



LE RECRUTEMENT INTERNATIONAL

Un guide pour faire d'une embauche
à l'étranger un succès

ÉDITION 2023



HortiCompétences

Comité sectoriel de main-d'œuvre
EN HORTICULTURE ORNEMENTALE -
commercialisation et services

Table des matières

| | |
|--|----|
| Démystifier le recrutement international | 04 |
| Pourquoi recruter à l'étranger? | 05 |
| Le recrutement international, un recours ultime ou un moyen d'appoint ? | 06 |
| La planification des besoins et les délais à prévoir | 07 |
| Le choix du bassin de recrutement | 07 |
| Autorisations de séjour requises | 08 |
| Permis de travail | 08 |
| Visa ou autorisation de voyage électronique | 08 |
| La classification nationale des professions | 09 |
| Les différents programmes de recrutement de travailleurs étrangers temporaires pour le secteur | 10 |
| Qu'est-ce qu'une étude d'impact sur le marché du travail? | 10 |
| Quelques coûts associés aux démarches | 11 |
| Tableau des coûts administratifs gouvernementaux | 12 |
| Le contrat de travail | 13 |
| Le Programme de mobilité internationale (sans EIMT) | 14 |
| Processus de la demande | 14 |
| Dispense de l'étude d'impact sur le marché du travail | 14 |
| Les principales étapes du processus d'embauche d'un travailleur étranger via le Programme de mobilité internationale | 16 |
| Déposer une offre d'emploi sur le portail des employeurs | 16 |
| Compléter les quatre formulaires relatifs à l'offre d'emploi | 16 |
| Soumettre l'offre d'emploi | 17 |
| Remettre des documents au candidat pour qu'il puisse entamer le processus de la demande du permis de travail | 17 |

| | |
|--|-----------|
| Le Programme des travailleurs étrangers temporaires (avec EIMT) | 18 |
| Processus de la demande | 18 |
| Les différents volets du Programme des travailleurs étrangers temporaires | 19 |
| Tableau récapitulatif des différents volets d'EIMT et leurs particularités | 20 |
| Projet pilote : Exemption d'affichage et modification de la limite d'embauche | 21 |
| Tableau récapitulatif des obligations de l'employeur, selon le volet d'EIMT | 22 |
| Instances gouvernementales impliquées dans le processus | 25 |
| Emploi et Développement social Canada / Services Canada | 25 |
| Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) | 25 |
| Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration du Québec (MIFI) | 26 |
| Les exigences en matière de connaissance de la langue | 26 |
| Les principales étapes du processus d'embauche d'un travailleur étranger dans le cadre du PTET | 27 |
| Élaboration de l'affichage de poste | 27 |
| Affichage du poste sur Guichet-Emplois | 28 |
| Affichage du poste auprès d'un minimum de deux organismes | 28 |
| Production du rapport de recrutement | 29 |
| Recrutement des travailleurs | 29 |
| Présentation de la demande d'étude d'impact sur le marché du travail et soumission de la demande d'embauche et du Certificat d'acceptation du Québec | 29 |
| Délivrance du permis de travail et demande de visa ou d'une autorisation de voyage électronique | 29 |
| Logistique d'accueil et d'intégration du travailleur | 30 |
| Planification du retour | 31 |
| Les pièges à éviter | 32 |
| L'aide disponible | 33 |

Démystifier le recrutement international

Pour plusieurs entreprises, la pénurie de main-d'œuvre engendre des casse-têtes de taille. Que ce soit pour combler des besoins en période de pointe ou des besoins qui requièrent une expertise très pointue, de nombreuses organisations ont maintenant recours au recrutement international afin de faciliter la poursuite de leurs objectifs d'affaires.

L'industrie de l'horticulture ornementale commercialisation et services n'échappe malheureusement pas à cette réalité. Pendant la période saisonnière ou en dehors de celle-ci, en région ou près des grands centres, la situation est la même. Plusieurs employeurs s'arrachent la main-d'œuvre locale, et ce, année après année.



Depuis quelques années, certaines entreprises du secteur se sont tournées vers le recrutement international pour sécuriser leurs opérations et contribuer à la pérennité de leur organisation aux prises avec une pénurie de main-d'œuvre récurrente. Mais par où commencer et comment s'y prendre? Quels sont les délais à prévoir? Quels sont les bassins de talents potentiels à cerner? Une fois les travailleurs sélectionnés, quelles sont les validations à faire avant de déposer une offre? Et qu'en est-il des conditions à offrir? Quelles sont les étapes à suivre avant que les travailleurs arrivent au Canada?

D'autres hésitent toutefois à emboîter le pas, car la liste des questions est longue, et avancer dans un tel processus sans guide peut être laborieux, voire risqué pour une entreprise. Pour répondre à cet enjeu, ce guide vise à démystifier ce qu'est le recrutement international et quelles sont les étapes à franchir avant d'accueillir un nouvel employé provenant de l'international.

Bon recrutement!



Pourquoi recruter à l'étranger?

L'engouement croissant pour le recrutement à l'international est dû à plusieurs facteurs, dont le vieillissement de la population, les nombreux départs à la retraite, l'exode des jeunes vers les grands centres, la croissance des entreprises et le taux de chômage très bas depuis quelques années. L'augmentation du nombre de postes vacants au Québec crée une dynamique intéressante pour les travailleurs, mais provoque bien des maux de tête aux employeurs, pour qui recruter s'avère réellement ardu.

Avant de passer au recrutement international, plusieurs entreprises ont envisagé des solutions de rechange telles que :

- Favoriser l'embauche de groupes sous-représentés (personnes handicapées, immigrantes, judiciairisées, âgées de 45 ans et plus, etc.);
- Valoriser la réinsertion professionnelle des bénéficiaires de l'aide sociale et des chômeurs;
- Offrir des incitatifs de retour au travail aux retraités ou maintenir en emploi des travailleurs plus âgés en retardant notamment les départs à la retraite;
- Établir des liens avec les établissements scolaires pour connaître les programmes offerts en alternance travail-études;
- Automatiser et moderniser les méthodes de travail et investir dans les nouvelles technologies;
- Offrir des programmes d'attraction et de rétention des employés;
- Former les ressources en place.

Force est de constater que la pénurie se fait toujours sentir, et ce, malgré une multitude de solutions créatives mises en place.

C'est ainsi que plusieurs employeurs ont choisi de se tourner vers le recrutement international afin de stabiliser leur taux de roulement, de pallier les nombreux départs à la retraite ou simplement afin d'augmenter leur capacité de production en période de pointe.

Le recrutement international, un recours ultime ou un moyen d'appoint ?

Dans les faits, le recrutement international permet de combler les besoins en main-d'œuvre et d'assurer la pérennité, voire la survie des entreprises.

- Le recrutement international permet entre autres d'accroître l'efficacité de votre organisation en période de production intensive. La plupart des travailleurs étrangers sont assidus au travail, motivés et fiables. Ils peuvent apporter de nouvelles perspectives ou encore des façons de faire plus efficaces pour votre entreprise.
- L'embauche de travailleurs étrangers permet de renforcer votre caractère concurrentiel. Plusieurs d'entre eux possèdent des compétences et des expériences qui peuvent aider votre entreprise à soutenir la concurrence. En fait, le recrutement international vous permet de stabiliser votre taux de roulement de personnel.

Avant de vous tourner vers l'embauche de travailleurs étrangers, vous devez démontrer, par l'entremise d'une démarche structurée et encadrée, que vous avez déployé un maximum d'efforts pour recruter localement, au Québec (quelques exceptions peuvent s'appliquer, voir les détails des différents programmes de recrutement).

