

Processus de recrutement international

G U I D E

Pour les gestionnaires de
Services de garde éducatifs à l'enfance

MAI 2025

Avec la participation financière de:

Québec 



Table des matières

Contexte	5
Lexique	6
Introduction	7
1. Planification des besoins de main-d'œuvre internationale	8
2. Évaluation des coûts et des possibilités de recrutement international	10
3. Rôles et responsabilités des employeurs	12
3.1 Déclaration d'embauche obligatoire	13
3.2 Interdiction de recouvrement des frais de recrutement	14
3.3 Obligations différenciées selon le niveau de salaire	14
3.4 Obligations en fonction des règles d'immigration fédérales et provinciales qui s'appliquent à votre région	15
3.5 Utilisation de services externes de recrutement	16
3.6 Recours à des représentants autorisés	16
4. La présélection et la sélection des personnes candidates et validation des dossiers	17
4.1 Comment pouvez-vous préparer votre SGEE pour la présélection et la sélection des personnes candidates?	18
4.2 La rédaction de l'offre d'emploi	18
4.3 Connaissez-vous les particularités du pays ciblé?	19
● Faire l'évaluation comparative des diplômes	19
● Valider les diplômes admissibles avec le service de qualification du MFA	19
● Faire l'évaluation des compétences recherchées	20
● Connaître le délai de recrutement	20
4.4 L'affichage du poste	20
4.5 La présélection des candidates et des candidats	20
4.6 La sélection des personnes candidates	20
5. Rédaction de promesse d'embauche et de contrat de travail	22
5.1 Rédiger une promesse d'embauche	23
5.2 Rédiger un contrat de travail	23

6. Stratégie de la situation migratoire de la personne candidate : évaluation et mise en œuvre

24

6.1	L'analyse approfondie du profil du travailleur	25
●	Données personnelles et situation familiale	25
●	Compétences professionnelles et linguistiques	25
6.2	Classification professionnelle selon la CNP	26
●	Comprendre la Classification nationale des professions	26
●	Vérification des tâches et responsabilités	26
6.3	Choix du programme d'immigration adapté	27
●	Programme des Travailleurs Étrangers Temporaires (PTET)	27
a.	Analyse du type de poste selon le salaire :	
	Tableau récapitulatif des exigences par type de poste	27
b.	Vérification de l'admissibilité au traitement simplifié	28
●	Programme de Mobilité Internationale (PMI)	28
a.	Options disponibles selon la nationalité	29
b.	Accords bilatéraux et exemptions spécifiques	29
●	Tableau comparatif PMI vs PTET	30
6.4	Préparation de la documentation	31
●	EIMT : l'étude d'impact sur le marché du travail	31
●	CAQ : Certification d'acceptation du Québec	32
●	Permis de travail	33
a.	Permis de travail ouvert	33
b.	Permis de travail fermé	33
c.	Prolongation d'un permis de travail	34
6.5	Évaluation des coûts et planification financière détaillée	35
●	Coûts pour l'employeur	35
a.	Frais administratifs	35
b.	Obligations financières légales	35
c.	Coûts d'accueil et d'intégration	36
●	Coûts pour le travailleur	36
a.	Frais administratifs selon le programme	37
●	Tableau récapitulatif des frais pour le Programme des Travailleurs Étrangers Temporaires (PTET)	37
●	Tableau récapitulatif des frais pour le Programme de Mobilité Internationale (PMI)	37
●	Coûts à prévoir pour le TET	38
6.6	Résumé du processus de demande	39
●	Démarche pour le PTET	39
●	Démarche pour le PMI (EIC)	40

