaux en fonction de leur origine culturelle, de leurs aptitudes, de leur formation et de leur expérience de travail.
- Appuyez les travailleurs dans leur processus d'obtention d'un permis d'exercice ou de l'agrément. Votre entreprise pourrait obtenir des avantages en offrant un soutien financier pour les examens ou un congé payé pour que les candidats puissent se préparer à des examens importants et les passer.

5.3 UTILISATION DE L'ENSEMBLE DES CAPACITÉS DE VOS TRAVAILLEURS



Motivez votre effectif – reconnaissez et utilisez les compétences et les talents de vos travailleurs.

Il y a de nombreuses façons de tirer le maximum de vos travailleurs formés à l'étranger:

- Les faire participer à l'élaboration et à la mise en œuvre de nouveaux processus, produits ou services. Leurs perspectives uniques pourraient donner lieu à de nouvelles idées inhabituelles, mais très efficaces.
- Être à l'affût des aptitudes cachées des travailleurs formés à l'étranger qui n'ont peut-être pas été détectées dans le cadre du processus de recrutement. La diversité de leurs origines peut constituer une riche source d'aptitudes et de talents. Trouvez des façons d'utiliser ces aptitudes de manière appropriée.
- Reconnaitre et utiliser les connaissances culturelles et linguistiques et les réseaux internationaux des travailleurs formés à l'étranger pour développer les marchés internationaux ou des programmes de marketing ciblant des marchés locaux donnés.
- Faire appel aux connaissances linguistiques des travailleurs formés à l'étranger pour traduire des documents et offrir un service à la clientèle dans plusieurs langues.

5.4 CRÉATION D'UN MILIEU DE TRAVAIL INCLUSIF



Faites en sorte que votre milieu de travail soit véritablement canadien – assurez-vous qu'il accueille tout le monde.

Il n'y a pas de meilleur moyen d'améliorer le moral de votre entreprise et de vous assurer le dévouement de vos employés qu'en créant un milieu de travail accueillant. Assurez-vous que cet aspect accueillant s'étende aux TFE.

- Employez des travailleurs d'origines culturelles différentes.
- Créez une vision rassembleuse pour votre entreprise, de manière à réunir des travailleurs de toutes les cultures.
- Créez un climat où tous les travailleurs sont bien accueillis par leurs collègues et supérieurs et faites savoir à tous qu'il s'agit d'un aspect important de votre entreprise.
- Mettez en place un programme officiel d'orientation pour que tous les nouveaux travailleurs se sentent appréciés et inclus.
- Afin de mettre les nouveaux employés à l'aise, associez-les à des membres du personnel déjà en poste, si possible avec des personnes de même origine culturelle.
- Mettez les nouveaux TFE en contact avec des services de soutien personnel et communautaire qui les aidera, leur famille et eux, dans leur établissement.
- Offrez une formation sur la diversité et les différences culturelles à tous les membres du personnel.
- Célébrez la diversité culturelle au sein de votre entreprise au moyen d'affiches, de bulletins ou d'autres documents. Organisez des événements spéciaux qui célèbrent différentes cultures.
- Créez des occasions de faire connaître la valeur de la diversité, en mentionnant spécifiquement les TFE.
- Appuyez des initiatives liées à l'embauche, au mentorat, à la promotion et au maintien en poste des TFE et participez-y. Encouragez chaque membre de votre entreprise à y participer.
- Désignez des travailleurs pour qu'ils se fassent les champions de la diversité au sein de votre entreprise ou qu'ils en fassent la promotion. Incluez ces personnes dans les processus décisionnels et donnez-leur la liberté d'action et les ressources nécessaires pour mettre en œuvre des initiatives spéciales destinées à instaurer une culture inclusive.
- Assurez-vous que les TFE ont accès aux possibilités d'avancement à des postes de gestion ou de niveau supérieur.

5.5 ÉVALUATION DE VOTRE RÉUSSITE



L'investissement de votre temps et de vos efforts pour le recrutement de TFE a-t-il été valable ?

N'oubliez pas d'évaluer – et de célébrer – votre réussite.