Il faut également avoir validé toutes les autres options en entreprise et avoir analysé les coûts du projet. En général, les frais associés à la venue d'un travailleur étranger temporaire sont assumés par l'entreprise, sous réserve de quelques sommes qui peuvent, selon les programmes, être remboursées par le travailleur.



La planification des besoins et les délais à prévoir

Les délais de traitement des demandes par les instances gouvernementales ont beaucoup fluctué au cours des dernières années. Pour cette raison, la détermination des besoins en main-d'œuvre étrangère et la démarche de recrutement devraient être planifiées plusieurs mois, voire une année à l'avance selon le programme.

À titre d'exemple, si votre saison débute en avril, nous vous recommandons d'entamer votre démarche pour la saison suivante dès la fin de l'été.

Il faudra prévoir environ de 7 à 10 mois entre le début du processus d'affichage et le moment où votre travailleur arrivera à bon port. Ce délai est approximatif, il peut être plus long ou plus court, puisque plusieurs facteurs influencent le traitement d'une demande (contexte de la demande, de la situation du travailleur, le programme, etc.).

Nous suggérons fortement aux entreprises d'être bien accompagnées pour chacune des étapes afin d'éviter les pièges ou les erreurs de parcours, qui peuvent parfois coûter quelques mois d'attente supplémentaires. Un bon partenaire vous permettra également d'être à l'affût des changements de législations, qui peuvent survenir à tout moment et sans préavis.

Le choix du bassin de recrutement

Le choix du ou des bassins de recrutement à l'étranger peut être influencé par plusieurs facteurs, selon la stratégie de recrutement préconisée, l'obligation ou la dispense de visa, l'expertise et même la réputation d'un pays pour son expertise dans certains secteurs d'activités.

Votre choix peut aussi prendre en considération certains critères facilitant l'adaptation des travailleurs, comme la langue parlée.

Comment attirer des travailleurs étrangers vivant à l'extérieur du Canada?

- [Organismes et agences de recrutement de travailleurs étrangers à l'international](#);
- Réseaux sociaux (Groupes Facebook, LinkedIn);
- [Guichet-Emplois Canada travailleurs étrangers temporaires](#);
- [Bureau de représentation du Québec à l'étranger - Paris, Bruxelles, Rabat, Bogota, etc.](#);
- [Portail employeur du MIFI](#);
- [Missions de recrutement organisées par le gouvernement](#).

Autorisations de séjour requises

01 Permis de travail

Dans la plupart des cas, les ressortissants étrangers doivent obtenir un permis de travail afin de pouvoir exercer leurs activités professionnelles.

Permis de travail ouvert

Un permis de travail ouvert permet de travailler pour n'importe quel employeur au Canada, sauf exception.

Permis de travail fermé

Un permis de travail fermé, lié à un employeur donné, permet de travailler selon les conditions indiquées sur le permis de travail, lesquelles comprennent : le nom de l'employeur, la durée de la période pendant laquelle le travailleur peut travailler et l'endroit où il peut travailler.

02 Visa ou autorisation de voyage électronique

Il est important de savoir qu'en vertu du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*, les citoyens de certains pays sont dispensés de l'obligation d'obtenir un visa de résidents temporaires pour se rendre au Canada. Dans ce cas, ils doivent alors se procurer une autorisation de voyage électronique. Sinon, le visa est requis.



La classification nationale des professions

La Classification nationale des professions (CNP) est le système national canadien qui sert à décrire les professions. Vous pouvez faire des recherches dans la CNP pour trouver où se classe une profession ou pour prendre connaissance de ses tâches principales, des conditions d'accès et d'autres renseignements utiles. Ces codes sont utiles à connaître lorsque l'on désire faire une demande de travailleurs étrangers temporaires (titre du poste, code (défini par le numéro à 5 chiffres), la catégorie FEER (défini par un chiffre)).

En vous référant à la CNP, vous devez déterminer la classification appropriée en fonction des tâches que le travailleur effectuera.

Les principaux codes de la classification utilisés pour notre secteur sont les suivants :

| Code | Titre du poste | FEER |
|---------------------|---|------|
| 60020 (ancien 0621) | Directeurs/directrices - commerce de détail et de gros | 0 |
| 80021 (ancien 0822) | Gestionnaires en horticulture | 0 |
| 21201 (ancien 2152) | Architectes paysagistes * | 1 |
| 22114 (ancien 2225) | Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture * | 2 |
| 64100 (ancien 6421) | Vendeurs/vendeuses - commerce de détail * | 4 |
| 82031 (ancien 8255) | Entrepreneurs/entrepreneuses et superviseurs/superviseuses des services de l'aménagement paysager, de l'entretien des terrains et de l'horticulture | 5 |
| 85103 (ancien 8432) | Ouvriers/ouvrières de pépinières et de serres | |
| 85121 (ancien 8612) | Manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains | 5 |

* Profession admissible au traitement simplifié pour les demandes d'évaluation de l'EIMT au 24 février 2023 ([Voir la liste complète](#))

À retenir :

- Pour associer le bon code de la CNP à un poste, il faut impérativement qu'au moins 80 % des tâches de votre description de poste figurent dans la description de la CNP.
- Éviter de copier-coller les tâches d'une CNP sur vos affichages de poste ou sur les contrats de travail. Reformuler en d'autres mots, changer l'ordre, etc.

Les différents programmes de recrutement de travailleurs étrangers temporaires pour le secteur

1. Programme de mobilité internationale (démarche facilitante, sans EIMT)

Selon le profil du candidat, l'employeur pourrait avoir recours à un processus facilitant et pourrait soumettre une offre d'emploi sur le portail des employeurs via le programme de mobilité internationale. Le Programme de mobilité internationale (PMI) vous permet d'embaucher un travailleur temporaire sans devoir obtenir une étude d'impact sur le marché du travail (EIMT). Les répercussions sur les coûts et les délais se voient alors réduites.

2. Programme des travailleurs étrangers temporaires (démarche courante, avec EIMT)

Dans la plupart des cas, l'employeur doit effectuer une demande d'étude d'impact sur le marché du travail (EIMT), une demande de Certificat d'acceptation du Québec (CAQ) et remplir la Demande d'embauche de l'employeur via le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) afin de pouvoir embaucher un travailleur étranger. Ce programme exige la présentation d'une étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) pour déterminer si vous pouvez embaucher un travailleur étranger pour combler une pénurie de main-d'œuvre ou de compétences sur une base temporaire.

Qu'est-ce qu'une étude d'impact sur le marché du travail ?

Une étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) est un document qu'un employeur canadien peut devoir obtenir avant d'embaucher un travailleur étranger.

Une EIMT favorable indique qu'il est possible d'embaucher un travailleur étranger pour faire un travail. Elle confirme également qu'aucun travailleur canadien n'est disponible pour le faire. Une EIMT favorable est parfois également appelée « lettre de confirmation ».

Quelques coûts associés aux démarches

Bien entendu, le recrutement international n'est pas sans frais. La démarche représente un investissement considérable pour l'employeur, tant sur le plan du temps investi que sur le plan des frais engagés pour rendre possible la venue du ou des travailleurs.

