

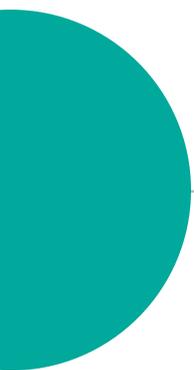


Carrefour
NUNAVUT



GUIDE DE
L'EMPLOYEUR
POUR LES
NOUVEAUX
ARRIVANTS





Sommaire

- 9 Le milieu de travail au Canada
- 11 Les avantages de recruter de la main d'œuvre immigrante
- 13 Questions/Réponses fréquentes
- 17 Comment attirer et recruter
- 21 L'embauche
- 29 Entrevues d'embauche – Conseils
- 31 Intégrer et maintenir en poste les travailleurs formés à l'étranger
- 35 Travailler avec les Inuits
- 37 Ressources







Introduction

Ce guide a été conçu afin d'informer les employeurs concernant l'embauche des nouveaux arrivants au sein des entreprises localisées au Nunavut. Le but est de fournir un outil efficace aux gestionnaires de ressources humaines afin de leur permettre d'atteindre, d'évaluer et d'intégrer les nouveaux arrivants dans leur lieu de travail. Cela permettrait de résoudre la pénurie de travailleurs qualifiés ainsi qu'à augmenter la diversité organisationnelle auprès des entreprises locales.

La population du Nunavut est jeune et croissante. Comme le reste du Canada, le Nunavut connaît aussi une immense pénurie de main d'œuvre. Plusieurs secteurs sont touchés et les entreprises font tout pour attirer de la nouvelle main-d'œuvre. Les secteurs les plus touchés par la pénurie selon un rapport du gouvernement du Nunavut sont : les ventes et services, les métiers liés au transport et à la machinerie, les soins infirmiers ainsi que l'administration.

Face à une forte demande, certaines entreprises se trouvent incapable de fournir des services ou remplir des commandes de clients et doivent même en refuser. Afin de garantir la compétitivité de ses entreprises, les employeurs doivent maîtriser les aspects d'embauche et de maintien du personnel. Ils doivent également développer des stratégies pour rendre leurs milieux de travail plus inclusifs aux personnes ayant des différentes origines. Pour mettre sur place un milieu de travail accueillant et ouvert à autrui et intégrer adéquatement de nouveaux employés qui augmentent la productivité de leur entreprise, les employeurs doivent planifier une approche qui se définit par des mesures concrètes.





À qui s'adresse le guide ?

Ce guide est principalement destiné :

- > Spécialistes en ressources humaines
- > Gestionnaires responsable de l'embauche
- > Recruteurs
- > Cadres hiérarchiques



Comment utiliser ce guide

Ce guide donne des lignes directrices ainsi que des pratiques exemplaires pour intégrer les pratiques d'accueil et d'intégration dans divers milieux de travail. En consultant ce document, les employeurs en apprendront davantage sur les pratiques à privilégier pour l'embauche et la rétention d'employés provenant d'autres cultures tout en se conscientisant au sujet des différences culturelles.



Objectif du guide

Par conséquent, ce guide a pour but d'aider les employeurs à :

- > Accéder à un vaste bassin de candidats ayant d'expériences et talents variés ;
- > Créer un lieu de travail accueillant et inclusif pour les nouveaux arrivants ;
- > Augmenter la motivation et la loyauté des employés ;
- > Augmenter la conservation et l'implication du personnel ;
- > Améliorer le processus de recrutement ;
- > Augmenter la productivité.



LES TRAVAILLEURS
IMMIGRANTS
JOUENT DE PLUS
EN PLUS UN RÔLE
PRÉPONDÉRANT
AU NIVEAU DE
L'ÉCONOMIE.

Le milieu de travail au Canada

D'après Statistiques Canada, les immigrants représenteront entre 24,5 % et 30,0 % de la population canadienne d'ici 2036, comparativement à 20,7 % en 2011. Au cours des dix dernières années, les immigrants ont occupé un peu plus de la moitié des emplois nets créés.

Du fait de taux de natalité plus faibles, moins de jeunes augmenteront les rangs de la population active. Pour faire face à la pénurie de main d'œuvre, les immigrants apparaît comme étant un moteur économique qui contribuent au développement du Canada.

À titre d'employés, de consommateurs et de connecteurs vers des marchés émergents, les travailleurs immigrants jouent de plus en plus un rôle prépondérant au niveau de l'économie. Les immigrants qualifiés sont nettement plus scolarisés. Parmi les immigrants les plus récent (2010-2015), plus de 50 % ont un diplôme, soit le double de la population active née au Canada (Statistique Canada).



Les avantages de recruter de la main d'œuvre immigrante

Selon une recherche récente de Deloitte, le rendement d'une entreprise augmente de 80 % lorsqu'une entreprise est multiculturelle. Les immigrants qualifiés offrent un avantage concurrentiel aux organisations.

Un pourcentage élevé de travailleurs formés à l'étranger arrive au Canada avec des compétences et une expérience considérable qui va aider à combler l'écart des savoirs qui apparaît quand les travailleurs plus âgés prennent leur retraite et des employés plus jeunes sont embauchés. Près de la moitié arrive au Canada en ayant déjà obtenu un diplôme universitaire.

Les immigrants qualifiés sont généralement bilingues, parfois multilingues. Ils agissent comme des « ponts culturels » pour communiquer avec les potentiels investisseurs. Ils peuvent augmenter votre part de marché en desservant divers marchés locaux et internationaux.

Il y a de nombreux avantages pour votre entreprise de recruter de la main d'œuvre immigrante :

- > Les nouveaux arrivants possèdent d'importantes compétences et connaissances interculturelles et linguistiques ;
- > Les organisations ayant des employés issus de diverses cultures sont beaucoup plus concurrentielles sur les plans du rendement et de l'innovation ;
- > Les immigrants qualifiés favorisent une culture d'entreprise basée sur la diversité des réflexions à un moment où l'innovation est au cœur des actions des organisations ;

LE RENDEMENT
D'UNE ENTREPRISE
AUGMENTE DE
80 %
LORSQU'UNE
ENTREPRISE EST
MULTICULTURELLE



Questions/Réponses fréquentes

Q *Pourquoi devrais-je m'intéresser à l'embauche d'un travailleur formé à l'étranger? Ne devrais-je pas simplement embaucher la personne la plus qualifiée?*

R Oui, c'est là une approche correcte ; cela dit, à moins que vous ne soyez sûr que votre processus d'embauche ne comporte aucun préjugé, vous verrez peut-être que la candidature de la personne la plus qualifiée n'a pas été prise en compte.