- **Faites un suivi du nombre de TFE employés dans votre entreprise.** Si vous avez pris l'engagement de recruter des TFE ou alloué des postes aux programmes de transition professionnelle, évaluez vos progrès de façon régulière.
- **Suivez l'évolution des TFE dans votre milieu de travail.** Sont-ils employés de manière appropriée en matière de niveau, d'aptitudes et de qualifications ? Progressent-ils au sein de votre entreprise ? (Gardez à l'esprit que les travailleurs ne devraient pas être contraints de participer à un processus de suivi.)
- **Rendez compte de la façon dont les TFE ont contribué à votre milieu de travail.** Célébrez votre réussite à l'aide de récits dans des bulletins organisationnels, des communiqués à la collectivité, des revues spécialisées ou des rapports aux actionnaires.
- **Faites part de ce que vous avez appris en recrutant des TFE et en travaillant avec eux.** Communiquez vos pratiques exemplaires ou études de cas à votre association industrielle ou conseil sectoriel. Proposez de faire des allocutions lors d'ateliers de votre secteur d'activité ou de réunions de groupes communautaires ou d'organismes d'aide aux immigrants.

5.6 RESSOURCES CONNEXES

Assisting Local Leaders with Immigrant Employment Strategies (ALLIES) (pancanadien)
(en anglais seulement)

ALLIES fournit financement, information, réseaux et expertise technique aux employeurs et aux immigrants qualifiés dans six grandes villes canadiennes.

<http://www.maytree.com/integration/allies>

Ciblétudes (pancanadien)

Guide pour les programmes de formation et de renforcement des compétences dans tout le Canada.

<http://www.cibletudes.ca/>

Cours de langue de niveau avancé – Citoyenneté et Immigration Canada (pancanadien)

Formation linguistique pour les nouveaux arrivants afin de les aider à améliorer leurs compétences en anglais ou en français.

<http://www.cic.gc.ca/francais/nouveaux/clna-nouveau.asp>

suite

Intercultural Insights (pancanadien) (en anglais seulement)

Lignes directrices et conseils pour travailler avec des personnes d'autres cultures.

<http://www.thiagi.com/email-intercultural101-tips.html>

Projet de profils culturels – Citoyenneté et Immigration Canada (pancanadien)

Aperçu de la vie et des coutumes dans 100 pays étrangers.

<http://www.cp-pc.ca/>



6. RESSOURCES

- Ressources nationales
- Ressources régionales
- Ressources sectorielles

RESSOURCES NATIONALES

Alliance des conseils sectoriels

<http://www.councils.org/fr>

Assisting Local Leaders with Immigrant Employment Strategies (Allies) (en anglais seulement)

<http://www.maytree.com/integration/allies>

Association canadienne pour la reconnaissance des acquis

<http://www.capla.ca/>

Associations et ordres professionnels nationaux – Centre d’information Canadien sur les diplômes internationaux

<http://www.cicic.ca/fr/profess.aspx?sortcode=1.3.7.7>

Bienvenue au Canada – Citoyenneté et Immigration Canada

<http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/publications/bienvenue/bien-20.asp>

BioTalent Canada – (Pancanadien)

<http://www.biotalent.ca/>

Bureaux des visas – Citoyenneté et Immigration Canada

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

Canada’s Top 100 Employers – Best Employers of New Canadians (en anglais seulement)

<http://www.canadastop100.com/immigrants/>

Catégorie de l’expérience canadienne – Citoyenneté et Immigration Canada

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

Centre des niveaux de compétence linguistique canadiens

<http://www.language.ca>

suite

Centre d'information canadien sur les diplômes internationaux

<http://www.cicdi.ca>

Centre syndical et patronal du Canada

http://www.clbc.ca/Research_and_Reports/Fr_Archive/fr_report11230401.asp

Ciblétudes

<http://www.cibletudes.ca/fra/index.shtml>

Classification nationale des professions – Ressources humaines et Développement des compétences Canada

<http://www5.hrsdc.gc.ca/NOC/Francais/CNP/2006/Bienvenue.aspx>

Compétences essentielles – Ressources humaines et Développement des compétences Canada

http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/competences_essentielles/generale/accueil.shtml

Cours de langue de niveau avancé – Ressources humaines et Développement des compétences Canada