Voici quelques coûts qui seront à assumer dans le cadre d'une telle démarche :

- Les coûts liés à la mission de recrutement, si applicable;
- Les coûts de déplacement ou de transport, d'hébergement et d'assurances des travailleurs (Programme des travailleurs étrangers temporaires, pour le processus des postes à bas salaire);
- Les coûts de traitement de la demande par travailleur étranger temporaire (frais gouvernementaux, voir le tableau ci-après);
- L'implication du département des ressources humaines, c'est-à-dire le temps et les ressources mises à disposition pour réaliser les démarches administratives du processus de recrutement à l'étranger, d'accueil, de francisation et d'intégration.

Recruter à l'étranger est une stratégie d'embauche parmi tant d'autres. Considérant les implications et les coûts engendrés par cette démarche, il est important d'analyser si elle est avantageuse pour vous et si ces avantages égaleront ou compenseront vos investissements. Le tout dépendra de votre modèle d'affaires, de votre saisonnalité et de vos besoins.



Tableau des coûts administratifs gouvernementaux

| | Programme de mobilité internationale (PMI) | Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) | Responsable du paiement des frais |
|---|--|---|-----------------------------------|
| Étude d'impact sur le marché du travail | Ne s'applique pas | 1 000 \$ | Employeur |
| Certificat d'acceptation du Québec | Ne s'applique pas | 216 \$ | Employeur ou travailleur |
| Demande d'embauche de l'employeur | Ne s'applique pas | 216 \$ | Employeur |
| Frais de conformité | 230 \$ | Ne s'applique pas | Employeur |
| Permis de travail | 155 \$ | 155 \$ | Employeur ou travailleur |
| Total | 385 \$ | 1 587 \$ | |

Note : il s'agit de coûts par travailleur présentement en vigueur (2023).

Le contrat de travail

Un contrat de travail doit être rédigé et signé par l'employeur et le travailleur étranger temporaire. Ce document, qui protège à la fois le travailleur et l'employeur, veille à ce que les deux parties connaissent leurs droits et leurs obligations. Une version doit être remise au travailleur dans sa langue maternelle.

Afin que le contrat soit conforme, chacune des sections suivantes devra s'y trouver :

- Durée du contrat;
 - Conditions à l'obtention du permis de travail;
 - Description de l'emploi :
 - » Description des fonctions liées au poste et pour lesquelles le travailleur a été embauché (correspondant à l'étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) et à l'affichage Guichet-Emplois)
 - Description du logement :
 - » Le montant qui peut être déduit du salaire à la source est de 53,47 \$ par semaine pour un logement lorsque la chambre héberge quatre salariés ou moins et de 35,67 \$ lorsque la chambre héberge cinq salariés ou plus (article 6 du Règlement sur les normes du travail : <https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/salaire/les-normes-du-travail/article-6/index.html>)
 - Salaire et horaire de travail :
 - » Le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) prescrit un minimum de 30 heures par semaine par travailleur.
- Autres conditions ;**
- Frais de transport;
 - Assurance maladie :
 - » Un employeur ne peut en aucun cas recouvrer les frais d'assurance maladie ni les coûts de l'assurance contre les accidents du travail auprès du travailleur;
 - Indemnités d'accident du travail;
 - Frais de recrutement et autres frais afférents (Nouveauté)
 - » Ajouter une clause qui mentionne que L'EMPLOYEUR s'engage à ne pas recouvrer auprès de l'EMPLOYÉ, sous forme de retenues ou par tout autre moyen, les frais qu'il a engagés auprès d'un tiers recruteur pour recruter l'EMPLOYÉ ou pour le maintenir en poste. Cet engagement de l'EMPLOYEUR inclut notamment les frais d'immigration reliés à l'étude d'impact sur le marché du travail (EIMT).
 - Avis de démission;
 - Avis de cessation d'emploi.

Important

Le travailleur étranger temporaire doit signer le contrat de travail avant son arrivée au Canada. Une fois signé par toutes les parties, le contrat doit être envoyé au ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration du Québec (MIFI), en même temps que le dépôt de la demande.

Document légal du MIFI intitulé « Contrat de travail type »

Afin de vous assurer que votre document est conforme aux exigences gouvernementales, il est fortement recommandé d'utiliser le modèle de contrat type offert par le MIFI : https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/immigration/formulaires/fr/Embaucher_un_travailleur_temporaire/FO_Contrat_travail_type_PTET_A2700CF.pdf

Le Programme de mobilité internationale (sans EIMT)

www.quebec.ca/immigration/travailler-temporairement/programme-mobilite-internationale

Processus de la demande



Dispense de l'étude d'impact sur le marché du travail

Selon le profil du travailleur ou bien selon certains types d'entreprise, un employeur pourrait bénéficier d'une dispense d'étude d'impact sur le marché du travail (EIMT), afin de pouvoir embaucher le travailleur.

Voici la liste des exemptions les plus populaires :

- **Programme de l'expérience internationale Canada (C21)**

Ce programme s'adresse aux personnes âgées entre 18 et 30 ou 35 ans, selon le pays. Pas moins de 36 pays sont admissibles.

Il existe trois types différents d'expériences de travail et de voyage :

- 1. Permis vacances travail (permis de travail ouvert)**

Cette catégorie s'adresse à un candidat qui :

- n'a pas encore une offre d'emploi;
- souhaite travailler pour plus d'un employeur au Canada;
- souhaite travailler dans plus d'un endroit;
- souhaite gagner un peu d'argent afin de pouvoir voyager.

2. Permis de travail jeune professionnel (permis de travail fermé)

Cette catégorie s'adresse à un candidat qui :

- possède une offre d'emploi au Canada qui s'inscrit dans son perfectionnement professionnel;
- travaillera pour le même employeur dans un endroit donné pendant la durée du séjour au Canada;
- et dont l'emploi correspond à la catégorie 0, 1, 2 ou 3 de la Classification nationale des professions.

* Un emploi dans la catégorie FEER 4 peut être admissible s'il est dans le domaine d'études du candidat (voir page 9).

3. Permis de travail stage-coop (permis de travail fermé)

Cette catégorie s'adresse à un candidat qui :

- est inscrit dans un établissement d'enseignement postsecondaire;
- possède une offre d'emploi pour un placement professionnel ou un stage au Canada;
- doit effectuer ce placement professionnel ou ce stage pour terminer ses études;
- souhaite travailler pour le même employeur dans un endroit donné pendant la durée du séjour au Canada.

* Le poste doit directement être lié aux champs d'études du candidat.

- **Certains titulaires d'un certificat de sélection du Québec qui résident au Québec (A75)**
 - » Permis de travail fermé
- **Époux ou conjoints de fait de travailleurs qualifiés ou d'étudiants (C41 et C42)**
 - » Permis de travail ouvert
- **Travail postdiplôme (C43)**
 - » Permis de travail ouvert
- **Étudiants - travail hors campus**
 - » Permis de travail non requis

Consultez la liste complète des dispenses d'EIMT afin de valider si vous pouvez embaucher votre travailleur dans le cadre de ce programme :

<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/bulletins-guides-operationnels/residents-temporaires/travailleurs-etrangers/codes-dispense.html>

Les principales étapes du processus d'embauche d'un travailleur étranger via le Programme de mobilité internationale

01 Déposer une offre d'emploi sur le portail des employeurs

Se créer un compte sur le [portail employeur du site du gouvernement du Canada](#)

Important :

- » Gardez précieusement ses informations (nom d'utilisateur, mot de passe et questions de récupérations).
- » Éviter de mettre des caractères spéciaux lorsque vous remplissez les différentes sections (:.,;0)

Il y a un délai entre la création du compte et la possibilité de mettre une offre d'emploi en ligne. Il est donc préférable que l'employeur s'inscrive 24 h à 48 h avant de prévoir faire la démarche avec le travailleur.

