

FORMABOIS Comité sectoriel
de main d'oeuvre
du bois

Développons notre richesse collective

**LE RECRUTEMENT
INTERNATIONAL
COMME SOLUTION
AUX PÉNURIES DE
MAIN-D'OEUVRE**

—
**UN GUIDE POUR FAIRE
D'UNE EMBAUCHE À
L'ÉTRANGER UN SUCCÈS**



FÉVRIER 2021

Table des matières

Démystifier le recrutement international	3
Pourquoi recruter à l'étranger?	4
L'immigration, un recours ultime ou un moyen d'appoint?	5
Les critères à évaluer et à respecter	5
Quelques coûts associés à la démarche de recrutement international	6
La planification des besoins et les délais à prévoir	7
Le choix du bassin de recrutement	8
Le Programme des travailleurs étrangers temporaires	9
Les particularités du Programme des travailleurs étrangers temporaires	11
Les responsabilités de l'employeur	12
Les autres responsabilités de l'employeur	13
Déductions à la source	14
Le contrat de travail	15
Les principales étapes du recrutement international	17
Les pièges à éviter	20

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, recruter pour une expertise très pointue ou simplement pour combler les besoins issus de leur planification de main-d'œuvre annuelle, plusieurs organisations ont maintenant recours au recrutement international afin de les aider dans la poursuite de leurs objectifs d'affaires.

L'industrie de la transformation du bois n'échappe malheureusement pas à cette réalité. Que ce soit en région ou près des grands centres, la réalité est la même. Plusieurs employeurs s'arrachent la main-d'œuvre locale, et ce, année après année.

Le recrutement international vient sécuriser une saison et même aider à la pérennité de l'entreprise aux prises avec une pénurie de main-d'œuvre récurrente.

- Mais par où commencer?
- Comment dois-je m'y prendre?
- Quels sont les délais à prévoir?
- Quels sont mes besoins réels?

- Quels sont les bassins de talents potentiels à cibler?
- Dois-je informer les autorités locales de ma venue?
- Comment attirer et cibler les bonnes personnes?
- Quelles sont les différences culturelles à prendre en compte dans un contexte d'entrevue?
- 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?

La liste des questions sans réponse est longue et avancer dans un tel processus sans guide peut être laborieux, voire risqué pour une entreprise. Ce guide vise à démystifier ce qu'est le recrutement international. Nous partagerons avec vous l'ABC d'un bon recrutement à l'international et nous vous proposerons certaines avenues possibles afin de positionner efficacement votre entreprise et la réalité de votre quotidien auprès de ces bassins de talents de l'avenir.

Bon recrutement!

Pourquoi recruter à l'étranger?

AVEC LE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION, LES DÉPARTS À LA RETRAITE ET L'EXODE DES JEUNES EN RÉGION, DEPUIS 2010, LE TAUX DE CHÔMAGE EST À SON PLUS BAS.

L'augmentation du nombre de postes vacants au Québec amène une dynamique intéressante chez les travailleurs, mais provoque bien des maux de tête aux employeurs, pour qui recruter est un vrai cauchemar.

La révolution éducative et la polarisation du marché du travail font que, de nos jours, les deux tiers des Québécois possèdent un diplôme post-secondaire. Il devient donc de plus en plus difficile de recruter pour certains types de métiers.

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

- Favoriser l'embauche de groupes sous représentés (autochtones, personnes handicapées, nouveaux arrivants)
- Faire 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



- Arrimer les programmes scolaires avec les besoins du marché du travail
- Automatiser et moderniser la production 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 est toujours présente, et ce, malgré une multitude de solutions créatives mises en place.

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

L'immigration, un recours ultime ou un moyen d'appoint?

EST-CE QUE L'IMMIGRATION PERMET AUX ENTREPRISES DE COMBLER LEURS BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE ET D'ASSURER LA PÉRENNITÉ ET LA SURVIE DE LEUR ENTREPRISE? UNE QUESTION BIEN LÉGITIME QUE NOUS DEVONS ÉCLAIRCIR.