<http://www.rhdsc.gc.ca/fra/sm/comm/rhdc/nouvelles/2005/050425ba.shtml>

Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC) – Citoyenneté et Immigration Canada

<http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/publications/bienvenue/bien-22.asp>

Demande de résidence permanente au Canada : Guide pour les candidats des provinces – Citoyenneté et Immigration Canada

<http://www.cic.gc.ca/francais/immigrer/provinces/demande-trousse.asp>

Dispenses relatives aux permis de travail – Citoyenneté et Immigration Canada

<http://www.cic.gc.ca/francais/travailler/demande-qui-permis-non.asp>

Droits des travailleurs et salaire minimum – Se rendre au Canada – Citoyenneté et Immigration Canada

http://www.travailleaucanada.gc.ca/pièces_jointes-fra.do?content=worker_rights&lang=fra

Educational Testing Service Canada, Inc.

<http://www.etscanada.ca/fr/>

Embauche Immigrants

<http://www.embaucheimmigrants.ca/fr>

suite

Embauche et recrutement des personnes formées et diplômées à l'étranger – Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers – Citoyenneté et Immigration, Canada.
<http://www.compentes.gc.ca/employeurs/index.asp>

Employment Access Strategy for Immigrants – Looking Ahead Initiative (Colombie-Britannique)
(en anglais seulement)
<http://www.iecbc.ca/>

Guichet Emplois – Service Canada
http://www.jobbank.gc.ca/intro_fra.aspx

Human Resources Management Canada (en anglais seulement)
<http://www.hrm.ca/jobs.htm>

Information pour les employeurs canadiens : Unités de travailleurs étrangers temporaires – Citoyenneté et Immigration Canada
<http://www.cic.gc.ca/francais/travailler/employeurs/unites-tet.asp>

Intégration-net – Citoyenneté et Immigration Canada
<http://www.integration-net.ca>

Integration Resources Canada (en anglais seulement)
<http://www.integrationresourcescanada.com>

Intercultural Insights (en anglais seulement)
<http://www.thiagi.com/email-intercultural101-tips.html>

Manufacturiers et exportateurs du Canada
http://www.cme-mec.ca/shared/upload/on/reference_piece.pdf

Outil : Travailler au Canada – Ressources humaines et Développement des compétences Canada
<http://www.travailleraucanada.gc.ca>

Principes essentiels concernant les avis relatifs au marché du travail – Citoyenneté et Immigration Canada (pancanadien)
<http://www.cic.gc.ca/francais/travailler/employeurs/principes-avis.asp>

Programme de candidats des provinces – Citoyenneté et Immigration Canada
<http://www.cic.gc.ca/francais/immigrer/provinces/demande-qui.asp>

suite

Programme d'immigration – Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers – Citoyenneté et Immigration, Canada

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

Programme de permis de travail hors campus – Citoyenneté et Immigration Canada (pancanadien)

<http://www.cic.gc.ca/francais/etudier/travailler-horscampus.asp>

Programme de travail post-diplôme – Citoyenneté et Immigration Canada

<http://www.cic.gc.ca/francais/etudier/travailler-post.asp>

Programme des travailleurs étrangers temporaires – Citoyenneté et Immigration Canada.

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

Projet des profils culturels – Citoyenneté et Immigration Canada

<http://www.cp-pc.ca>

Se rendre au Canada – Citoyenneté et Immigration, Canada

<http://www.serendreaucanada.gc.ca/CIC/display-afficher.do?id=000000000096&lang=fra>

Test de connaissance du français

<http://www.ciep.fr/en/tcf/index.php>

Test of English as a Foreign Language (TOEFL) (en anglais seulement)

<http://www.toefl.org>

Test of English for International Communication (TOEIC)

<http://www.etscanada.ca/fr/>

Test de français international

<http://www.etscanada.ca/tfi/index.php>

Test des compétences essentielles en milieu de travail

<http://www.towes.com/accueil.aspx>

Travailleurs étrangers – Ressources humaines et Développement des compétences Canada

http://www.rhdsc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/brochure/ptet_brochure.shtml

Travailleurs qualifiés et professionnels – Citoyenneté et Immigration Canada

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

Travailler temporairement au Canada – Citoyenneté et Immigration Canada

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

suite

Visas – Où présenter votre demande : Liste des pays et des bureaux canadiens des visas correspondants – Citoyenneté et Immigration Canada