Documents que l'employeur doit avoir en main avant de soumettre l'offre d'emploi :

- Numéro de l'ARC de l'entreprise
- Date de création de l'entreprise
- Numéro de passeport du candidat

02 Compléter les quatre formulaires relatifs à l'offre d'emploi

- Renseignements sur l'entreprise (adresse URL, date de création, description de l'activité principale, nombre d'employés et revenu brut)
- Renseignements sur le travailleur étranger (nom, sexe, date de naissance, pays de naissance, pays de résidence, citoyenneté et numéro de passeport)
- Détails sur l'emploi (nom légal de la société (raison sociale), nom commercial, numéro d'entreprise, titre de la dispense de l'EIMT et raison, titre du poste (en lien avec le code CNP), code CNP, lieu de travail physique, fonctions principales du poste, date prévue de début, durée de l'emploi, exigences minimales en éducation, expériences et compétences nécessaires)
- Salaire et avantages sociaux (nombre d'heures*, cotisations REER de l'employeur, primes, etc.), type de congés, renseignements additionnels : inscrire « le travail est saisonnier »

* Si l'employé travaille un horaire variable en fonction de la température, vous pouvez indiquer « l'horaire de travail peut varier en fonction de la température ».

Pour les questions suivantes, n'hésitez pas à contacter votre professionnel en immigration afin de valider les données à insérer :

- La justification de la dispense et explication de celle-ci
 - » Exemple : Dispense C21, le travailleur est âgé de 20 ans, entente bilatérale entre pays)
- Le code de la CNP (voir p. 9)
- La durée de la validité du permis de travail selon la dispense

03 Soumettre l'offre d'emploi

Payer les frais de conformité de l'employeur au moment de soumettre la demande et attendre que le statut de l'offre indique « soumis ».

Il est possible de payer avec une carte de crédit. Gardez le reçu de paiement à la fin de la soumission, vous devrez le remettre au candidat.

04 Remettre des documents au candidat pour qu'il puisse entamer le processus de la demande du permis de travail

Vous recevrez par la suite (généralement dans les minutes qui suivent) un numéro d'offre d'emploi par courriel que vous devrez remettre à votre candidat afin d'accoler la demande de permis de travail à la soumission de l'offre d'emploi. Si vous ne recevez pas le courriel, vérifiez dans vos courriels indésirables.

Vous devrez donc fournir au candidat les informations suivantes :

- Le numéro d'offre émise sur le portail employeur (AXXXXXX).
- Une attestation d'emploi ou un contrat de travail, signé par l'employeur qui explique les différentes tâches du poste. Il faut que les informations concordent entre l'offre soumise en ligne et cette attestation.

Pour plus de détails : Guide d'utilisation du portail des employeurs

<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/partenaires-fournisseurs-services/portail-employeurs/guide-utilisation.html>

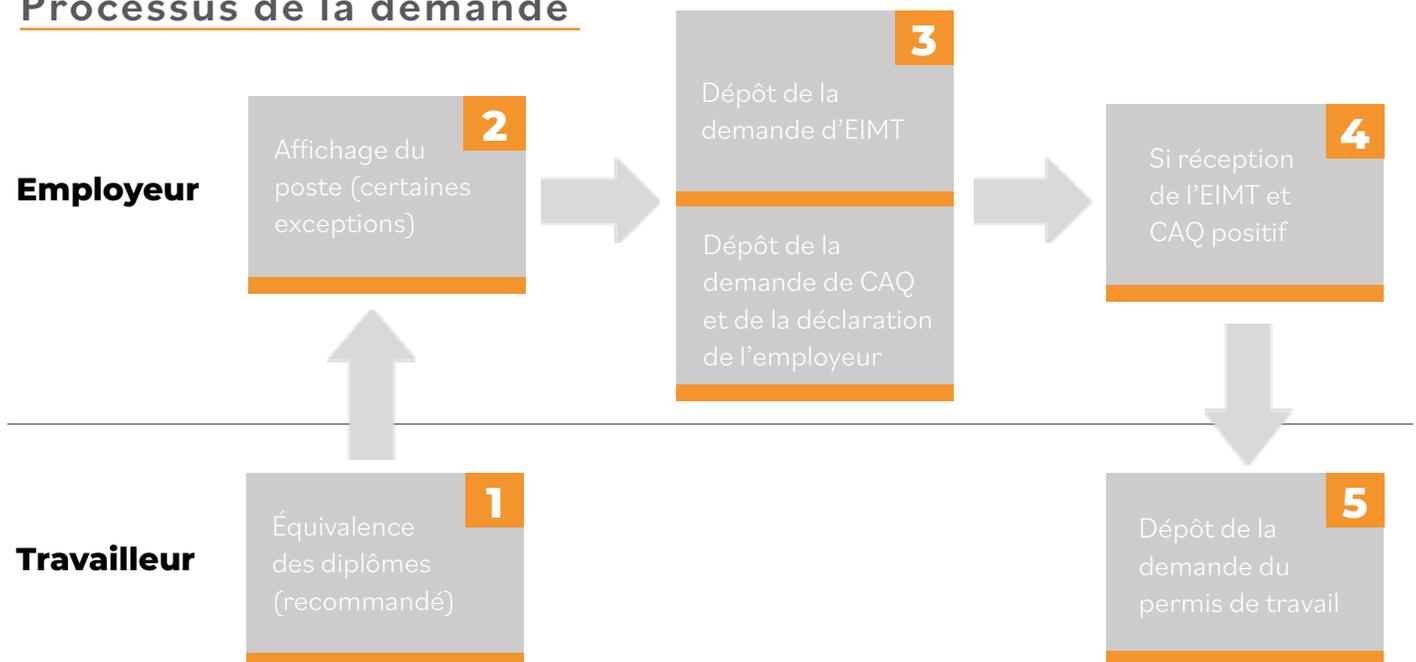
Le Programme des travailleurs étrangers temporaires (avec EIMT)

www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers.html

Le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) permet aux employeurs canadiens d'embaucher des travailleurs étrangers pour combler des besoins temporaires de main-d'œuvre lorsqu'ils ne peuvent trouver de citoyens canadiens ou de résidents permanents pour pourvoir ces postes.

Le PTET est une mesure de dernier recours applicable seulement lorsque l'employeur aura fait la démonstration qu'aucun autre Canadien ou résident permanent n'est intéressé par le poste à pourvoir et qu'il se sera conformé exactement aux exigences et critères d'admissibilité.

Processus de la demande



Les différents volets du Programme des travailleurs étrangers temporaires

Le salaire offert pour le poste déterminera si vous devez soumettre une demande d'Évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT) en vertu du Volet des postes à haut salaire ou du Volet des postes à bas salaire, qui ont chacun des exigences qui leur sont propres.



Si vous offrez à un travailleur étranger temporaire un salaire qui est :

- » égale ou supérieur au salaire horaire médian provincial ou territorial, vous devez soumettre votre demande en vertu du Volet des postes à haut salaire;
- » inférieur au salaire horaire médian provincial ou territorial, vous devez soumettre votre demande en vertu du Volet des postes à bas salaire.

Au Québec, le salaire médian est de 25 \$ depuis le 30 avril 2022.* Assurez-vous de valider le bon salaire avant d'entamer vos démarches de recrutement.