- Dans les faits, l'immigration permet aux entreprises de combler leurs besoins en main-d'œuvre et d'assurer la pérennité, voire la survie de leur entreprise.
- L'immigration permet entre autres d'accroître l'efficacité de votre organisation. La plupart des travailleurs étrangers sont assidus au travail, motivés et fiables. Ils peuvent apporter de nouvelles perspectives dans votre entreprise ou encore des façons de faire plus efficaces.

- L'embauche de travailleurs étrangers permet de renforcer votre caractère concurrentiel. Beaucoup d'entre eux possèdent des compétences et des expériences qui peuvent aider votre entreprise à soutenir la concurrence sur le marché mondial. En fait, le recrutement international vous permet de stabiliser votre taux de roulement de personnel.

Les critères à évaluer et à respecter

Bien entendu, avant d'aller de l'avant avec l'embauche de travailleurs étrangers, il faut avoir fait un maximum d'efforts pour recruter localement, au Québec, incluant les différentes avenues telles que le recrutement de nouveaux arrivants, de jeunes vulnérables ou de personnes handicapées ou autochtones. En fait, il faut démontrer, par une démarche structurée et encadrée, que nous avons tout fait pour recruter localement.

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 pourront, selon les programmes, être remboursées par le travailleur. L'entreprise ne bénéficie d'aucune subvention ou aide gouvernementale.

Quelques coûts associés à la démarche de recrutement international

BIEN ENTENDU, RECRUTER À L'INTERNATIONAL N'EST PAS SANS FRAIS.

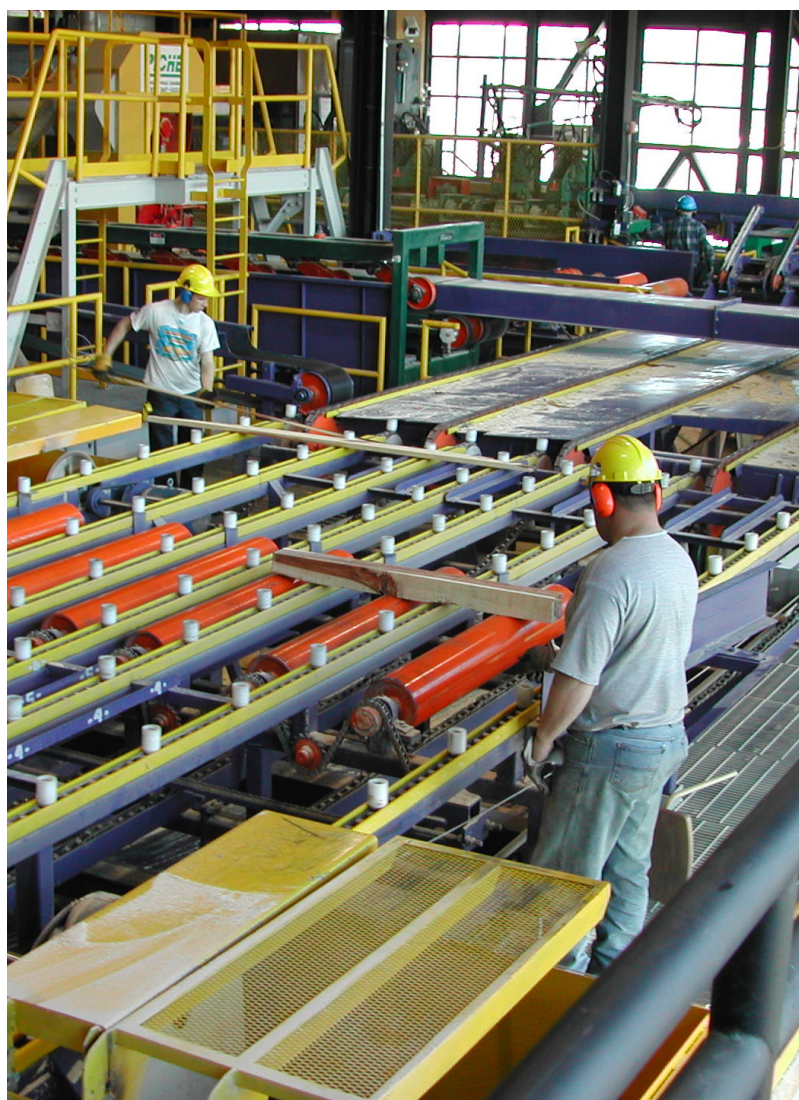
La démarche représente un investissement considérable pour l'employeur, tant au niveau du temps investi que des frais encourus pour rendre possible la venue du ou des travailleurs.