7. Accueil et intégration	46
7.1 Préparation avant l'arrivée de l'employée ou de l'employé	47
• Communication préalable	47
• Préparation administrative	47
• Préparation logistique	48
7.2 Accueil lors de l'arrivée	48
• Premier accueil	48
• Accompagnement aux démarches administratives prioritaires	48
7.3 Intégration professionnelle	48
• Orientation professionnelle	48
• Programme de mentorat et jumelage culturel	49
• Formations spécifiques	49
7.4 Intégration sociale et culturelle	49
• Soutien à l'adaptation culturelle	49
• Soutien à l'intégration de la famille (le cas échéant)	49
7.5 Suivi et évaluation de l'intégration	50
• Rencontres de suivi régulières	50
• Évaluation du processus d'intégration	50
• Préparation aux démarches d'immigration permanente (si pertinent)	50
Conclusion	51
ANNEXE 1 – Évaluation stratégique de la situation migratoire de la personne candidate et des membres de sa famille	52
ANNEXE 2 – Vérification et comparaison de diplômes via Arrima	57
ANNEXE 3 – Canevas d'entrevue : poste éducateur/éducatrice	61
ANNEXE 4 – Promesse d'embauche : modèle	66
ANNEXE 5 – Plan d'accueil et d'intégration	68
ANNEXE 6 – Responsabilités et conformité de l'employeur en matière de mobilité internationale	74

Contexte

Depuis plusieurs années, le secteur de la petite enfance est confronté à des défis importants liés à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Pour faire face à cette problématique croissante, de nombreux établissements se tournent désormais vers le recrutement international.

Ce guide a été conçu pour accompagner les SGEE à chaque étape du processus de recrutement d'une travailleuse ou d'un travailleur étranger temporaire. Il fournit les méthodes et les informations essentielles ainsi que des outils pour mener à bien ce processus, de l'identification des besoins jusqu'à l'intégration réussie du personnel recruté à l'international.



NOTE

Le contenu de ce guide est sujet à modification. Pour obtenir l'information la plus récente, veuillez consulter les sites officiels des autorités compétentes mentionnés tout au long du document.

Lexique

ASF	Agent des services frontaliers
ASFC	Agence des services frontaliers du Canada
AQCPE	Association québécoise des centres de la petite enfance
AVE	Autorisation de voyage électronique
CAQ	Certificat d'acceptation du Québec
CISR	Commission de l'immigration et du statut de réfugié
CNESST	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail
CNP	Classification nationale des professions
CPC Edmonton	Case Processing Center Edmonton (en anglais)
CPE	Centre de la petite enfance
CSQ	Certificat de sélection du Québec
CTD-M	Centre de traitement des demandes d'Edmonton
DDN	Date de naissance
EDSC	Emploi et Développement Social Canada
EED	Établissement d'enseignement désigné
EIC	Expérience international canada
EIMT	Étude d'Impact sur le marché du travail
ESDC/SC	Emploi et Développement social Canada/Service Canada
GRC	Gendarmerie royale du Canada
IRCC	Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada
LIPR	Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés
LIQ	Loi sur l'immigration au Québec
LNT	Loi sur les normes du travail
MFA	Ministère de la Famille
MIFI	Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration
NAS	Numéro d'assurance sociale
PDE	Point d'entrée (POE (port of entry) en anglais
PEQ	Programme de l'expérience québécoise
PMI	Programme de mobilité internationale
PRTQ	Programme régulier des travailleurs qualifiés
PTET	Programme des travailleurs étrangers temporaires
RAMQ	Régime d'assurance maladie du Québec
RIPR	Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés
RIQ	Règlement sur l'immigration du Québec
TAQ	Tribunal administratif du Québec
TET	Travailleur étranger temporaire
VRT	Visa de résident temporaire

Introduction

Le recrutement international constitue à la fois un défi de taille et une perspective prometteuse pour toute organisation souhaitant diversifier et renforcer son équipe. Cependant, ce processus exige une préparation minutieuse et une vision claire des objectifs à atteindre. Cela assure non seulement le respect de la réglementation en vigueur, mais aussi une meilleure adéquation entre vos attentes et celles de la personne candidate.

Avant d'entreprendre un processus de recrutement international, il est fondamental de réaliser une évaluation des besoins en main-d'œuvre au sein de votre SGEE. Celle-ci permettra d'identifier avec précision les lacunes actuelles, d'anticiper les besoins futurs et de déterminer si le recrutement international constitue la solution la plus adaptée à votre situation.