Tandis que la pénurie de main-d'œuvre augmente, trouver des candidats qualifiés va nécessiter que vous élargissiez vos recherches pour inclure des talents provenant de l'étranger.

Si votre personnel n'est pas prêt à accueillir des employés étrangers, il vous sera peut-être difficile de répondre à vos besoins de main-d'œuvre et de par ce fait, à rester compétitif. Cela deviendra évident alors que vos concurrents commenceront à augmenter leurs parts de marché du fait d'une main-d'œuvre supérieure.

Il est possible que vous n'embauchiez pas les candidats les plus qualifiés parce que vos pratiques d'embauche, intentionnellement ou non, favorisent les candidats nés au Canada. Les candidats discernent rapidement la réceptivité des entreprises en ce qui concerne la diversité et orientent leurs démarches de recherche d'emploi en conséquence. À long terme, vous risquez de manquer de candidats.

Si votre entreprise n'est pas prête à accueillir des effectifs d'origine étrangère, il se peut que vous ne puissiez pas conserver les talents étrangers que vous avez pu embaucher.

Q *Comment savoir si le candidat formé à l'étranger peut travailler légalement au Canada ?*

R Il existe différentes classes de travailleurs qui permettent à un nouvel arrivant de travailler légalement dans le cadre de votre organisme et qui sont les suivantes :

- > Les résidents permanents ;
- > Les travailleurs étrangers temporaires ;
- > Les étudiants étrangers.

Q *Comment pourrais-je comparer les niveaux d'études des travailleurs formés à l'étranger au niveau d'études canadien ?*

R L'obstacle majeur pour les employeurs dans le cadre de l'embauche de travailleurs formés à l'étranger, c'est de trouver une façon d'évaluer correctement la formation, les compétences et l'expérience du candidat. Cet obstacle peut être surmonté en faisant vérifier les attestations d'études effectuées à l'étranger et en les comparant à l'équivalent canadien. Le cas échéant, contactez l'organisme de réglementation de la profession concernée pour obtenir des renseignements sur le processus de reconnaissance des diplômes étrangers.

De plus en plus souvent, les travailleurs formés à l'étranger essaient de faire évaluer leurs diplômes eux-mêmes. En tant qu'employeur, il est très possible que vous receviez des documents de candidats qui ont déjà été évalués.

Q *Comment évaluer le niveau de la langue du travailleur formé à l'étranger ? mais je crains qu'il/elle ne parle pas assez bien l'anglais pour accomplir ses tâches. Que puis-je faire ?*

R Beaucoup de nouveaux arrivants au Canada ont de bonnes compétences en langues. L'anglais est enseigné comme langue seconde dans de nombreux pays. Dans le système à points d'immigration au Canada pour les travailleurs qualifiés, les compétences linguistiques comptent pour près d'un quart de l'évaluation totale.

Vous pouvez faire appel à des programmes disponibles dans votre communauté pour vous aider pour votre évaluation. Pour de plus amples informations sur ces programmes, consultez la liste à la fin de ce guide. Ils offrent des services tels que :

- > Cours d'anglais langue seconde (English as a Second Language, ESL). Les cours s'adressent aux immigrants désireux d'améliorer leurs compétences en anglais. Les inscriptions sont acceptées en tout temps durant l'année.

Des évaluations basées sur les Niveaux de compétence linguistique canadiens pourraient aussi être offertes.

- > Cercles de conversation en anglais et en français. Ces cercles de conversation en anglais ou en français qui sont des réunions de groupe informelles, bimensuelles, qui ont pour but d'aider les nouveaux arrivants à améliorer leur anglais oral.
- > Conseil d'alphabétisation. Un conseil d'alphabétisation propose des services de tutorat individuel, des cours d'alphabétisation en petits groupes, des formations aux compétences essentielles du lieu de travail, des préparations au test de connaissances générales et divers ateliers.

Les institutions postsecondaires

Plusieurs collèges et universités proposent divers programmes d'anglais langue seconde conçus pour répondre aux besoins des étudiants canadiens et étrangers dont la première langue n'est pas l'anglais.

Les programmes portent avant tout sur l'apprentissage de la langue, des niveaux « moyen faible » à « avancé ». Les classes permettent aux participants de pratiquer leurs compétences orales et améliorer leur prononciation.

Nunavut Literacy Council (NLC) –

Organisation qui met sur pieds un programme d'apprentissage qui vise à promouvoir l'alphabétisation au Nunavut. Le centre développe aussi des ressources en Inuktitut, Inuinnaqtun, Anglais et Français pour les familles, les écoles ainsi que les organisations locales présentes sur le territoire.

Nunavut Literacy Council (NLC)

Rankin Inlet, Nunavut

P.O. Box 519

XOC OGO

867-645-2121

www.ilitaqsiniq.ca

Les Niveaux de compétence linguistique canadiens

Les Niveaux de compétence linguistique canadiens (NCLC) sont les normes nationales pour l'évaluation de la maîtrise de l'anglais. L'évaluation selon les Niveaux de compétence linguistique canadiens et le test des niveaux de compétence linguistique canadiens sont des outils reconnus à l'échelle nationale en anglais langue seconde (ALS). Les NCLC peuvent aussi aider les employeurs à développer des outils d'évaluation spécifiques à une profession ou à un emploi.