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

Visas – Les pays et territoires dont les citoyens ont besoin de visas de visiteurs pour entrer au Canada comme visiteurs – Citoyenneté et Immigration Canada

<http://www.cic.gc.ca/francais/visiter/visas.asp>

RESSOURCES RÉGIONALES

ALBERTA

Alberta Ministry of Employment, Immigration and Industry (en anglais seulement)

<http://www.alberta-canada.com/immigration/employers/index.html>

Central Alberta – Welcoming Communities Employer Guide (en anglais seulement)

<http://www.centralalberta.ab.ca/index.cfm?page=WelcomingCommunitiesEmployerGuide>

International Qualifications Assessment Service (IQAS) (Alberta) (en anglais seulement)

<http://employment.alberta.ca/immigration/4512.html>

Jobs in Alberta – Government of Alberta (en anglais seulement)

<http://alberta.ca/home/jobs.cfm>

COLOMBIE-BRITANNIQUE

British Columbia Internationally Trained Professionals Network (en anglais seulement)

<http://www.bcitp.net>

Employment Access Strategy for Immigrants (British Columbia) (en anglais seulement)

<http://www.iecbc.ca/>

Government of British Columbia (en anglais seulement)

<http://www.aved.gov.bc.ca/industrytraining/>

International Credential Evaluation Service (ICES) (British Columbia, Institute of Technology) (en anglais seulement)

<http://www.bcit.ca/ices>

Multicultural Helping House Society – Bamboo Network (Construction) (en anglais seulement)

<http://www.helpinghouse.org>

suite

The Society of Internationally Trained Engineers of British Columbia (en anglais seulement)
<http://www.sitebc.ca>

The Society of Punjabi Engineers and Technologists of British Columbia (en anglais seulement)
<http://www.speatbc.org>

ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

Éducation permanente et formation – Le gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard
<http://www.gov.pe.ca/infopei/index.php3?number=790&lang=F>

MANITOBA

Career Destination MANITOBA for Newcomers (en anglais seulement)
<http://www.immigrantsandcareers.mb.ca/cdmb-newcomers/general/pages/home/>

Certification et réglementation professionnelles – Gouvernement du Manitoba
<http://www.gov.mb.ca/labour/index.fr.html>

Entreprenariat, Formation professionnelle et Commerce – Gouvernement du Manitoba
http://www.gov.mb.ca/tce/edu_train/index.fr.html

Le Service d'évaluation des diplômes
http://www2.immigatemanitoba.com/browse/work_in_manitoba/work-recognition-acas.fr.html

Travail et Immigration Manitoba/Immigration et multiculturalisme
<http://www.gov.mb.ca/labour/index.fr.html>

NOUVEAU-BRUNSWICK

Éducation postsecondaire, Formation et Travail – Gouvernement du Nouveau-Brunswick
<http://www.gnb.ca/0311/index-f.asp>

NOUVELLE-ÉCOSSE

Labour and Workforce Development – Government of Nova Scotia (en anglais seulement)
<http://www.nsworkplaceeducation.ca/>

ONTARIO

Centre d'accès à l'emploi réglementé (Sud-ouest Ontario)
<http://www.accesscentre.ca>

Comparative Education Service (CES) (en anglais seulement)
<http://learn.utoronto.ca/ces.htm>

suite

Compétences mondiales (Ottawa)

<http://www.ottawa-worldskills.org>

Immigration en Ontario

http://www.ontarioimmigration.ca/french/bridge_other.asp

London-Middlesex Immigrant Employment Council (LMIEC) (London) (en anglais seulement)

<http://www.lmiec.ca>

Mentoring Partnership (Toronto) (en anglais seulement)

<http://www.thementoringpartnership.com/>

Ministère des affaires civiques et de l'immigration – Gouvernement de l'Ontario

<http://www.citizenship.gov.on.ca/french/working/employers/>

Ontario Chamber of Commerce – Global Experience at Work Initiative

<http://www.ontarioimmigration.ca/FRENCH/geo.asp>

Partenariat des professionnels de formation internationale (Ottawa)