Le recrutement international ne se limite pas à une solution temporaire pour un besoin ponctuel; il représente un engagement à long terme nécessitant des ressources internes et une planification stratégique qui considèrent les délais de traitement et les coûts associés.

Ce guide vous accompagnera dans la réalisation des différentes étapes du processus de recrutement international, en vous offrant des conseils pratiques et des informations détaillées sur ses aspects administratifs, légaux et humains. Chaque section a été soigneusement élaborée pour répondre à vos questions et vous aider à naviguer efficacement tout au long de ce parcours complexe, mais enrichissant.



Planification des besoins de main-d'œuvre internationale



Planification des besoins de main-d'œuvre internationale

Le recrutement international englobe des processus administratifs plus complexes que le recrutement local. Il s'agit d'un long processus qui peut s'étendre sur une période de six mois à un an, selon le pays où le recrutement a lieu et les démarches administratives qui y sont associées.

La **planification stratégique de la main-d'œuvre** constitue un préalable essentiel à tout projet de recrutement international. Cette démarche prospective permet d'anticiper les mouvements de personnel et d'identifier les postes critiques.

Une planification rigoureuse comprend :

- L'analyse des taux de roulement
- La projection des départs à la retraite
- L'évaluation des besoins émergents liés à la croissance organisationnelle
- La priorisation des postes à pourvoir

Cette approche méthodique évite les recrutements précipités et assure l'alignement des investissements avec les objectifs stratégiques du SGEE. Elle facilite aussi l'élaboration d'un calendrier d'intégration échelonné, allégeant toute surcharge pour les équipes d'accueil et favorisant une transition harmonieuse pour chaque nouvel employé international.

En raison de la complexité du recrutement international, il sera utile de :

- Désigner une ou deux ressources internes pour piloter le projet.
- Établir un échéancier réaliste tenant compte des délais inhérents au processus d'immigration.



Évaluation des coûts et des possibilités de recrutement international

...



Évaluation des coûts et des possibilités de recrutement international

Avant de vous lancer dans un projet de recrutement international, il est crucial d'évaluer votre budget : avez-vous les ressources financières nécessaires pour réaliser un projet d'une telle envergure ?

Il est important d'évaluer les coûts de recrutement selon quatre volets :

- Le processus complet de recrutement jusqu'à l'embauche
- Les stratégies d'immigration
- Les coûts liés à l'accueil et à l'intégration
- Les subventions gouvernementales disponibles

Pour vous guider dans cette évaluation, voici quelques dépenses à prévoir :

- Coûts des démarches administratives provinciales et fédérales
- Salaire des ressources internes affectées à :
 - La dotation
 - L'accompagnement de la travailleuse ou du travailleur étranger, de son départ à son intégration au SGEE
 - La sélection des personnes candidates, la planification et la réalisation des entrevues, l'organisation des voyages et les suivis (p. ex. une mission représente 120 h à 2 personnes).
- Frais de formations de la nouvelle travailleuse ou du nouveau travailleur étranger (code québécois, langue française, etc.)
- Frais d'accueil et d'intégration (billet d'avion, assurances, logement, etc.)
- Frais d'accompagnement d'un organisme compétent dans le recrutement international (Montréal international, Québec international, la SDED, etc.)
- Services d'un consultant ou d'un représentant, si nécessaire

Pour avoir une vision complète des coûts en fonction de votre démarche, consultez la section 3 : *Évaluation et mise en place de la situation migratoire de la personne candidate.*

BON À SAVOIR...

D'une année à l'autre, selon les différents programmes en vigueur, il est possible d'obtenir des **subventions** pour vous aider dans votre projet de recrutement international. Une simple recherche pour dénicher les subventions gouvernementales en vigueur peut alléger considérablement votre charge financière.

Rôles et responsabilités des employeurs



Rôles et responsabilités des employeurs

Cette section aborde les cadres réglementaires et les obligations légales que les employeurs doivent respecter lors du recrutement et de l'embauche de travailleuses et de travailleurs étrangers temporaires au Québec.