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 / transport, d'hébergement et d'assurance des travailleurs (Programme pour les postes à bas salaire)
- Les coûts de traitement de la demande par travailleur étranger temporaire (frais gouvernementaux)
- L'implication pour le département des ressources humaines, c'est-à-dire le temps et les ressources mises à disposition pour les démarches administratives du processus d'immigration, d'accueil, de francisation et d'intégration

Recruter à l'international est une stratégie parmi tant d'autres qui vise à recruter de la main-d'œuvre. Considérant les implications et les coûts engendrés, il est important d'analyser si cette méthode est avantageuse pour vous et votre modèle d'affaires.

Avant de se lancer dans cette démarche, il est important de déterminer si les avantages égaleront ou compenseront vos investissements. Le tout dépendra de votre modèle d'affaires et de vos besoins. À vous de déterminer si le jeu en vaut la chandelle!



La planification des besoins et les délais à prévoir

UNE DÉMARCHE DE RECRUTEMENT À L'INTERNATIONAL SE PLANIFIE PLUSIEURS MOIS, VOIRE UNE ANNÉE À L'AVANCE.

Les délais encourus pour le traitement des demandes par les instances gouvernementales ont beaucoup fluctués au cours des dernières années. Pour cette raison, il est recommandé de planifier plusieurs mois à l'avance vos besoins en main-d'œuvre étrangère.

Il faudra compter environ entre 7 à 10 mois, du moment où vous débuterez le processus d'affichage (Étude d'impact sur le marché du travail) au moment où votre travailleur arrivera à bon port. Bien entendu, certains délais peuvent être raccourcis ou allongés, dépendamment des situations, du contexte de la demande, de la situation du travailleur, etc. Prendre note également que ce délai est approximatif et peu changer sans préavis puisque plusieurs facteurs influencent le traitement d'une demande.

Nous suggérons fortement d'être bien accompagné pour chacune des étapes, afin d'éviter les pièges ou 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.

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 indique également qu'aucun travailleur canadien n'est disponible pour le faire. Une EIMT favorable est parfois également appelée une lettre de confirmation.

Le choix du bassin de recrutement

LE CHOIX DU OU DES BASSINS DE RECRUTEMENT À L'INTERNATIONAL POURRA ÊTRE INFLUENCÉ PAR PLUSIEURS FACTEURS.

Selon la stratégie d'immigration prônée, 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 pourrait aussi prendre en considération certains critères facilitant l'adaptation des travailleurs, comme la langue parlée.

L'OBLIGATION OU LA DISPENSE DE VISA

- En vertu du Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés (RIPR), il est important de savoir que les citoyens de certains pays sont dispensés de l'obligation d'obtenir un visa de résident temporaire. Ils ont alors besoin d'une autorisation de voyage électronique (AVE).
- L'impact sur les coûts et les délais se voit alors réduit.

CRITÈRES FACILITANT L'ADAPTATION ET L'INTÉGRATION DES TRAVAILLEURS

- Les exigences en matière de connaissance du français ou de l'anglais du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) :
 - 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 un interprète / traducteur pour faciliter la communication. Idéalement, une personne présente dans l'environnement de travail doit pouvoir s'exprimer dans la langue maternelle des travailleurs.

Le Programme des travailleurs étrangers temporaires

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.

Ce programme est utile lorsque des employeurs ne peuvent pas trouver de citoyens canadiens ou de résidents permanents pour combler 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.