* Source : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etranagers/salaire-moyen.html>

Tableau récapitulatif des différents volets d'EIMT et leurs particularités

| | Volet des postes à bas salaire (moins de 25 \$/h) | Volet des postes à bas salaire processus simplifié * | Volet des postes à haut salaire (25 \$/h et plus) | Volet des postes à haut salaire processus simplifié * |
|-----------------------------------|---|--|--|--|
| Particularités | <ul style="list-style-type: none"> • Limite de la proportion des postes à 10 %, 20 % ou 30 % (selon le cas) du nombre d'employés par établissement (lieu de travail) (quelques exceptions s'appliquent, voir projet-pilote à la page suivante) • Démontrer les efforts de recrutement et d'affichage au Québec selon les règles du gouvernement fédéral • Transport et hébergement | <ul style="list-style-type: none"> • Dispense de la limite de la proportion des postes à 10 %, 20 % ou 30 % (selon le cas) du nombre d'employés par établissement (lieu de travail) (quelques exceptions s'appliquent, voir projet-pilote à la page suivante) • Dispense de démontrer les efforts de recrutement et d'affichage au Québec selon les règles du gouvernement fédéral • Transfert et hébergement | <ul style="list-style-type: none"> • Plan de transition • Démontrer les efforts de recrutement et d'affichage au Québec selon les règles du gouvernement fédéral | <ul style="list-style-type: none"> • Dispense du plan de transition • Dispense de démontrer les efforts de recrutement et d'affichage au Québec selon les règles du gouvernement fédéral |
| Durée du permis de travail | <ul style="list-style-type: none"> • Permis de travail fermé d'une durée maximale de 12 mois, renouvelable | <ul style="list-style-type: none"> • Permis de travail fermé d'une durée maximale de 12 mois, renouvelable | <ul style="list-style-type: none"> • Permis de travail fermé d'une durée maximale de 24 à 36 mois, renouvelable | <ul style="list-style-type: none"> • Permis de travail fermé d'une durée maximale de 24 à 36 mois, renouvelable |
| Affichage des postes | <ul style="list-style-type: none"> • Affichage pendant 4 semaines consécutives (sauf quelques exceptions, voir page suivante) | <ul style="list-style-type: none"> • Exemption d'affichage des postes | <ul style="list-style-type: none"> • Affichage pendant 4 semaines consécutives (sauf quelques exceptions, voir page suivante) | <ul style="list-style-type: none"> • Exemption d'affichage des postes |

* CNP adhérent au processus simplifié en date du 24 février 2023 :

- 21201 (ancien CNP 2152) - Architectes paysagistes
- 22114 (ancien CNP 2225) - Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture
- 64100 (ancien CNP 6421) - Vendeurs/vendeuses - commerce de détail

Projet pilote : Exemption d'affichage et modification de la limite d'embauche

Les gouvernements du Canada et du Québec ont conclu une entente pour lancer un projet pilote. Cette entente permettra de mettre en place de nouvelles flexibilités pour les employeurs du Québec dans le PTET, jusqu'au 31 décembre 2023.

Exemption d'affichage et de recrutement pour certaines professions;

- » 85121 (ancien code 8612)- Manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains;

- Limite de la proportion des postes à bas salaire de 20 % au lieu de 10 %, pour certains secteurs d'activités (Code SCIAN) :

- » 444220 - Pépinières et centres de jardinage
- » 4531 - Fleuristes
- » 561730 - Services d'aménagement paysager

Tous les détails :

<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/quebec.html#quebec-pilot>



Tableau récapitulatif des obligations de l'employeur, selon le volet d'EIMT

| Les obligations de l'employeur | Volet des postes à bas salaire | Volet des postes à haut salaire |
|--|--------------------------------|---------------------------------|
| <p>Transport</p> <ul style="list-style-type: none"> L'employeur doit assumer les frais de déplacement aller-retour du travailleur étranger temporaire afin de lui permettre de se rendre à son lieu de travail au Canada, au début de la période d'emploi, et de retourner dans son pays de résidence, au terme de la période d'emploi. Ces coûts doivent être payés à l'avance par l'employeur pour garantir qu'ils ne font partie d'aucune négociation en lien avec le contrat de travail. | X | |
| <p>Hébergement</p> <ul style="list-style-type: none"> L'employeur doit s'assurer que le travailleur étranger temporaire a un logement abordable et convenable et peut exiger des frais en fonction du type d'hébergement s'il s'occupe de lui procurer un logement. Le montant qui peut être déduit du salaire à la source est 29,72 \$ par semaine pour une chambre, 35,67 \$ par semaine pour un logement dont la chambre peut héberger cinq travailleurs ou plus et 53,47 \$ par semaine pour un logement dont la chambre peut héberger quatre travailleurs ou moins. Pour déduire ces montants, l'employeur n'a pas besoin d'obtenir l'autorisation écrite du travailleur. L'employeur doit s'assurer qu'un tel logement est à la disposition du travailleur étranger temporaire et que les frais représentent moins de 30 % de son revenu avant impôts. Les frais de logement comprennent le loyer (ou le paiement hypothécaire) et les coûts de l'électricité, du combustible, de l'approvisionnement en eau et des autres services municipaux (article 6 du Règlement sur les normes du travail). | X | |
| <p>Assurance maladie</p> <ul style="list-style-type: none"> L'employeur doit souscrire et payer une assurance maladie temporaire pour chaque travailleur pour la durée de son séjour au pays. Les couvertures doivent protéger le travailleur dans le cas d'un accident nécessitant des soins médicaux, voire une hospitalisation de longue durée. Nous recommandons une couverture comparable à la Régie de l'assurance maladie du Québec (même niveau d'indemnisation), et ce, jusqu'à ce que le travailleur soit admissible à l'assurance maladie provinciale (s'il a un permis de travail de plus de six mois). Une couverture en cas d'invalidité à court terme ou à long terme est également à considérer. | X | X |

| Les obligations de l'employeur | Volet des postes à bas salaire | Volet des postes à haut salaire |
|---|--------------------------------|---------------------------------|
| <p>S'assurer de la validité du permis de travail</p> <p>L'employeur doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Veiller au respect des conditions du permis du travailleur étranger temporaire, notamment la durée du séjour (l'échéance) ainsi que le titre (le poste) et les fonctions (les tâches) pour lesquels il a été embauché. • Notifier le gouvernement de tout changement (ex. : départ prématuré d'un travailleur); • S'assurer que le travailleur étranger temporaire embauché détient tous les permis nécessaires afin de pouvoir occuper le poste en question. | X | X |
| <p>Respecter les engagements</p> <ul style="list-style-type: none"> • En tout temps, pendant la durée du séjour du travailleur, l'employeur devra respecter le salaire, les conditions de travail et l'emploi correspondant aux tâches décrites dans l'étude d'impact sur le marché du travail (EIMT). Si l'employeur souhaite apporter des modifications mineures aux tâches ou aux conditions du travailleur, il doit en faire la demande par écrit à Service Canada. | X | X |
| <p>Offrir un milieu de travail exempt de mauvais traitements</p> <ul style="list-style-type: none"> • En tout temps, il vous faudra déployer les efforts raisonnables pour offrir un environnement exempt de violence physique, sexuelle et psychologique et d'exploitation financière. | X | X |
| <p>Aider les travailleurs temporaires à obtenir les bonnes pièces d'identité et les bons documents</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il peut s'avérer difficile pour un nouvel arrivant de comprendre les rouages administratifs. L'accompagnement dans certaines démarches peut être très bénéfique, tant pour les employés que pour l'employeur. • Il est donc suggéré d'accompagner les travailleurs afin qu'ils se procurent, entre autres, leur numéro d'assurance sociale et leur carte d'assurance maladie (lorsqu'applicable), qu'ils ouvrent un compte bancaire, etc. | X | X |
| <p>Se conformer aux lois provinciales et fédérales en matière d'emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> • En tout temps, l'employeur doit se conformer aux lois provinciales et fédérales en matière d'emploi, incluant les lois concernant le recrutement des travailleurs. | X | X |