BON À SAVOIR...

Les dispositions de la Loi sur les normes du travail (LNT) sont d'ordre public et s'appliquent à tous les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires, quel que soit le programme d'immigration ayant permis l'obtention du permis de travail.

Les dispositions de la Loi sur les normes du travail (LNT) sont d'ordre public et s'appliquent à tous les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires, quel que soit le programme d'immigration ayant permis l'obtention du permis de travail.

Le **non-respect des obligations** envers les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires peut exposer l'employeur à :

- Des risques réputationnels significatifs
- Des conséquences financières et des sanctions pénales proportionnelles à la gravité de l'infraction
- Un refus potentiel d'embauche future de travailleuses ou de travailleurs étrangers temporaires : le MIFI a accès à la liste des condamnations pénales de la CNESST

Dans le cas des travailleuses et travailleurs embauchés sous le Programme de mobilité internationale (PMI), la CNESST ne peut intervenir qu'à la suite d'une plainte déposée par la salariée ou le salarié concerné.

3.1 Déclaration d'embauche obligatoire

Tout employeur qui embauche une travailleuse ou un travailleur étranger doit soumettre une déclaration auprès de la CNESST immédiatement après son arrivée. Cette déclaration doit préciser :

- La date d'arrivée de la travailleuse ou du travailleur
- La durée prévue du contrat de travail
- Les motifs de départ, en cas de fin d'emploi prématurée

Cette déclaration peut être soumise en ligne via le site Internet de la CNESST ou par courrier recommandé. Le non-respect de cette obligation peut entraîner des sanctions administratives.

3.2 Interdiction de recouvrement des frais de recrutement

L'article 92.12 de la LNT interdit expressément aux employeurs d'exiger d'une travailleuse ou d'un travailleur étranger temporaire le remboursement des frais liés à son recrutement, à l'exception de ceux spécifiquement autorisés par un programme gouvernemental canadien.

Les frais qui ne peuvent être recouvrés auprès du travailleur incluent :

- Les frais de démarchage
- Les frais d'affichage du poste
- Les honoraires versés à un représentant ou à un consultant

Seuls les frais de traitement pour les visas de résident temporaire, les permis de séjour temporaire et les permis de travail (conformément aux paragraphes 296(1), 298(1) et 299(1) du Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés) peuvent être recouvrés auprès de la travailleuse ou du travailleur

3.3 Obligations différenciées selon le niveau de salaire

Les obligations de l'employeur diffèrent selon le niveau de salaire du poste :

- Postes à bas salaire : inférieur au salaire médian provincial
- Postes à haut salaire : égal ou supérieur au salaire médian provincial

Obligations de l'employeur		
	Poste à bas salaire	Poste à haut salaire
Vérifier si le travailleur est exempté de l'obligation d'obtenir un Certificat d'acceptation du Québec (CAQ)	Oui	Oui
Soumettre une demande d'étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) et acquitter les frais exigés	Oui	Oui
Assumer le coût du billet d'avion aller-retour de la travailleuse ou du travailleur	Oui	Non
Offrir un logement convenable et abordable à la travailleuse ou au travailleur, dont le coût ne doit pas dépasser 30 % de son salaire brut (incluant loyer, électricité, eau et services municipaux)	Oui	Non
Fournir gratuitement une couverture d'assurance maladie équivalente à celle de la RAMQ jusqu'à l'admissibilité de la travailleuse ou du travailleur, avec preuve de paiement	Oui	Oui

3.4 Obligations en fonction des règles d'immigration fédérales et provinciales qui s'appliquent à votre région

Le Programme de travailleur étranger temporaire (PTET) est encadré par une réglementation fédérale et provinciale. Il requiert la réalisation d'une étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) et l'obtention d'un Certificat d'acceptation du Québec (CAQ) pour obtenir un permis de travail fermé.

Les obligations du PTET varient selon la région métropolitaine de recensement (RMR) où se trouve votre SGEE.