Centre des niveaux de compétence linguistique canadiens

294, rue Albert, bureau 400

Ottawa ON K1P 6E6

Téléphone : 613.230.7729

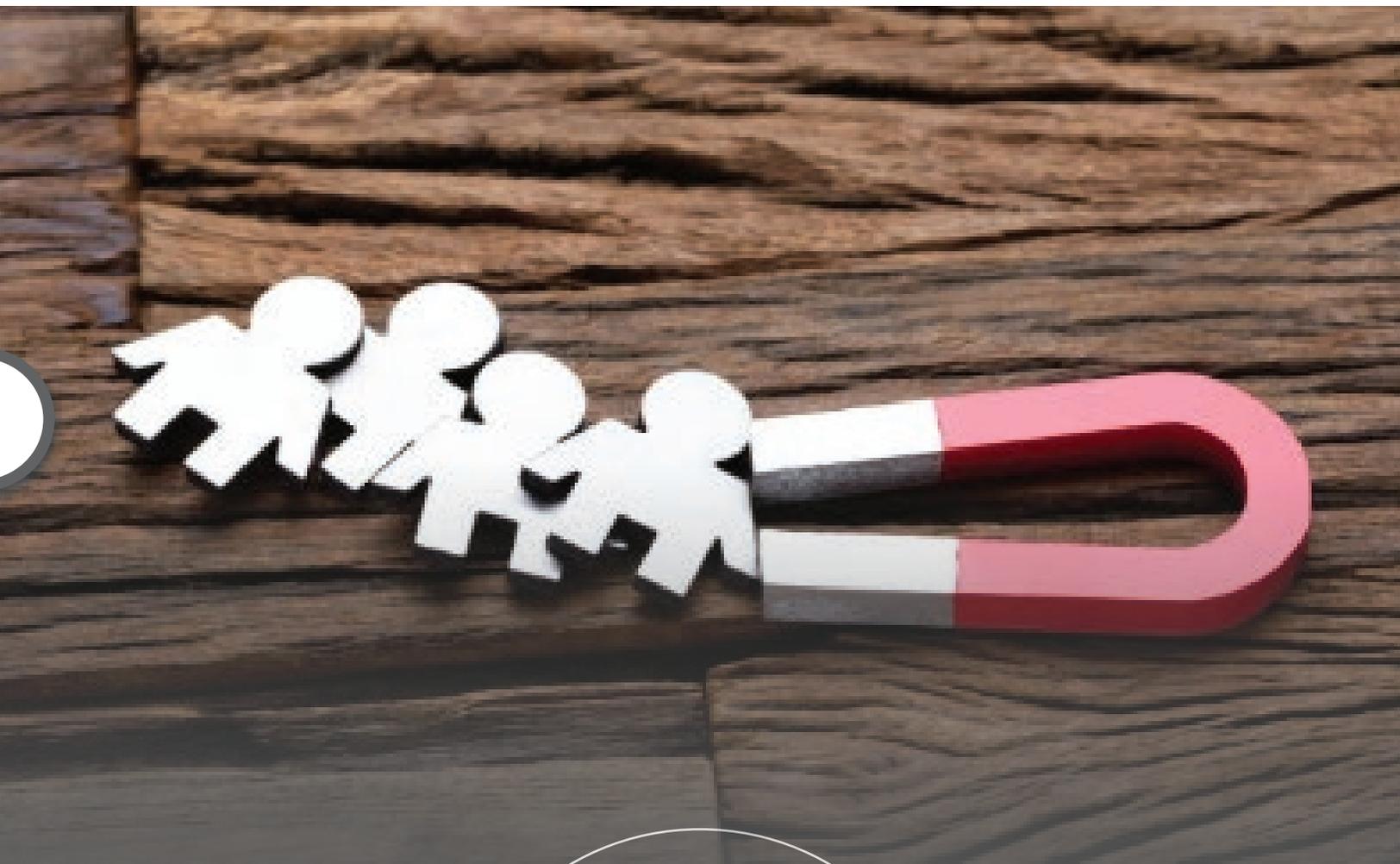
www.language.ca

International English Language Testing System (IELTS)

L'International English Language Testing System est conçu pour évaluer les compétences linguistiques des candidats qui doivent étudier ou travailler dans des milieux où l'anglais est la langue de communication. Le IELTS est utilisé à des fins d'immigration au Canada et est recevable comme preuve de maîtrise de la langue dans les dossiers de candidatures auprès de collèges et universités.

www.ielts.org





AVANT DE
COMMENCER À RECRUTER
DES TRAVAILLEURS FORMÉS
À L'ÉTRANGER, EN TANT
QU'EMPLOYEUR VOUS DEVEZ
ANALYSER LES DÉFIS MAJEURS
QUE CELA PEUT APPORTER AU
SEIN DE VOTRE EFFECTIF LOCAL.
L'EMBAUCHE DES NOUVEAUX
ARRIVANTS PEUT REPRÉSENTER
UN DÉFI POUR
LES EMPLOYEURS.

Comment attirer et recruter

Quels sont les obstacles ?

La diversification de vos employés peut créer des défis et des opportunités. Plusieurs facteurs sont à prendre en compte :

L'expérience

Avoir une bonne connaissance de l'histoire professionnelle de l'employé potentiel permet davantage de discernement à propos de ses antécédents et de ses expériences professionnelles.

Les attestations d'études

Les nouveaux arrivants au Canada peuvent avoir ou non des attestations d'études reconnues comme équivalentes à celles du Canada. Pour en savoir plus sur l'évaluation des attestations d'études étrangères, se référer à l'annexe.

La communication

Même si un employé n'est pas aussi à l'aise que les autres en anglais, la compétence culturelle et la sensibilisation qu'il apporte à l'entreprise vous donnera un avantage sur un marché diversifié.

Pour attirer dans votre organisation les travailleurs formés à l'étranger, il faut mettre en place une stratégie pertinente. Il vous faut vérifier qu'elle est correctement mise en œuvre et traduite en actions. Développer une équipe multiculturelle et diversifiée va de pair avec la volonté d'embaucher les meilleurs candidats.

Approche sensible aux valeurs culturelles pour l'embauche

Un processus de recrutement sensible aux valeurs culturelles commence par la prise de conscience par un spécialiste en ressources humaines ou par un responsable du recrutement qu'il peut avoir des préjugés personnels pouvant affecter injustement sa décision d'embaucher une personne issue d'un certain milieu. Le responsable du recrutement devrait être sensibilisé aux réalités culturelles de certaines personnes et veillera à s'informer sur le milieu culturel des immigrants qualifiés.

Les employeurs peuvent créer un environnement de travail inclusif et accueillant pour les nouveaux arrivants de plusieurs façons :

- > Organiser des repas mensuels ou des événements spéciaux pour les fêtes, permettant ainsi aux réfugiés de pratiquer leur anglais et d'établir des relations avec leurs pairs;
- > Former tous les employés sur le plan culturel, les rendant ainsi aptes à communiquer avec autrui dans un milieu de travail multiculturel;
- > Mettre en œuvre des activités pour les nouveaux employés et les gestionnaires qui leur permettent tous d'apprendre des uns des autres.

Le Conseil canadien des employeurs

Le conseil canadien des employeurs (Canadian Employers Council-CEC) propose aux employeurs les outils et les ressources nécessaires dans le but de les aider à attirer et à maintenir en poste des travailleurs formés à l'étranger. Les principaux objectifs de ce conseil sont :

- > De prodiguer des conseils afin de réduire, après les avoir déterminés, les obstacles auxquels les nouveaux arrivants sont confrontés lorsqu'ils entrent sur le marché du travail local;
- > D'aider à résoudre, après les avoir déterminés, les problèmes courants rencontrés lors de la mise en œuvre de la stratégie de recrutement ou de maintien en postes de nouveaux arrivants qualifiés.