TROIS ORGANISMES SONT IMPLIQUÉS DANS LE PROCESSUS D'IMMIGRATION :

1. Emploi et Développement social Canada (EDSC) / Services Canada :

- Évalue l'authenticité de l'offre d'emploi et l'impact de celle-ci sur le marché du travail
- Vérifie les efforts de recrutement
- Émet l'Évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT)

2. 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

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

- Vérifie si le salaire que vous offrez au travailleur étranger temporaire correspond au salaire d'un travailleur québécois, dans la même catégorie d'emploi et pour le même niveau d'expérience.
- Se réfère à la Classification nationale des professions (CNP) 2011 pour déterminer la profession exercée par le travailleur étranger temporaire, et ce, pour toutes les catégories de poste du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET).
- Détermine le taux salarial en se référant au Guide des salaires par professions présenté par intervalles selon les quartiles au Québec d'Emploi-Québec, si l'emploi n'est pas visé par une convention collective ou un décret. Le salaire horaire qu'il convient d'appliquer est établi selon l'expérience de travail exigée par l'employeur.
- Se réfère au site Guichet-Emplois du gouvernement du Canada pour les professions non inscrites dans le guide d'Emploi-Québec. Dans ce cas, 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 (CAQ).
- Émet l'EIMT.

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

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

Le Programme des travailleurs étrangers temporaires prescrit un minimum de 30 heures / semaine / travailleur.

Guide des salaires par professions présenté par intervalles selon les quartiles au Québec (Édition 2021)

https://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/publications/fr/divers/Salaire-Intervalle-Quartile_Edition2021.pdf

Guichet-Emplois

<https://www.guichetemplois.gc.ca/accueil>

Les particularités du Programme des travailleurs étrangers temporaires

LE PROGRAMME DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES (PTET) COMPORTE DEUX VOILETS :

VOLET DES POSTES À BAS SALAIRE (23,08 \$ / HEURE ET MOINS)

Ce volet se divise en deux catégories :

1. Saisonnier :

- Pas de quota sur le nombre de travailleurs
- Permis de travail fermé de maximum six mois
- Responsabilités additionnelles pour l'employeur

2. Traitement régulier :

- Limite de la proportion des postes à 20 % du nombre d'employés par établissement (lieu de travail)
- Permis de travail fermé de maximum 12 mois, renouvelable
- Responsabilités additionnelles pour l'employeur

VOLET DES POSTES À HAUT SALAIRE (23,08 \$ / HEURE ET PLUS)

Ce volet exige de :

- Démontrer les efforts de recrutement et d'affichage au Québec selon les règles du gouvernement fédéral
- Démontrer les mesures prises pour réduire le recours aux TET
- Présenter un plan de transition
- Déposer un contrat de travail (s'il s'agit des professions de niveaux de compétences C et D)

Note importante :

- La durée du permis de travail est de maximum trois ans, renouvelable
- Le permis de travail est fermé

Les responsabilités de l'employeur

LE PROGRAMME DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES (PTET) COMPORTE DEUX VOILETS :

L'une des particularités du Programme des travailleurs étrangers temporaires, pour le volet des postes à bas salaire, est de prendre en charge la totalité ou une partie de certains frais.

TRANSPORT

- 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 pas partie d'aucune négociation en lien avec le contrat de travail.

HÉBERGEMENT

- L'employeur doit s'assurer que le TET ait un logement abordable et convenable (défini à l'article 6 du Règlement sur les normes du travail) et peut exiger des frais en fonction du type d'hébergement (quatre ou six travailleurs par chambre), s'il s'occupe de lui procurer un logement.

- Lorsque l'employeur, en raison des conditions de travail du salarié, doit lui fournir les repas ou l'hébergement, ou lorsqu'il veille à ce que lui soit fourni l'hébergement, il ne peut être exigé de ce salarié un montant supérieur à :
 1. 2,27 \$ par repas, jusqu'à concurrence de 29,67 \$ par semaine;
 2. 28,53 \$ par semaine pour une chambre;
 3. 51,33 \$ par semaine pour un logement lorsque la chambre héberge 4 salariés ou moins et 34,24 \$ lorsque la chambre héberge 5 salariés ou plus.
- L'employeur doit s'assurer qu'un tel logement est à la disposition du TET et que les frais soient de moins de 30 % de son revenu avant impôt.