PTET	Poste à bas salaire	Poste à haut salaire
Limitation géographique	Demande limitée dans les (RMR) où le taux de chômage est inférieur à 6 % (révision aux 3 mois)	Pas de limite géographique ni de limite liée au taux de chômage
Restrictions d'effectifs des TET	10 % sur un lieu de travail	Pas de limite d'effectifs
Durée du permis de travail fermé	1 an	Jusqu'à 3 ans
Accès au permis de travail ouvert des conjoints	Avec restriction	Pas de restrictions

BON À SAVOIR...

Les informations du tableau précédent sont susceptibles de changer à tout moment, selon les changements politiques en cours.

Le programme de mobilité internationale (PMI) est une mesure fédérale qui permet à un employeur d'embaucher une travailleuse ou un travailleur étranger sans l'introduction d'un EIMT. Il repose notamment sur des accords de libre-échange déterminants les critères d'admissibilité selon les pays ciblés. Le PMI offre un bassin de personnes candidates parmi lesquelles l'employeur peut sélectionner les plus adaptées pour son SGEE. En règle générale, l'employeur soumet une offre d'emploi via le portail dédié aux employeurs.

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

Une fois les démarches complétées, le travailleur peut soumettre sa demande de permis de travail.

Embaucher un travailleur sans étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) et sans certification d'acceptation du Québec (CAQ) comporte les avantages suivants:

Permis de travail d'une durée maximale de 24 mois

- Exemption des mesures PTET (bas salaire)
- Pas d'exigences salariales
- Pas de limites (p. ex. géographique, nombre de TET, taux de chômage, etc.), accords de libre-échange, expérience internationale Canada

3.5 Utilisation de services externes de recrutement

Les employeurs qui font appel à des agences externes de recrutement doivent s'assurer de la validité de leur permis délivré par la CNESST, conformément à l'article 92.6 de la LNT. Cette obligation stipule qu'une entreprise cliente ne peut retenir les services d'une agence de placement de personnel ou d'une agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires qui n'est pas titulaire d'un permis valide.

Cette obligation ne s'applique pas dans le cadre du Programme de mobilité internationale (PMI).

3.6 Recours à des représentants autorisés

Si vous utilisez les services d'un représentant pour faciliter votre processus de recrutement international, assurez-vous qu'il s'agit d'un représentant autorisé, à savoir:

- Un avocat ou un parajuriste membre en règle d'un barreau provincial ou territorial canadien
- Un notaire membre en règle de la Chambre des notaires du Québec
- Un consultant en immigration ou en citoyenneté membre en règle du Collège des consultants en immigration et en citoyenneté

Recourir à un représentant non autorisé, que ce soit au Canada ou à l'étranger, peut entraîner le retour ou le refus de votre demande d'immigration.

Présélection et la sélection des personnes candidates et validation des dossiers



La présélection et la sélection des personnes candidates et validation des dossiers

Jusqu'à maintenant, vous...

- Avez fait votre planification de main-d'œuvre
- Avez identifié le ou les postes à pourvoir dans le cadre d'un recrutement international
- Vous êtes assurés d'avoir les ressources humaines et financières pour réaliser un projet de recrutement international
- Avez pris connaissance de la réglementation en vigueur et êtes en mesure de la respecter

Voici donc le moment de procéder à la présélection et à la sélection de candidates et de candidats étrangers.

4.1 Comment pouvez-vous préparer votre SGEE pour la présélection et la sélection des personnes candidates ?

- En ayant une vision d'équipe commune pour votre stratégie de recrutement
- En préparant des outils pour faciliter le travail de votre équipe RH : canevas d'entrevue, grille de sélection pour aider au choix des personnes candidates, document de présentation du SGEE et de la région, fichier Excel de suivi des candidatures
- En préparant du matériel promotionnel à l'effigie de votre SGEE pour renforcer votre visibilité auprès des personnes candidates

4.2 La rédaction de l'offre d'emploi

Pour la rédaction de l'offre d'emploi, il est essentiel de consulter la Classification nationale des professions (CNP) pour définir les tâches attendues. L'offre doit également inclure les mentions légales suivantes : le nom et l'adresse de l'entreprise, le titre du poste, les fonctions liées au poste, les conditions d'emploi, la langue de travail, le salaire, le régime d'avantages sociaux, le lieu de travail et les compétences requises.