Lorsque vous entreprenez de développer votre stratégie de recrutement, gardez en tête les conseils suivants :

- > Consultez les ressources listées à la fin de ce guide et adressez-vous à un agent qualifié à propos de vos projets de stratégies de recrutement et à propos de comment vous pouvez vous appuyer sur les programmes déjà existants pour attirer des travailleurs formés à l'étranger;
- > Publiez vos offres d'emploi auprès d'organismes qui travaillent avec des immigrants ou dont la politique est la mise en valeur du multiculturalisme et de la diversité. Vous pouvez consulter le page internet de Skills International : www.skillsinternational.ca;
- > Réseautez avec d'autres employeurs qui ont déjà du personnel multiculturel;
- > Orientez vos efforts de recrutement vers les programmes/institutions d'enseignement;
- > Créez une politique qui accueille et encourage clairement tous les candidats. Développez votre réputation d'employeur de choix;
- > Veillez à ce que le site Web de votre entreprise ainsi que les documents concernant le recrutement communiquent un environnement diversifié et accueillant;
- > Étudiez attentivement votre processus d'embauche pour vous assurer que vous n'éliminez pas, par inadvertance, des candidats dont la formation et l'expérience sont internationales.

Programmes d'accueil et de réseautage

Les réseaux sociaux sont un élément clé de la vie quotidienne au travail et dans la communauté. Un immigrant qui s'installe dans le grand Nord risque de se sentir coupé de tout ce qui lui était familier. Ce sentiment vaut pour les personnes qui travaillent et plus encore pour celles qui restent à la maison.

Plusieurs communautés ont mis en place des programmes de réseautage pour atténuer l'isolement des personnes et encourager leur intégration. Pour leur part, les programmes d'accueil servent à développer le sentiment d'appartenance communautaire et faciliter l'accès à des ressources essentielles (écoles, bibliothèques, établissements de soins de santé, etc.).

Ces programmes peuvent aider à ouvrir la porte à de nouvelles opportunités pour votre entreprise. Les nouveaux arrivants sont parfois mis en rapport avec des propriétaires d'entreprises, des cadres, des bénévoles et des dirigeants communautaires pour aider à la création de réseaux professionnels et sociaux pour les travailleurs formés à l'étranger, les gens d'affaires immigrants, les nouveaux arrivants et leurs conjoints. Avoir des employés parmi ces réseaux vous permet d'élargir votre accès à cette réserve de talents, ainsi que d'être plus ouvert aux nouveaux arrivants avec qui vous pourriez être lié. Quand un nouvel arrivant et sa famille se sentent en contact avec leur entreprise et avec la communauté, il est plus probable qu'ils s'intègreront et resteront dans cette même communauté.

Pour de plus amples renseignements sur les programmes d'accueil et de réseautage, veuillez consulter le guide d'établissement des nouveaux arrivants établi par Carrefour Nunavut.

Skills International

Cette agence propose aux employeurs une base de données interrogeable en ligne de travailleurs formés à l'étranger et de gens de métiers présélectionnés que des organismes partenaires de la communauté considèrent comme « prêts pour commencer à travailler ».

En quoi cette agence peut-elle vous aider ?

- > Elle a été développée pour répondre aux besoins des employeurs : il s'agit d'un guichet unique d'accès aux nouveaux arrivants au Canada diplômés et expérimentés et permettant de les embaucher;
- > Tous les candidats sont présélectionnés, ce qui comprend une vérification de leur formation et de leur expérience professionnelle par des organismes de service aux immigrants. Des références peuvent être obtenues directement partir des profils des candidats pour la sélection initiale;
- > Les services de jumelage sont gratuits, mais des frais modestes peuvent être exigés si vous demandez des services spécialisés comme par exemple la vérification de références à l'étranger;
- > Les employeurs peuvent envoyer leurs offres d'emploi à info@skillsinternational.ca



Insurance

L'embauche

Types de travailleurs formés à l'étranger

CATÉGORIE DES TRAVAILLEURS IMMIGRANTS	QU'EST-CE QUE CELA VEUT DIRE ?	QU'EST-CE QUE CELA INDIQUE ?	QUELS SONT LES RESTRICTIONS?	COMBIEN DE TEMPS CELA PREND-IL ?	QUELLES SONT LES ÉTAPES SUIVANTES ?
RÉSIDENT PERMANENT	Personnes nouvellement établies au Canada et qui ont le droit de travailler n'importe où au Canada.	Aucun délai d'attente, aucune exigence d'immigration	Aucune	Immédiat	Vérifier les attestations d'études et d'expérience professionnelle des candidats.
TRAVAILLEURS ÉTRANGER TEMPORAIRE	Ces travailleurs étrangers ont le droit de travailler au Canada.	Répondre aux pénuries temporaires de main-d'œuvre.	Prouver qu'aucun candidat canadien n'est disponible pour le travail ; Prouver que l'embauche de ce travailleur n'aura pas d'impact négatif sur le marché du travail canadien ; Les travailleurs temporaires peuvent avoir besoin de prolonger leur visa de travail déjà existant.	Le processus pour acquérir une étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) peut prendre jusqu'à 6-8 semaines ; Suite à une EIMT approuvée, le travailleur doit obtenir un visa de travail. Cela peut prendre entre 2-20 jours.	Contactez les prestataires de service de la région (Carrefour Nunavut) pour vous aider au cours du processus et/ou pour remplir les formulaires.
ÉTUDIANTS ÉTRANGERS	Étudiants étrangers qui fréquentent une université ou un collège titulaires d'un visa leur permettant de travailler hors campus, ou ceux qui vont être diplômés de l'université	Embaucher des étudiants étrangers qui fréquentent une institution d'enseignement aidera à développer une expérience professionnelle canadienne tout en apportant une expérience internationale à votre entreprise	Les titulaires d'un visa leur permettant de travailler hors campus peuvent travailler jusqu'à 20 heures par semaine	Pour embaucher dans le cadre du permis de travail hors campus, il n'y a pas de délai d'attente.	Se référer à « Embaucher des étudiants internationaux » dans cette rubrique du guide.

Source : Professions Nord, (2010). Les nouveaux arrivants dans votre entreprise. Guide de l'employeur. Sud de l'Ontario.

Glossaire

TRAVAILLEUR ÉTRANGER : Un travailleur étranger est un travailleur qualifié ou formé qui peut travailler au Canada mais ne vient pas du Canada.