| Les obligations de l'employeur | Volet des postes à bas salaire | Volet des postes à haut salaire |
|--|--------------------------------|---------------------------------|
| <p>Appliquer les déductions à la source</p> <p>Conformément à la loi, l'employeur doit faire des retenues sur le salaire. Au Québec, les déductions obligatoires sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les impôts provincial et fédéral; • l'assurance-emploi; • le Régime de rentes du Québec (RRQ); • le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). <p>D'autres déductions pourraient être permises, selon la catégorie de travailleur. Donner un exemple de paie nette est un geste facile et apprécié des travailleurs, ce qui leur permet de mieux comprendre les règles fiscales provinciales et fédérales.</p> <p>Lorsque le travailleur fait sa déclaration de revenus, l'année suivante, les gouvernements du Canada et du Québec peuvent rembourser une partie ou la totalité des impôts payés. Cela dépendra du revenu global annuel du travailleur.</p> | X | X |
| <p>Tenir les dossiers à jour en cas d'audit</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'employeur doit conserver toute documentation liée à l'embauche et à l'emploi du travailleur temporaire pendant six ans après la délivrance du permis de travail. Nous vous recommandons de tenir un dossier par travailleur, dans lequel vous placerez la description de tâches telle que décrite dans l'EIMT, une copie du contrat de travail, une copie du permis de travail et les preuves d'assurances. | X | X |
| <p>Informier le travailleur sur ses droits</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'employeur doit fournir au ressortissant étranger, dans la langue officielle du Canada choisie par celui-ci, la version la plus récente de la brochure « Travailleurs étrangers temporaires - Vos droits sont protégés » qui provient du gouvernement du Canada. Mettre cette information à la disposition du travailleur étranger. | X | X |
| <p>Santé et sécurité au travail</p> <ul style="list-style-type: none"> • Au Québec, l'employeur doit s'assurer d'inscrire les travailleurs au régime provincial de couverture d'assurance contre les accidents du travail (CNESST) dès leur première journée de travail en sol canadien et s'engager à respecter les normes en matière de santé et de sécurité au travail. | X | |
| <p>Coûts engendrés par le processus d'embauche</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les coûts (recrutement, immigration, transports, etc.) ne peuvent pas être réclamés auprès des travailleurs étrangers temporaires. | X | |

Instances gouvernementales impliquées dans le processus

Trois organismes sont impliqués dans le processus de recrutement international.

01 Emploi et Développement social Canada / Services Canada :

- évalue l'authenticité de l'offre d'emploi et ses répercussions sur le marché du travail;
- vérifie les efforts de recrutement;
- délivre l'étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) dans le cadre du programme des travailleurs étrangers temporaires.

02 Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) :

- examine la demande de visa et de permis du travailleur étranger et des membres de sa famille;
- accorde le visa et le permis au travailleur et aux membres de sa famille.



03 Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration du Québec (MIFI) :

- analyse la demande d'embauche de l'employeur et émet son autorisation à Service Canada, afin que l'EIMT puisse être délivrée;
- se réfère à la Classification nationale des professions (CNP) pour déterminer la profession exercée par le travailleur étranger temporaire*;
- détermine le taux salarial en se référant au Guide des salaires par professions présentés par intervalles selon les quartiles au Québec d'Emploi-Québec;
- vérifie si le salaire offert au travailleur étranger temporaire correspond au salaire d'un travailleur québécois**, dans la même catégorie d'emploi et pour le même niveau d'expérience. L'employeur doit offrir le salaire horaire médian de la région où se trouve l'emploi ou le salaire du Québec, si la donnée régionale n'est pas disponible;
- délivre le Certificat d'acceptation du Québec.

* Les travailleurs étrangers temporaires embauchés ne doivent remplir que les fonctions qui correspondent à leur poste et pour lesquelles ils ont été embauchés.

** Le salaire offert ne peut jamais être inférieur au salaire minimum en vigueur au Québec.

Guide des salaires par professions présentés par intervalles selon les quartiles au Québec
https://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/publications/fr/divers/Salaire-Intervalle-Quartile_Edition2021.pdf

Guichet-Emplois
<https://www.guichetemplois.qc.ca/accueil>

Les exigences en matière de connaissance de la langue

Les exigences en matière de connaissance du français ou de l'anglais du Programme des travailleurs étrangers temporaires sont les suivantes :

- Le travailleur étranger temporaire recruté doit pouvoir s'exprimer en français ou en anglais à un niveau nécessaire pour exécuter les tâches qui sont sous sa responsabilité.
- Une maîtrise minimale du français ou de l'anglais nécessitera souvent la présence d'un interprète ou d'un traducteur pour faciliter la communication.

Les principales étapes du processus d'embauche d'un travailleur étranger dans le cadre du PTET

Voici les principales étapes à franchir avant même de recruter des travailleurs à l'étranger.

01 Élaboration de l'affichage de poste

Le gouvernement utilise le système de Classification nationale des professions (CNP) pour classer les emplois, qui sont regroupés selon :

- les fonctions des postes;
- le genre de travail effectué par le titulaire.

L'affichage de poste devra contenir les informations suivantes :

- Le nom commercial de l'entreprise;
- L'adresse de l'entreprise;
- Le titre du poste;
- Les fonctions liées au poste;
- Les conditions d'emploi (saisonnier, temporaire ou permanent);
- La langue de travail;
- Le salaire (doit comprendre les augmentations, la rémunération au rendement ou les primes). Il est possible de recourir à une fourchette salariale afin de se conformer au modèle d'affichage, mais le salaire minimum de la fourchette salariale doit respecter le salaire courant;
- Le régime d'avantages sociaux offert (s'il y a lieu);
- Les coordonnées du lieu de travail (localité, ville), incluant le numéro de téléphone, le numéro de cellulaire, une adresse courriel;
- Les compétences requises (y compris la formation et l'expérience professionnelle).

Note : Il faudra vous assurer d'une cohérence entre votre description de poste et le code de la CNP que vous aurez ciblé. Il est fortement déconseillé de copier-coller les tâches qui apparaissent dans la description de la CNP directement sur vos affichages de postes ainsi que sur les contrats de travail.

Il est à noter que ces informations serviront de critères de sélection pour les travailleurs locaux, mais aussi pour les travailleurs étrangers. Vos critères doivent être judicieusement choisis, et vos tâches doivent refléter la réalité des postes pour lesquels les travailleurs seront recrutés. De plus, le travailleur pourra effectuer uniquement les tâches qui auront été déclarées dans vos documents. Il est donc important de bien circonscrire le besoin avant même de commencer le processus d'affichage.