Le code CNP pour le poste d'éducateur/éducatrice et aide-éducateur/aide-éducatrice en petite enfance est 42202.

<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/trouver-classification-nationale-professions.html>

4.3 Connaissez-vous les particularités du pays ciblé ?

Avant d'aller plus loin dans votre démarche de présélection et de sélection, assurez-vous que le pays ciblé répond à votre besoin de recrutement. Il est essentiel de rassembler les informations de base relatives au pays choisi : type de diplôme, admissibilité des diplômes, type de permis requis, niveau de français, délais de recrutement, etc. Un SGEE qui omettrait cette étape cruciale met en jeu le succès de son projet. Cette étape implique plus précisément de : faire l'évaluation comparative des diplômes, valider les diplômes admissibles avec le service de qualification du MFA, faire l'évaluation des compétences recherchées et connaître le délai de recrutement.

Faire l'évaluation comparative des diplômes

La première action consiste à vérifier lesquels des diplômes sont reconnus au Québec dans les pays où vous avez décidé de recruter.

Valider les diplômes admissibles avec le service de qualification du MFA

Lorsqu'un travailleur ou une travailleuse enverra son CV, il faudra déterminer si cette personne a une formation scolaire qui permet de lui offrir un poste d'éducateur qualifié ou d'éducatrice qualifiée.

- **1^{re} étape :** La personne candidate doit demander une évaluation comparative de ses diplômes au ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI).
- **2^e étape :** Selon les résultats de l'évaluation, il faudra faire une demande de certification auprès du ministère de la Famille (MFA).
Plus précisément, si une personne a une formation comparable au DEC en petite enfance, elle pourrait être reconnue comme étant qualifiée. Toutefois, une personne qui a un diplôme comparable à une formation d'enseignant au préscolaire et au primaire devra probablement suivre des cours complémentaires, afin d'être qualifiée pour travailler en petite enfance.
- **3^e étape :** À la suite de l'obtention des résultats de l'évaluation comparative de ses diplômes, le travailleur ou la travailleuse devra soumettre par courriel une demande d'évaluation comparative au MFA. La personne devra joindre plusieurs documents, dont un formulaire de demande, une copie de son passeport, son numéro de dossier d'évaluation comparative au MIFI, une copie de son CV ainsi qu'une copie de ses diplômes et relevés de notes. Le MFA évaluera alors le dossier et prendra une décision.

Puis, il y a 3 possibilités :

- La personne n'a pas de cours supplémentaires à suivre et est considérée comme qualifiée par le MFA. Elle reçoit alors un certificat reconnaissant ses compétences d'éducateur qualifié ou d'éducatrice qualifiée.
- La personne reçoit une prescription de formation lui indiquant les cours à compléter et les établissements d'enseignement où il est possible de compléter les cours (en présence ou à distance).
- La personne reçoit une lettre l'informant que sa formation est trop générale et qu'elle doit compléter une AEC ou un DEC afin de pouvoir être éventuellement reconnue comme qualifiée.

[Obtenir une certification d'éducatrice ou d'éducateur de la petite enfance](#)

[Démarche pour devenir éducateur ou éducatrice à la petite enfance](#)

Faire l'évaluation des compétences recherchées

Évaluer le niveau de français, la connaissance des programmes pédagogiques, l'expérience de travail, etc.

Connaître le délai de recrutement

Il s'agit de la durée nécessaire pour le traitement d'une demande dans les circonstances normales. Il varie selon : le type de demande, le temps de réponse aux demandes, l'historique de traitement des demandes antérieures, l'accès à l'information, etc.