TFE : Les TFE ou travailleurs formés à l'étranger sont des travailleurs étrangers qui ont reçu leur formation ou expérience professionnelle dans leur pays d'origine.

AMT : Un avis relatif au marché du travail est un rapport donné aux employeurs sur le besoin d'un travailleur étranger pour un poste spécifique. Un AMT positif signifie qu'un travailleur étranger est nécessaire pour remplir un poste proposé et qu'il n'y a pas de Canadiens disponibles pour cet emploi.

EIMT : Étude d'impact sur le marché du travail

TRAVAILLEUR TEMPORAIRE : Un travailleur temporaire est un travailleur étranger qui a le droit de travailler au Canada de façon temporaire. Il faudra prouver que l'embauche de ce travailleur n'aura pas d'impact négatif sur le marché du travail canadien.

RÉSIDENT PERMANENT : C'est un nouvel arrivant qui a le droit de travailler n'importe où au Canada, sans restrictions.

VISA DE TRAVAIL TEMPORAIRE : Les travailleurs étrangers doivent obtenir un visa de travail temporaire pour pouvoir chercher un emploi légalement au Canada.

TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES : Le programme des travailleurs étrangers temporaires du gouvernement fédéral permet aux travailleurs étrangers admissibles de travailler au Canada pendant une période déterminée.

Trois conseils pour embaucher des effectifs diversifiés

PREMIER CONSEIL : Mettez l'accent sur les compétences et qualifications pertinentes pour un emploi, et prenez en compte d'autres compétences pertinentes. Veillez à ce que les qualifications que vous demandez n'excluent pas par inadvertance des candidats potentiellement qualifiés.

DEUXIÈME CONSEIL : Exprimez-vous de façon positive en retirant des phrases telles que « les candidatures de personnes qui n'ont pas le droit de travailler au Canada ne seront pas prises en compte ». Si vous devez exprimer cette idée dans votre annonce, écrivez par exemple : « Preuve d'admissibilité à travailler au Canada exigée. ».

TROISIÈME CONSEIL : Exprimez clairement vos pratiques d'embauche en matière de diversité et d'inclusion. Cela peut prendre la forme d'une déclaration sur l'égalité d'accès aux débouchés, mais cela peut aussi être une déclaration que vous avez créée dans le cadre de la communication sur votre entreprise (c'est-à-dire une compagnie qui valorise la diversité et l'intégrité de tous).

À tout moment du processus, vous êtes encouragé à contacter un centre multiculturel ou d'établissement de votre région, pour poser des questions ou demander des ressources supplémentaires répondant à vos besoins spécifiques.

Pour faire face aux pénuries de compétences et de main-d'œuvre de votre région, il est bien important de bien connaître les processus d'embauches des différents catégories d'employés (Travailleurs étrangers temporaires, étudiants internationaux) que vous pouvez bénéficier dans votre organisation.

Travailleurs formés à l'étranger

Dans la plupart des cas, embaucher des travailleurs formés à l'étranger ne prend que quatre étapes. Vous pouvez consulter la section : « Embaucher un travailleur étranger temporaire (TET) sur le site d'IRCC, pour plus de renseignements (<http://www.cic.gc.ca/francais/pdf/pub/tet-guide.pdf>).

Vous devez d'abord :

ÉTAPE 1

Vérifiez si le poste exige un avis relatif au marché du travail (AMT) ou communément appelé Étude d'impact sur le marché du travail (EIMT)

- > La plupart des postes exigent une EIMT.

ÉTAPE 2

Demandez un EIMT auprès de Service Canada

- > Les demandes sont disponibles en ligne;
- > Les employeurs doivent prouver qu'ils ne peuvent pas trouver un candidat canadien adéquat et que l'embauche de ce travailleur n'aura pas d'impact négatif sur le marché du travail canadien;
- > L'employeur doit détailler le poste, le salaire et les conditions de travail ; tous les efforts de recrutement réalisés au Canada (annonces d'offres d'emploi, etc.);
- > Délai approximatif du processus : 6-8 semaines.

ÉTAPE 3

Demandez le permis de travail

- > Le travailleur étranger possible fait une demande d'autorisation d'emploi via le bureau canadien des visas à l'étranger. Cela doit inclure une copie de l'EIMT positif et de l'offre d'emploi;
- > Les bureaux des visas vérifient les critères d'admissibilité y compris sur les plans de la sécurité et de la santé;
- > Délai approximatif du processus varie entre 2-40 jours.

ÉTAPE 4

Point d'entrée au Canada (exigences)

- > Un passeport ou un document de voyage en cours de validité pour la période de séjour autorisée;
- > Une offre d'emploi ou un contrat de travail signé;
- > Une lettre d'autorisation approuvant la demande de permis de travail, délivrée par IRCC (Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada);
- > Une copie de l'EIMT favorable émis par Service Canada;
- > Une copie d'une évaluation favorable établie par une unité des travailleurs étrangers temporaires d'IRCC que l'emploi est exempt d'un permis de travail ou d'une EIMT;
- > Preuves de diplômes, de scolarité, d'expérience professionnelle et de travail;
- > Un visa de résident temporaire.

Étude d'impact sur le marché du travail

Les employeurs au Canada qui désirent embaucher un travailleur étranger peuvent faire une demande d'étude d'impact sur le marché du travail, anciennement appelée avis relatif au marché du travail, auprès de Service Canada. Si l'étude d'impact sur le marché du travail est favorable, elle peut être soumise par l'employeur à IRCC pour obtenir un permis de travail.

Si une EIMT est requis, vous devez obtenir une autorisation d'embauche avant que votre possible travailleur étranger ne demande une autorisation d'emploi.

Lors de la demande de l'EIMT, vous devrez démontrer ;

- > Les efforts faits pour recruter et/ou former des Canadiens/résidents permanents consentants et disponibles ;
- > Le salaire que vous proposez est conforme au taux de rémunération prédominant payé au Canada par les personnes effectuant le même travail dans la région ;
- > Les conditions de travail de l'emploi sont conformes aux normes provinciales actuelles du marché du travail ;
- > Les avantages que l'embauche du travailleur étranger peut avoir pour le marché du travail canadien (par ex., création de nouveaux emplois, transfert de compétences et de savoirs, etc.).

Dans la plupart des cas, le travailleur étranger doit faire une demande d'autorisation d'emploi auprès d'un bureau de visas canadiens à l'étranger. En fonction du pays dont ils sont ressortissants, les travailleurs étrangers auront besoin d'un visa de résident temporaire (VRT) pour entrer au Canada. Ils peuvent être assujettis à subir un examen médical avant d'entrer au Canada.