<http://www.itwp.ca>

Passeport – Compétences de l'Ontario

<http://skills.edu.gov.on.ca>

Service canadien d'évaluation de documents scolaires internationaux

<http://www.icascanada.ca>

Skills for Change (Engineers, Engineering Technicians, Technologists, and Information Technology Professionals) (Toronto) (en anglais seulement)

<http://www.skillsforchange.org/elt/index.html>

Skills Without Borders (Brampton Board of Trade) (en anglais seulement)

<http://www.skillswithoutborders.com>

Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC) (en anglais seulement)

<http://www.triec.ca/>

Waterloo Region Immigrant Employment Network (WRIEN) (en anglais seulement)

<http://www.wrien.com/main.cfm>

World Education Services

<http://www.wes.org/ca/fr/employers/index.asp>

suite

QUÉBEC

Aide aux immigrants et aux minorités visibles

<http://emploiquebec.net/individus/immigrants-minorites/index.asp>

Centre d'expertise sur les formations acquises hors du Québec (CEFAHQ)

<http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/education/evaluation-comparative/index.html>

Certificat de sélection du Québec – Immigration et Communautés culturelles Québec

<http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/immigrer-installer/refugies-autres/refugie-reconnu/obtention-csq.html>

Services aux employeurs de Québec – Immigration et Communautés culturelles Québec

<http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/employeurs/index.html>

SASKATCHEWAN

Government of Saskatchewan JobStart and Future Skills (en anglais seulement)

<http://www.aeel.gov.sk.ca/jsfs>

International Qualifications Assessment Service (IQAS)

(Alberta, Saskatchewan and North-West Territories) (en anglais seulement)

<http://employment.alberta.ca/immigration/4512.html>

TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR

Employment and Development Supports – Government of Newfoundland and Labrador

(en anglais seulement)

<http://www.hrle.gov.nl.ca/hrle/findajob/developmentsupports.html>

TERRITOIRES DU NORD-OUEST

Education, Culture, and Employment – Government of the North-West Territories

(en anglais seulement)

<http://www.ece.gov.nt.ca/>

International Qualifications Assessment Service (IQAS)

(Alberta, Saskatchewan and North-West Territories) (en anglais seulement)

<http://employment.alberta.ca/immigration/4512.html>

YUKON

Advanced Education – Government of the Yukon (en anglais seulement)

<http://www.education.gov.yk.ca/advanceded/>

RESSOURCES SECTORIELLES

Canadian English Language Benchmark Assessment for Nurses (CELBAN) (en anglais seulement)
http://www.caf-fca.org/en/reports/accessing_apprenticeship.asp

Conseil canadien de l'entretien des aéronefs
<http://www.camc.ca/fr/35.html>

Conseil canadien des ressources humaines de l'industrie de pétrole
<http://www.petrohrsc.ca>

Conseil canadien des ressources humaines en camionnage
<http://www.cthrc.com>

Conseil canadien des ressources humaines en tourisme
<http://www.cthrc.ca/fr/>

Conseil des ressources humaines de l'industrie de textile
<http://www.thrc-crhit.org/fr/programs/development-fr.asp>

Conseil des technologies de l'information et des communications
<http://www.ictc-ctic.ca/fr/>

Conseil sectoriel de l'électricité – Projet de recherche sur les travailleurs formés à l'étranger
<http://www.brightfutures.ca/ressources/rapports.html>

Ingénieurs Canada
<http://fc2i.engineerscanada.ca/e/index.cfm>

Projet d'accessibilité et d'élimination des obstacles du Forum canadien sur l'apprentissage
<http://www.caf-fca.org/french/accessibility.asp>

Rapport : Stratégie de secteur de la construction
<http://www.csc-ca.org/pdf/Strategy-french-2.pdf>

Services d'entretien et de réparation automobiles du Canada (en anglais seulement)
<http://www.cars-council.ca/home.aspx>

Skills for Change (Engineers, Engineering Technicians, Technologists and Information Technology Professionals) (en anglais seulement)
<http://www.skillsforchange.org/elt/index.html>

suite

Society of Internationally Trained Engineers of British Columbia (en anglais seulement)

<http://www.sitebc.ca/>

Society of Punjabi Engineers and Technologists of British Columbia (en anglais seulement)

<http://www.speatbc.org>