Salaires : programme des travailleurs étranger temporaire

Il est également à noter que le salaire offert aux travailleurs étrangers temporaires devra être identique à celui payé à vos travailleurs locaux et qu'il devra également être égal ou supérieur à celui prévu par le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration du Québec (MIFI) dans le Guide des salaires par professions présentés par intervalles selon les quartiles au Québec :

https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/immigration/formulaires/fr/Embaucher_un_travailleur_temporaire/GUI_Salaire-Intervalle-Quartile_Edition2022.pdf

Établir le salaire du travailleur étranger temporaire pour un poste à bas salaire

<https://www.quebec.ca/emploi/embauche-et-gestion-de-personnel/recruter/embaucher-immigrant/embaucher-travailleur-etrange-temporaire/poste-bas-salaire/etablir-salaire>

02 Affichage du poste sur Guichet-Emplois (obligatoire, sauf si une exemption est possible)

- A. Procéder à l'affichage du poste au <https://www.guichetemplois.gc.ca/accueil>.
- B. Inviter un à un les candidats qui vous seront suggérés et traiter leur demande d'application s'il y a lieu. Chaque candidat devra être évalué. S'il n'est pas retenu, la raison devra être documentée dans un tableau de recrutement, qui sera présenté lors du dépôt de l'étude d'impact sur le marché du travail (EIMT).

Important : L'affichage devra rester en ligne, sans interruption ni modification aux conditions, aux tâches ou au salaire, jusqu'à l'obtention de la réponse positive ou négative de l'EIMT.

03 Affichage du poste auprès d'un minimum de deux organismes (sauf si une exemption est possible)

- A. Cibler au moins deux des quatre groupes sous-représentés (personnes handicapées, immigrantes, judiciairisées, âgées de 45 ans et plus, etc.).
- B. S'assurer que le poste est affiché (babillard, site Internet, etc.) et avoir une preuve d'affichage pour chacun des médiums utilisés.

Important : L'affichage devra rester en ligne, sans interruption ni modification aux conditions, aux tâches ou au salaire, jusqu'à l'obtention de la réponse positive ou négative de l'EIMT.

04 Production du rapport de recrutement (sauf si une exemption est possible)

- A. Lister tous les candidats ayant postulé.
- B. Préciser les actions qui ont été prises pour chaque candidat ayant postulé.

Important : Tous les candidats doivent être évalués et leur évaluation doit être documentée dans le rapport

05 Recrutement des travailleurs

En parallèle avec les démarches d'affichage, il vous sera possible de commencer l'identification et le recrutement des candidats potentiels à l'étranger, dans le bassin que vous aurez ciblé (voir encadré à la page 7).

06 Présentation de la demande d'étude d'impact sur le marché du travail et soumission de la demande d'embauche et du Certificat d'acceptation du Québec

Une fois le délai minimal d'affichage passé (30 jours), les employeurs qui souhaitent embaucher un travailleur étranger au Québec doivent présenter leur demande d'EIMT au bureau de Service Canada désigné et au MIFI. Pour en savoir plus, consultez le lien suivant : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/quebec/processus-regulier.html>. Il est fortement recommandé de se faire épauler par un partenaire qualifié pour ces étapes.

En s'appuyant sur la demande et les documents reçus, les deux ministères délivreront une décision conjointe d'EIMT positive ou négative et un certificat d'acceptation du Québec (CAQ).

07 Délivrance du permis de travail et demande de visa ou d'une autorisation de voyage électronique

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) évaluera ensuite la demande de permis de travail du travailleur étranger temporaire.

Pour le travailleur étranger temporaire qui a besoin d'un visa d'entrée, une demande de permis de travail et de visa devra être déposée à l'étranger. Une fois la demande approuvée, le travailleur pourra voyager au Canada et le permis de travail sera récupéré au port d'entrée.

Le travailleur ayant besoin d'une autorisation de voyage électronique (AVE) devra présenter sa demande (port of entry package) au port d'entrée pour obtenir son permis de travail au coût de 155 \$.

Important : Les modalités d'emploi énoncées dans l'offre d'emploi initiale doivent être respectées en tout temps. Aucun changement ne doit être apporté au titre, aux tâches, au salaire et à la localisation.

08 Logistique d'accueil et d'intégration du travailleur

Une fois que vous aurez reçu une décision conjointe d'EIMT positive, un CAQ ainsi que l'approbation de la demande de visa ou de l'AVE, il vous sera alors possible de planifier l'arrivée du travailleur en sol canadien. Pour ce faire, voici quelques éléments importants à considérer afin de faire vivre une expérience positive et enrichissante au travailleur :

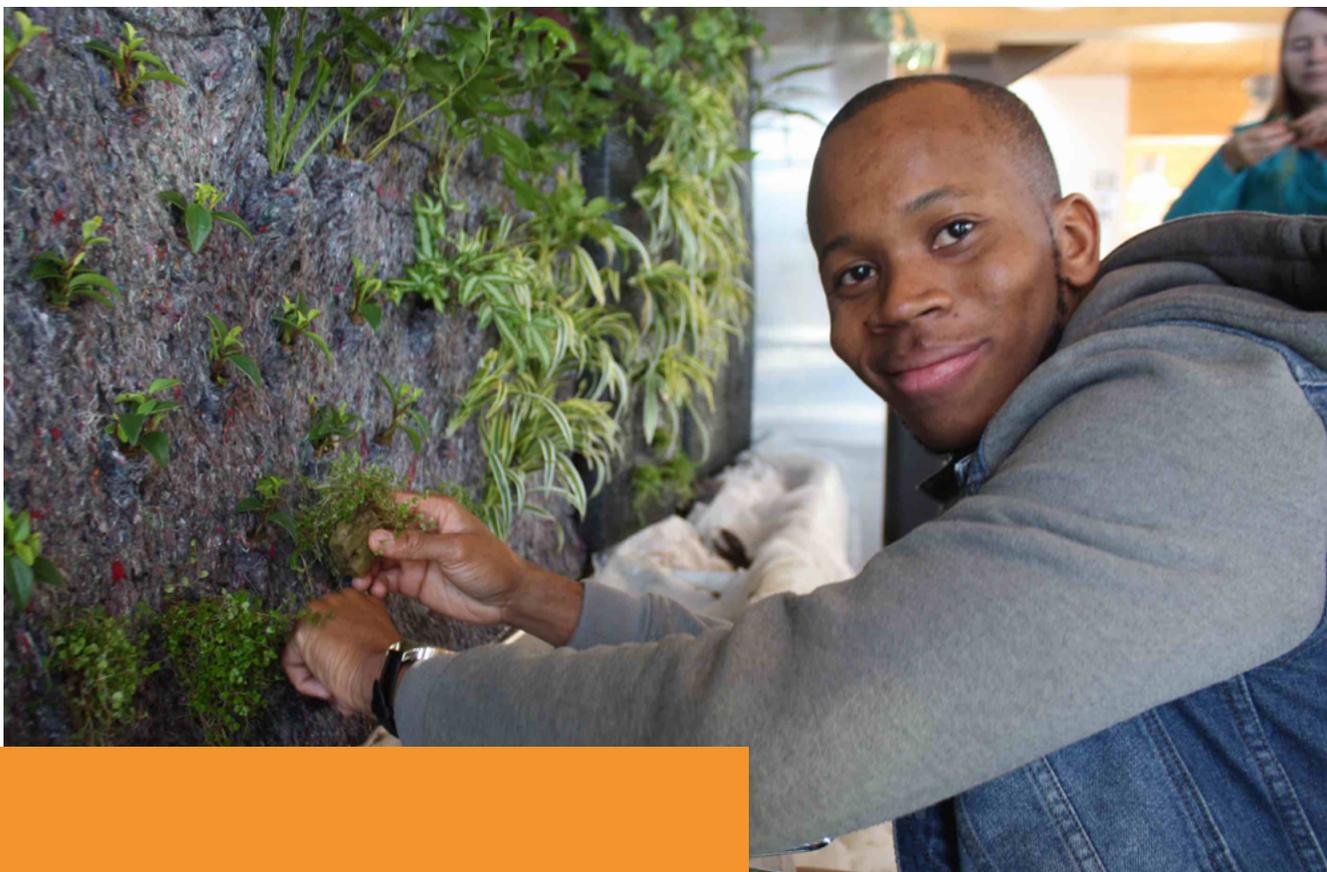
- Planifier le transport à l'arrivée : Le travailleur arrivera-t-il à Montréal ou à Toronto? Combien d'escales aura-t-il à faire? Devez-vous prévoir un transport en autobus et un guide pour l'accompagner?
- Prévoir une rencontre préparatoire avec le travailleur étranger temporaire avant l'entrée au pays (accueil proposé, langue parlée, comment se comporter, etc.);
- Annoncer l'arrivée du travailleur étranger temporaire aux employés locaux;
- Préparer l'équipe à recevoir le travailleur étranger et répondre aux questions et appréhensions en lien avec l'arrivée de ce nouvel employé.
- Organiser l'hébergement et le transport du travailleur;
- Régler les formalités administratives (sans s'y limiter) :
 - » Offrir une option d'assurance maladie privée;
 - » Effectuer les démarches afin de récupérer le numéro d'assurance sociale, procéder à l'ouverture du compte bancaire, à l'achat d'une carte SIM, etc.;
- Faire visiter l'environnement de vie et de travail;
- Présenter le travailleur étranger temporaire aux employés;
- Offrir des formations (santé et sécurité, sur les tâches, francisation, interculturelle) : votre centre de services scolaire peut franciser le travailleur étranger temporaire. Contactez votre comité sectoriel de main-d'œuvre ou votre bureau de Services Québec pour obtenir de l'aide financière;
- Définir le rôle des employés locaux et de l'interprète, s'il y a lieu, et les en informer;
- Expliquer la paie et les déductions, les congés, etc.;
- Transmettre les attentes de l'employeur (comportement, productivité, vie en société, etc.);
- Établir un code de vie à respecter dans les logements/maisons.