Service Canada prend en compte les facteurs suivants dans le cadre de traitement de l'EIMT :

- > L'offre d'emploi du travailleur étranger ;
- > Le salaire et les conditions de travail proposés au travailleur étranger ;
- > Les efforts de recrutement et de diffusion de l'annonce d'emploi de la part de l'employeur pour embaucher des Canadiens/résidents permanents ;
- > Les avantages que l'embauche du travailleur étranger peut avoir pour le marché du travail canadien (par ex., création de nouveaux emplois, transfert de compétences et de savoirs, etc.) ;
- > Les consultations avec les syndicats si le poste que le travailleur étranger va prendre fait partie d'une unité de négociation ;
- > Les éléments qui peuvent affecter la résolution d'un conflit de travail en cours dans le cas où le travailleur étranger est embauché.

Étudiants internationaux

Si votre entreprise connaît une pénurie de main-d'œuvre, ou si vous n'arrivez pas à trouver des employés possédant les talents dont votre entreprise, vous pouvez toujours embaucher des étudiants étrangers pendant ou après leurs études.

Les étudiants internationaux sont d'excellents employés parce qu'ils :

- > Contribuent à une diversité culturelle et ethnique ;
- > Apportent un point de vue international ;
- > Sont d'habitude multilingues ;
- > Sont impatients d'avoir une expérience de travail canadienne ;
- > Ont été formés dans des institutions d'enseignement supérieur canadiennes ;
- > Peuvent travailler pendant leurs études et après l'obtention de leur diplôme en vertu des règlements d'IRCC.

Bien que les étudiants n'aient pas le statut de résident permanent, la plupart ont le droit de travailler en vertu du programme de permis de travail hors campus. Les étudiants peuvent travailler hors campus jusqu'à 20 heures par semaine pendant l'année scolaire et jusqu'à 40 heures par semaine pendant les vacances. Une fois leur diplôme obtenu, ils peuvent faire une demande d'autorisation d'emploi qui leur permettra de continuer à travailler au Canada pendant un maximum de deux ans s'ils ont étudié pendant un an. Si l'étudiant a étudié pendant deux ans ou plus, il peut obtenir une autorisation d'emploi postuniversitaire pour une période de trois ans.

Pour obtenir une autorisation d'emploi postuniversitaire, les étudiants doivent envoyer leur candidature dans un délai de 90 jours après avoir reçu une confirmation écrite de l'université déclarant qu'ils ont rempli les exigences du diplôme, tandis que les étudiants d'un collège doivent fournir une confirmation écrite du collège déclarant qu'ils ont rempli les exigences du programme suivi.

Lettre d'offre d'emploi

Pour embaucher un diplômé étranger, on recommande que les employeurs fournissent une offre d'emploi écrite sur papier à en-tête de la compagnie, comprenant les renseignements suivants :

- > Titre du poste et brève description de l'emploi ;
- > Niveaux d'études, de compétences et d'expérience ;
- > Date de début et date prévue de fin de l'emploi ;
- > Salaire et autres bénéfices ;
- > Adresse du lieu de travail.

Focus sur les exigences de poste

Un processus d'embauche sensible aux valeurs culturelles met l'accent sur les critères de compétences essentielles, offrant ainsi aux immigrants qualifiés plus de possibilités de démontrer leur aptitude à satisfaire aux exigences du poste. Ce processus peut nécessiter une collaboration étroite avec le gestionnaire direct et les autres employés possédant une expérience de travail pertinente.

Évaluation basée sur les performances et compétences vs Évaluation des diplômes et titres

Les nouveaux arrivants doivent surmonter des obstacles à l'emploi correspondant à leur niveau de qualification. Au nombre de ses obstacles s'ajoutent la méconnaissance des employeurs des diplômes étrangers, le manque de reconnaissance pour l'expérience de travail hors du Canada ainsi que le processus d'octroi de licences professionnels très restrictifs.

En effet, les diplômes obtenus à l'étranger sont souvent méconnus des responsables RH canadiens et peuvent être souvent sous-évalués ou ignorés pendant le processus de sélection. Des termes tels que les titres de postes, le nom des établissements et programmes d'enseignement ne se traduisent pas toujours en des termes plus familiers pour les employeurs canadiens. C'est une raison importante pour que vous, à titre d'employeur, puissiez préférer trouver dans le C.V. d'un candidat immigrant la mention de plusieurs années d'expérience au Canada. Une telle expérience démontrerait que les connaissances et les compétences du candidat sont transférables, et aussi qu'il s'est adapté à la culture des lieux de travail canadiens.

Tout de même, beaucoup d'emplois ne requièrent pas de certification ni des équivalences des titres ou de diplômes. Dans le cas où c'est nécessaire, l'employeur peut ajuster ses exigences par rapport au poste affiché. Par exemple, il pourra utiliser des méthodes basées sur la performance pour évaluer la capacité d'un travailleur immigrant en lui faisant passer soit un test ou en lui demandant d'expliquer les étapes d'un projet. Cette pratique permet de faire découvrir à l'employeur qu'un candidat immigrant sans scolarisation ou expérience de travail au Canada convient parfaitement à ses exigences en matière d'emploi.

D'un autre côté, l'employeur peut chercher à associer le candidat immigrant à un superviseur accrédité lors d'un mandat de travail bien déterminé. Possédant les compétences, mais pas les diplômes, ce scénario permet aux immigrants qualifiés d'acquérir des diplômes canadiens tout en travaillant sous l'égide des superviseurs agréés. Cela permettrait à l'employeur de combler l'écart entre les compétences recherchées et les besoins de l'organisation.



LES DIPLÔMES
OBTENUS À
L'ÉTRANGER
SONT SOUVENT
MÉCONNUS DES
RESPONSABLES
RH CANADIENS



Entrevues d'embauche – Conseils

L'entrevue d'embauche permettra à l'employé potentiel et à l'employeur d'en apprendre l'un sur l'autre afin de déterminer s'ils pourront travailler ensemble.