ASSURANCE MALADIE

- L'employeur doit souscrire et payer une assurance maladie temporaire pour chaque travailleur pour la durée de leur 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 TET 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 court terme ou long terme est également à considérer.

Les autres responsabilités de l'employeur

PERMIS DE TRAVAIL VALIDE

- Notifier le gouvernement de tout changement (ex. : départ prématuré d'un travailleur)
- S'assurer que le TET embauché détient tous les permis nécessaires afin de pouvoir occuper le poste en question
- Veiller au respect des conditions sur leur permis, notamment la durée du séjour ainsi que le titre (les tâches) pour lequel il a été embauché

RESPECTER LES ENGAGEMENTS

En tout temps, il vous faudra respecter le salaire, les conditions de travail et l'emploi correspondant à l'offre d'emploi (tâches décrites dans l'EIMT), pour la durée du séjour du travailleur.

OFFRIR UN MILIEU DE TRAVAIL EXEMPT DE MAUVAIS TRAITEMENTS

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.



AIDER LES TRAVAILLEURS TEMPORAIRES À OBTENIR LES BONNES PIÈCES D'IDENTITÉ ET LES BONS DOCUMENTS

Il peut s'avérer compliqué pour un nouvel arrivant de comprendre les rouages administratifs. Nos expériences antérieures nous enseignent que certaines démarches accompagnées sont très utiles, 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 qu'ils ouvrent un compte en banque, etc.

Déductions à la source

**CONFORMÉMENT À LA LOI,
L'EMPLOYEUR DOIT FAIRE
DES RETENUES SUR LE
SALAIRE AU QUÉBEC,
LES DÉDUCTIONS
OBLIGATOIRES SONT :**

- les impôts provincial et fédéral
- l'assurance emploi
- le Régime de rentes du Québec (RRQ)
- le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)

D'autres déductions pourraient être permises, selon la catégorie de travailleur. Un exemple de paie nette est un geste facile et apprécié qui permet au travailleur de mieux comprendre les règles fiscales provinciales et fédérales.

IMPÔTS

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.

SE CONFORMER AUX LOIS PROVINCIALES ET FÉDÉRALES EN MATIÈRE D'EMPLOI

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.

TENIR LES DOSSIERS À JOUR EN CAS D'AUDIT

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 de son contrat de travail, une copie de son permis de travail et les preuves d'assurance pour chacun.

Le contrat de travail

UN CONTRAT DE TRAVAIL DOIT ÊTRE RÉDIGÉ ET SIGNÉ PAR L'EMPLOYEUR ET LE TRAVAILLEUR ÉTRANGER TEMPORAIRE.

AFIN QUE LE CONTRAT SOIT CONFORME, CHACUNE DES SECTIONS SUIVANTES DEVRA S'Y RETROUVER :

SECTIONS À COMPLÉTER :

- **Durée du contrat**
 - **Conditionnel 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'EIMT affichage Guichet Emplois)
 - **Description du logement**
 - Lorsque l'employeur, en raison des conditions de travail du salarié, doit lui fournir les repas ou l'hébergement, ou lorsqu'il veille à ce que lui soit fourni l'hébergement, il ne peut être exigé de ce salarié un montant supérieur à :
 1. 2,27 \$ par repas, jusqu'à concurrence de 29,67 \$ par semaine;
 2. 28,53 \$ par semaine pour une chambre;
 3. 51,33 \$ par semaine pour un logement lorsque la chambre héberge 4 salariés ou moins et 34,24 \$ lorsque la chambre héberge 5 salariés ou plus.

<http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/N-1.1.%20r.%203%20/>
- **Salaire et horaire de travail**
 - Le programme des travailleurs étrangers temporaires prescrit un minimum de 30 heures/semaine/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**
 - **Avis de démission**
 - **Avis de cessation d'emploi**

Le contrat de travail

LE CONTRAT DE TRAVAIL PROTÈGE À LA FOIS LE TRAVAILLEUR ÉTRANGER TEMPORAIRE ET L'EMPLOYEUR.