La logistique d'accueil et d'intégration des travailleurs est possiblement l'une des étapes les plus importantes pour le succès d'une mission de travail au Canada. À nouveau, sachez qu'il est préférable d'être accompagné par un partenaire pour la réalisation de ces étapes importantes.

09 Planification du retour

L'étape finale, et non la moindre, est la planification du retour du travailleur dans son pays d'origine. Pour ce faire, il est important de se rappeler les points suivants :

- Dans le cadre du volet des postes à bas salaire, les frais de transport sont à la charge de l'employeur.
- Le retour du travailleur doit se faire obligatoirement avant la date d'échéance de son permis de travail, sans quoi sa présence au pays sera illégale.
- Tout comme les employés locaux, le travailleur étranger temporaire a l'obligation de produire une déclaration de revenus au Canada. Il est fortement suggéré d'épauler le travailleur à ce sujet en lui donnant accès à une firme comptable qui facilitera le tout pour lui.
- Dans le cas de groupes de travailleurs, nous suggérons fortement de faire remplir de façon anonyme un sondage de satisfaction qui permettra à l'employeur de s'ajuster pour la saison suivante, s'il y a lieu. Il sera ainsi plus facile d'obtenir une rétroaction sur ce qui a bien fonctionné et sur les points à améliorer.



Les pièges à éviter

Croire que le processus sera rapide et sous-estimer les délais

La planification sera votre meilleure alliée. Commencez la démarche idéalement de 7 à 10 mois avant d'accueillir vos travailleurs étrangers. Rappelez-vous que plusieurs délais auxquels vous serez exposé peuvent s'allonger sans préavis. Il est donc mieux d'être en avance qu'en retard.

Penser pouvoir influencer les décisions en se servant du prestige de l'entreprise

Le Programme des travailleurs étrangers temporaires est normé et son processus de traitement et d'approbation est très rigoureux. La seule influence possible est de déposer sa demande en avance afin d'obtenir des résultats dans les délais estimés par le programme au moment du dépôt.

Sous-estimer les coûts liés au recrutement international

Le recrutement international n'est pas sans frais. Il faudra prévoir entre 5000 \$ et 6000 \$ environ par travailleur afin de couvrir les différents frais.

S'enthousiasmer et confirmer l'emploi avant l'obtention du permis de travail et du visa et/ou de l'autorisation de voyage électronique

Tant que chacune des étapes requises n'est pas complétée, sachez que la partie n'est pas gagnée. Vous devez donc rester prudent relativement à vos engagements et aux attentes créées chez vos travailleurs. Ainsi, le contrat d'emploi doit toujours être conditionnel à ce que toutes les étapes soient complétées et, bien entendu, concluantes.

Penser qu'obtenir un permis de travail consiste à remplir quelques documents et risquer de compromettre un projet important

Chaque étape est essentielle et le moindre détail laissé de côté et fait de façon incorrecte peut vous faire perdre un temps précieux et même retourner à la case départ. À nouveau, n'hésitez pas à vous faire accompagner pour conduire à terme cette démarche si importante pour votre organisation.

L'aide disponible

Vous pouvez communiquer avec les conseillers aux entreprises du bureau de Services Québec de votre région et les conseillers en immigration régionale du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration du Québec (MIFI), qui pourront vous expliquer le soutien dont les entreprises peuvent bénéficier. Le MIFI organise des missions de recrutement international et vulgarise le fonctionnement du Programme des travailleurs étrangers temporaires.

Quelques liens utiles

- Trouver un consultant en immigration :
<https://college-ic.ca/protecting-the-public/find-an-immigration-consultant>
- Trouver un avocat en immigration :
<https://www.barreau.qc.ca/fr/bottin-des-avocats/>
- Trouver une agence de recrutement internationale :
<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/agences-placement-personnel-recrutement/permis-agences/registre-titulaires-permis-agence>
- Classification nationale des professions :
<https://noc.esdc.gc.ca/Accueil/>
- Programme de mobilité internationale :
<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/embaucher-etranger-temporaires/programme-mobilite-internationale.html>
- Programme des travailleurs étrangers temporaires :
<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers.html>
- Embaucher des travailleurs étrangers temporaires au Québec :
<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/quebec.html>
- Outil pour faciliter le recrutement des ressortissants étrangers et outil comparatif québécois des diplômes étrangers
<https://arrima.immigration-quebec.gouv.qc.ca/aiguillage/>

Mentions

Coordination du projet original

Marjorie Chrétien, directrice générale

Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes (CSMOPM)

www.pechesmaritimes.org

Responsables du contenu

1^{re} édition, 2019 – Conception

Mélanie Sirois, présidente

Dotemtex Recrutement International

www.dotemtex.ca

2^e édition, 2023 – Mise à jour

Laurence Langlois, consultante réglementée en immigration canadienne (CRIC)

Laurence Langlois Immigration

www.laurencelangloisimmigration.ca

Coordination du projet pour le secteur

Maud Lefebvre, chargée de projet

Comité sectoriel de l'horticulture ornementale - commercialisation et services

www.horticompences.ca

Conception graphique 2^e édition, 2023

Ariane Faribault, coordonnatrice des communications

Comité sectoriel de l'horticulture ornementale - commercialisation et services

www.horticompences.ca



HortiCompétences

3230, rue Sicotte,
Local E-300 Ouest
Saint-Hyacinthe (Québec)
J2S 2M2

www.horticompetences.ca
info@horticompetences.ca



HortiCompétences

Comité sectoriel de main-d'œuvre
EN HORTICULTURE ORNEMENTALE -
commercialisation et services