10 conseils à appliquer pour un entretien d'embauche avec un candidat étranger

- 1 Commencez avec un processus équitable qui reconnaît que les candidats étrangers peuvent avoir une expérience différente ou limitée quant aux entrevues;
- 2 Créez un environnement qui augmentera le niveau de confort et réduira l'anxiété;
- 3 Utilisez un langage clair, prononcez soigneusement et finissez vos phrases;
- 4 Parlez plus lentement, pas plus fort. Si le candidat parle trop vite parce qu'il est nerveux, rappelez-lui de prendre son temps et de parler plus lentement de façon à ce que vous puissiez bien comprendre ce qu'il dit;
- 5 Encouragez la personne à poser des questions ou à demander des clarifications;
- 6 Expliquez qu'on attend d'elle qu'elle pose des questions;
- 7 Utilisez des aides visuelles pour faciliter la communication de vos informations, par exemple des tableaux, des rapports, des schémas, etc. ;
- 8 Veillez à ce que les personnes qui mènent les entrevues représentent un certain niveau de diversité ethnique. Au minimum, ceux qui réalisent l'entrevue doivent être formés pour être sensibilisés aux différentes cultures;
- 9 Soyez conscient des différences de communication non-verbale;
- 10 Valorisez l'expérience à l'étranger;

Utilisez un processus d'entrevue orienté sur les compétences (comportemental), qui met l'accent sur les compétences transférables. Certaines différences de formation technique peuvent être atténuées grâce aux apprentissages en milieu de travail.



Intégrer et maintenir en poste les travailleurs formés à l'étranger

Vous pouvez réussir à intégrer et à maintenir en poste les travailleurs formés à l'étranger. La présente section aborde les aspects suivants :

- > Formation, mentorat et perfectionnement professionnel.
- > Créer un milieu de travail inclusif.
- > Évaluer votre réussite.

Formation, mentorat et perfectionnement professionnel

Votre soutien aux occasions de formation, de mentorat et de perfectionnement professionnel offre de nombreux avantages.

Au nombre de ceux-ci, mentionnons une hausse de la productivité, une meilleure capacité à s'adapter aux nouvelles technologies, le maintien en poste des employés et la capacité d'attirer des employés et de maintenir leur agrément ou autorisation d'exercer.

Programmes de formation

Offrez des cours de formation ou une formation pratique entre collègues dans le milieu de travail ou informez vos travailleurs lorsqu'une formation est proposée. Voici quelques exemples de formations suggérées :

FORMATION AXÉE SUR DES COMPÉTENCES

Une telle formation peut comprendre l'aptitude aux études, les connaissances spécialisées, les capacités de lecture et d'écriture et les compétences essentielles comme les compétences en informatique ou le travail en collaboration avec d'autres personnes.

- > Les compétences essentielles peuvent contribuer à accroître la productivité, l'innovation et le caractère concurrentiel global de votre entreprise.
- > Il y a enrichissement des tâches lorsqu'un employé se voit accorder de nouvelles responsabilités ou de nouvelles tâches qui lui permettent de développer ses compétences ou ses capacités. L'enrichissement des tâches est un moyen efficace d'aider les employés, incluant les travailleurs formés à l'étranger, à améliorer leurs compétences essentielles. En outre, il donne de bons résultats sans exiger beaucoup de ressources.

IRCC (2018). Renseignements organisationnels. Publications et Guides. Feuille de route de l'employeur pour l'embauche et le maintien en poste de travailleurs formés à l'étranger.

FORMATION LINGUISTIQUE

Les travailleurs formés à l'étranger peuvent profiter de cours de langue en français ou en anglais. Il peut s'agir de cours de langue adaptés au marché du travail ou à des professions particulières.

FORMATION EN MATIÈRE DE CULTURE ET DE COMMUNICATION

Cette formation aide tous les travailleurs à interagir plus efficacement avec leurs collègues, les fournisseurs et les 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 travailleurs formés à l'étranger tireront profit d'une formation axée sur les normes, pratiques et attentes de votre entreprise.

Programmes de mentorat

Les programmes de mentorat peuvent aider tous les nouveaux employés. En fournissant des mentors – des membres du personnel spécialisés et expérimentés – pour répondre aux questions des nouveaux employés, vous aiderez ces derniers à s'intégrer plus rapidement à votre milieu de travail.

Les programmes de mentorat peuvent s'avérer particulièrement utiles pour les travailleurs formés à l'étranger, étant donné qu'un mentor élargira leurs réseaux professionnels et leur sensibilisation à la culture du milieu de travail.

Les programmes de mentorat créent un milieu accueillant, favorisent la diversité dans le milieu de travail et aident les membres du personnel existant à améliorer leur savoir-faire culturel et leur sensibilisation aux cultures.

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 travailleurs formés à l'étranger dans les programmes officiels de perfectionnement du leadership.
- > Soyez ouvert aux nouvelles formes de leadership et de collaboration.
- > Offrez un encadrement et des cours de perfectionnement des capacités de communication et de leadership.
- > Rappelez-vous que les travailleurs formés à l'étranger peuvent avoir des besoins spéciaux en fonction de leur origine culturelle, de leurs aptitudes, de leur formation et de leur expérience de travail.

Créer un milieu de travail inclusif

Il n'y a pas de meilleur moyen d'améliorer le moral de votre entreprise et de vous assurer du dévouement de vos employés qu'en créant un milieu de travail accueillant.

- > 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.
- > Mettez les nouveaux travailleurs formés à l'étranger en contact avec des services de soutien personnel et communautaires qui les aideront, eux et leur famille, 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 activités spéciales qui célèbrent différentes cultures.
- > Appuyez des initiatives liées à l'embauche, au mentorat, à la promotion et au maintien en poste des travailleurs formés à l'étranger et participez-y. Encouragez chaque membre de votre entreprise à y prendre part.

Évaluer votre réussite

L'investissement de votre temps et de vos efforts pour le recrutement des travailleurs formés à l'étranger a-t-il été valable?

N'oubliez pas d'évaluer et de célébrer votre réussite. Diffusez vos pratiques exemplaires.

- > Faites un suivi avec les travailleurs formés à l'étranger employés dans votre entreprise. Suivez leur évolution au sein de votre entreprise.
- > Rendez compte de la façon dont les travailleurs formés à l'étranger 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 travailleurs formés à l'étranger 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, de réunions de groupes communautaires, de conseils d'emploi d'immigrants 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.



Travailler avec les Inuits

En travaillant au Nunavut, qui est un territoire Inuit, il est fortement conseillé de se familiariser avec les valeurs qui orientent la société inuit et qui permet de travailler avec les uns et les autres. Les valeurs sociétales inuit servent de guide et sont au centre de tous les actions menées sur le territoire.

Piliriqatigiinni : Travailler ensemble pour une cause commune. Être à l'écoute des points de vue différents.

Qanuqtuurniq : Une valeur hautement estimée des Inuits : savoir faire preuve d'innovation et d'ingéniosité.