- Il veille à ce que les deux parties connaissent leurs droits et leurs obligations.
- Il doit y en avoir une version dans la langue maternelle du travailleur.

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 MIFI, en même temps que le dépôt de la demande.

DOCUMENT LÉGAL DU MIFI INTITULÉ « CONTRAT DE TRAVAIL TYPE » :

- À utiliser pour établir les termes du contrat de travail au moment de l'embauche d'un travailleur étranger temporaire
- Liste des employés (nominatif)



Quelques éléments importants à savoir pour le volet des postes à bas salaire :

- **Sécurité au travail** : 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.
- **Les coûts** (recrutement, immigration, transport, etc.) ne peuvent pas être réclamés auprès des TET.

Exigences du Programme pour les postes à bas salaire :

<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleursetrangers/salaire-moyen/bas/exigences.html>

Les principales étapes du recrutement international

VOICI LES PRINCIPALES ÉTAPES À FRANCHIR AVANT MÊME DE RECRUTER DES TRAVAILLEURS À L'ÉTRANGER.

1. Construction de l'affichage de poste

- Identifier la CNP appropriée aux tâches que le travailleur effectuera. Pour ce faire, référez-vous au système de Classification nationale des professions (CNP) : <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugiescitoyennete/services/immigrer-canada/entreeexpress/admissibilite/trouver-classification-nationaleprofessions.html#trouvez>

L'affichage de poste devra contenir les informations suivantes :

- Nom commercial de l'entreprise
- Adresse de l'entreprise
- Titre du poste
- Fonctions liées au poste
- Conditions d'emploi (saisonnier, temporaire ou permanent)
- Langue de travail

- Salaire (doit comprendre les augmentations différentielles, la rémunération au rendement ou les primes)
 - Il est possible de recourir à une fourchette salariale afin de se conformer au modèle d'affichage, cependant le salaire minimum de la fourchette salariale doit respecter le salaire courant.
 - Régime d'avantages sociaux offert (s'il y a lieu)
 - Lieu de travail (localité, ville ou village)
 - Coordonnées : numéro de téléphone, numéro de cellulaire, adresse courriel, numéro de télécopieur ou adresse postale
 - Compétences requises (y compris la formation et l'expérience professionnelle)
- 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 devront refléter la réalité des postes pour lesquels ces derniers seront recrutés :

Exemple :

Un classificateur de bois ne pourra pas effectuer les tâches d'un journalier si celles-ci n'ont pas été mentionnées dans l'affichage de poste. Il est donc important de bien circonscrire le besoin avant même de débiter les affichages.

- À noter également que le salaire offert devra être identique à celui payé à vos travailleurs locaux et devra également être égal ou supérieur à celui prévu par le MIFI, dans le Guide des salaires par professions présenté par intervalles selon les quartiles au Québec : http://www.immigrationquebec.gouv.qc.ca/publications/fr/divers/Salaire-IntervalleQuartile_Edition2018.pdf

2. Affichage du poste sur Guichet-Emplois (obligatoire)

- a) <https://www.guichetemplois.gc.ca/accueil>
- b) Des candidats vous seront suggérés en lien avec votre affichage de poste. Vous devrez les inviter un à un et traiter leur demande d'application, s'il y a lieu. Chaque candidat devra être évalué et, si non retenu, la raison devra être documentée dans un tableau de recrutement qui sera présenté lors du dépôt de l'EIMT.
- c) Important : L'affichage devra rester en ligne, sans interruption ou modification aux conditions, aux tâches, ou au salaire, jusqu'à l'obtention de la réponse positive ou négative pour l'EIMT.

3. Affichage du poste auprès d'un minimum de deux organismes

- a) Cibler au moins deux des quatre groupes sous-représentés : autochtones, jeunes vulnérables, nouveaux arrivants et personnes handicapées.
- b) S'assurer que le poste est affiché (babillard, site Internet, etc.) et avoir une preuve d'affichage pour chacun des médiums utilisés.
- c) Important : L'affichage devra rester en ligne, sans interruption ou modification aux conditions, aux tâches, ou au salaire, jusqu'à l'obtention de la réponse positive ou négative pour l'EIMT.