Pijitsirniq : Cette valeur concerne le service à la famille et à la collectivité. Elle implique d'agir en leader en aidant les autres autour de soi. Elle implique aussi de servir autrui dans l'intérêt supérieur de tous.

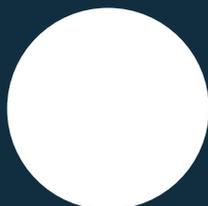
Inuuqatigiitsiarniq : Cet énoncé de valeur nous guide dans le respect d'autrui, les rapports avec autrui et engendre des relations qui nous permettent de vivre ensemble en harmonie.

Tunnganarniq : Ce principe met de l'accent sur l'importance de démontrer un esprit ouvert et accueillant pour construire des relations harmonieuses.

Aajiqatigiinni : Cette valeur signifie la prise de décision par la discussion et le consensus des problèmes avec le gouvernement. Notre travail avec les ministères gouvernementaux commence toujours par une discussion respectueuse.

Pilimmaksarniq : cette valeur traite du développement des compétences par l'observation, le mentorat et l'effort.

Avatittinnik : Ce principe accorde une grande importance dans le respect de la terre, de la faune et de l'environnement. Les Inuits ont un lien très particulier avec leurs terres, un savoir traditionnel qui est transmis de génération en génération. Ils prennent soin de la terre puisque cette dernière est considérée comme une source de vie qui leur permette de se nourrir, de se vêtir et de se maintenir en vie en pratiquant des activités de pêche et de chasse.



Ressources

Centre de perfectionnement linguistiques

Nunavut Literacy Council (NLC)

Organisation qui met sur pieds un programme d'apprentissage qui vise à promouvoir l'alphabétisation au Nunavut. Le centre développe aussi des ressources en Inuktitut, Inuinnaqtun, Anglais et Français pour les familles, les écoles ainsi que les organisations locales présentes sur le territoire.

Nunavut Literacy Council (NLC)

Rankin Inlet, Nunavut

P.O. Box 519

X0C 0G0

867-645-2121

www.ilitaqsiniq.ca

Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)

Programme de cours de langues gratuits financés par le gouvernement canadien. Il est conçu pour les nouveaux arrivants qui sont résidents permanents. Il existe différents types de cours : cours d'alphabétisation, cours de niveau avancé ainsi que des cours propres à l'emploi qui vous aideront dans le milieu du travail (les cours offerts peuvent varier selon les régions).

Services d'attestation d'études

Les organisations ci-dessous, recueille, organise et diffuse de l'information sur la reconnaissance des diplômes et des qualifications professionnelles.

Vous pouvez avoir recours aux organismes qui figurent sur notre liste :

- Comparative Education Service – School of Continuing Studies de l'Université de Toronto
<http://www.learn.utoronto.ca/ces>
- Service canadien d'évaluation de documents scolaires internationaux
<http://www.icascanada.ca/fsw>
- World Education Services 1.866.343.0070 <https://www.wes.org/ca/eca/>
- International Qualifications Assessment Service
<https://www.alberta.ca/iqas-immigration.aspx>
- International Credential Evaluation Service <http://www.bcit.ca/ices/eca/>

Services d'accompagnement pour les employeurs

IRCC (Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada). Embaucher un travailleur étranger temporaire (TET) : Guide de l'employeur

<http://www.cic.gc.ca/francais/pdf/pub/tet-guide.pdf>

RHDCC (Ressources humaines et Développement des compétences Canada). Guide : Programme des travailleurs étrangers temporaires

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

Formulaires de demande d'avis relatif au marché du travail

<https://catalogue.servicecanada.gc.ca/content/EForms/fr/CallForm.html?Lang=fr&PDF=ESDC-EMP5627.pdf>

Le Conseil canadien des employeurs est une organisation qui joue un rôle important dans l'embauche des travailleurs étrangers et entretient de saines relations avec les autres intervenants clés dans le domaine de l'élaboration de politiques à l'échelle internationale.

Bay Adelaide Centre

333 Bay Street, Suite 2400

P.O. Box 20

Toronto, ON M5H 2T6

Tel:+1-416-865-4466

www.cec-cce.ca

Conseil multiculturel du Nouveau Brunswick, Organisation qui offre une formation sur la compétence culturelle. Ces ateliers informent et éduquent les gens sur les différences culturelles sur les façons de devenir « expert sur le plan culturel ». <http://www.nb-mc.ca>

Hire Ottawa- Embauche Ottawa, Organisation qui a élaboré un guide avec le Toronto Region Immigrant Employment Council et d'autres partenaires intitulé « Employer's Guide to Integrating Newcomers in the Workplace ». Le document énonce les motifs d'embauche de nouveaux arrivants, des conseils liés à l'évaluation linguistique et à l'évaluation des titres de compétence étrangers ainsi que des conseils pour préparer votre milieu de travail en fonction des nouveaux arrivants. http://www.hireimmigrantsottawa.ca/downloads/EmployersGuide-English/EmpGuide_EN_2011.pdf

Conference Board du Canada a élaboré un document intitulé « Business Critical Maximizing the Talents of Visible Minorities – An Employer’s Guide ». Ce document propose des outils, des stratégies et des idées afin d’aider les employeurs à favoriser des milieux de travail inclusifs et diversifiés qui reconnaissent et valorisent les talents des employés membres des minorités visibles. [Http://www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.aspx?did=1198](http://www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.aspx?did=1198)

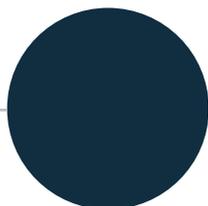
La province du Manitoba a créé un document intitulé « Employers’ Guide to Hiring Newcomers ». Ce document présente des outils pour évaluer l’état de préparation d’une organisation pour l’embauche de nouveaux arrivants, attirer et recruter de nouveaux arrivants ainsi que la rétention de ces derniers dans le milieu de travail.

Le Conseil des ressources humaines a créé un document intitulé « Diversity at Work » qui fournit les renseignements nécessaires à la création de milieux de travail inclusifs et favorables à la diversité d’employés.

http://www.hrcouncil.ca/documents/recrutement_nouveauximmigrants.pdf

Le RDÉE Canada a également élaboré un guide de recrutement de candidats internationaux francophones. Ce guide présente des réponses aux principales questions des employeurs désireux de recruter des candidates et des candidats internationaux et de favoriser leur intégration au sein des communautés francophones.

http://rdee.ca/wp-content/uploads/2016/02/Guide_Recrutements_v2.pdf





Carrefour
NUNAVUT