4. Production du rapport de recrutement

- a) Lister tous les candidats ayant postulé.
- b) Préciser les actions qui ont été prises pour chaque candidat ayant postulé.
- c) Important : À noter que tous les candidats doivent être évalués et documentés dans le rapport.

5. Recrutement des travailleurs

En parallèle avec les démarches d'affichage, il vous sera possible de débiter l'identification et le recrutement des candidats potentiels à l'étranger, dans le bassin que vous aurez ciblé.

6. Présentation de la demande d'EIMT et soumission du CAQ

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.

<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleursetrangers/quebec/processus-regulier.html>

Il est fortement recommandé de se faire épauler par un partenaire qualifié et accrédité 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 CAQ.

7. Émission du permis de travail et demande de visa ou d'une AVE. IRCC évaluera ensuite la demande de permis de travail du TET.

Pour les TET nécessitant 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 TET pourra voyager au Canada et le permis de travail sera récupéré au port d'entrée.

Dans le cas des travailleurs nécessitant une AVE, le TET présentera sa demande (port of entry package) au port d'entrée et obtiendra 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 au titre, aux tâches, au salaire et à la localisation ne devra être apporté.

8. 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 points importants à penser afin de vous assurer que le travailleur vive une expérience positive et enrichissante :

- Planification du transport : Ferons-nous arriver le travailleur à Montréal ou à Toronto? Combien d'escales aura-t-il à faire? Devrons-nous prévoir un transport en autobus et un guide pour l'accompagner?
- Briefing avant l'entrée au pays (programme proposé, langue parlée, comment se comporter, etc.)
- Communication/annonce de l'arrivée des travailleurs étrangers temporaires aux employés locaux
- Organisation de l'hébergement et du transport des travailleurs (hommes/femmes, navette)
- Formalités administratives (sans s'y limiter) :
 - Offrir une option d'assurance maladie privée
 - Effectuer les démarches afin de récupérer le NAS, procéder à l'ouverture du compte en banque, à l'achat d'une carte SIM, etc.
- Visite de l'environnement de vie et de travail
- Présentation des travailleurs étrangers aux employés
- Formations (santé et sécurité, sur les tâches, etc.)
- Définir et informer sur le rôle des employés locaux et de l'interprète, s'il y a lieu
- Explication de la paie et des déductions, des congés, etc.
- Formation interculturelle

- Attentes de l'employeur (comportement, productivité, vie en société, etc.)
- Établissement d'un code de vie 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.

9. La 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 des points suivants :

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

Les pièges à éviter

PENSER QUE ÇA IRA VITE ET SOUS-ESTIMER LES DÉLAIS

La planification sera votre meilleure alliée. Débutez une démarche idéalement 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 QUE L'ON PEUT INFLUENCER LES DÉCISIONS EN SE SERVANT DU PRESTIGE DE L'ENTREPRISE

Le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) 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 5 000 \$ et 6 000 \$ environ par travailleur afin de couvrir les différents frais.

S'ENTHOUSIASMER CAR ON A ENFIN TROUVÉ LE BON CANDIDAT ET CONFIRMER L'EMPLOI AVANT L'OBTENTION DU PERMIS DE TRAVAIL ET DU VISA ET / OU DE L'AVE

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 COMPLÉTER QUELQUES DOCUMENTS ET RISQUER AINSI DE COMPROMETTRE UN PROJET IMPORTANT CAR LES DEMANDES ONT ÉTÉ REFUSÉES

Chaque étape est essentielle et le moindre petit détail laissé de côté et non fait correctement 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.



Formabois tient à remercier le Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes de lui avoir permis d'utiliser et de modifier le contenu du document afin que les entreprises du secteur de la transformation du bois puissent en bénéficier.

FORMABOIS Comité sectoriel
de main d'œuvre
du bois

3700, boulevard Wilfrid-Hamel, suite 95
Québec (Québec) G1P 2J2

Sans frais: 1 855 694-2227
Téléphone: 418 694-2227
Télécopieur: 418 694-2229

formabois.ca