<https://ircc.canada.ca/francais/centre-aide/reponse.asp?qnum=534&top=3>

4.4 L'affichage du poste

L'affichage peut se faire sur le site du Guichet emploi ou sur un site d'emploi désigné dans le cadre d'une mission de recrutement. Pour les postes qui nécessitent une preuve d'affichage et de recrutement, il serait important de le laisser sur le guichet d'emploi jusqu'à l'obtention de l'étude d'impact sur le marché du travail (EIMT).

4.5 La présélection des candidates et des candidats

La présélection et l'analyse des candidatures se font de trois à quatre semaines avant la période de recrutement. Qu'il s'agisse d'une mission en mode virtuel ou présentiel, une plateforme de gestion des candidatures est mise à votre disposition.

4.6 La sélection des personnes candidates

Il est maintenant temps de passer à l'étape décisive : la sélection des candidates et des candidats. Peu importe le mode d'entrevue d'emploi (virtuel ou présentiel), c'est l'occasion d'échanger avec les personnes candidates sur leur intérêt à immigrer au Québec et à rejoindre votre SGEE. Il est aussi pertinent de les questionner sur leur plan d'immigration (famille, travail, budget, projets).

Le processus d'entrevue d'emploi est similaire selon qu'elle se déroule en mode virtuel ou présentiel. Généralement, le site Internet de la mission met à votre disposition un calendrier afin de planifier ou de modifier les plages d'entrevues. À l'issue de la rencontre, vous pouvez y confirmer ou non la sélection de la personne candidate. Vous pouvez également utiliser ce même site pour informer les personnes candidates des différents tests auxquels elles seront soumises, s'il y a lieu.

Voici les principales particularités des missions en mode virtuel et en mode présentiel :

	Présentiel	Virtuel
Plateforme de communication	Non applicable	Selon votre choix (Teams, Zoom, Google, etc.)
Période de recrutement	2 jours	4 à 5 jours ouvrables
Contact humain	Occasion de vous démarquer en tant qu'employeur de choix, notamment en faisant preuve de bienveillance et de courtoisie.	
Autres	Possibilité de passer plus de temps avec les personnes candidates intéressantes ou motivées, dans le cas où des personnes candidates ne se présenteraient pas.	

Dans les deux cas, surtout en mode virtuel, il importe de profiter du « momentum » suivant une entrevue d'emploi. Si une personne candidate vous intéresse, agissez rapidement pour faire une offre d'emploi : d'autres SGEE auront sûrement eu le même coup de cœur !

BON À SAVOIR...

Les missions ne sont pas le seul moyen pour un SGEE d'accéder au recrutement international. D'autres plateformes permettent de publier votre offre d'emploi et d'entrer en contact avec des personnes candidates. La procédure est très similaire à celle des missions.

Rédaction de promesse d'embauche et de contrat de travail



Rédaction de promesse d'embauche et de contrat de travail

Ça y est, vous avez sélectionné votre candidate ou votre candidat! Voici maintenant les actions à réaliser pour confirmer son embauche.

5.1 Rédiger une promesse d'embauche

Il s'agit d'une lettre d'engagement entre l'employeur et la travailleuse ou le travailleur, stipulant qu'elle ou il a été choisi. La promesse d'embauche précise les conditions à remplir pour obtenir un contrat de travail (Annexe 5).

5.2 Rédiger un contrat de travail

Pour rédiger le contrat de travail, l'analyse de la grille salariale (MFA ou convention collective) vous permettra de déterminer le salaire en fonction de la diplomation et de l'expérience pertinente et qualifiante de la personne sélectionnée, tout en respectant l'équité à l'interne.

Le contrat de travail doit comprendre les informations suivantes : le nom complet de l'employeur, le nom et les coordonnées de l'employeur, la date d'embauche, la durée prévue de l'emploi, le nombre d'heures de travail hebdomadaire, le taux horaire et la description de tâches. Le contrat de travail type à compléter est accessible sur le site du MIFI.

https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/immigration/formulaires/fr/Embaucher_un_travailleur_temporaire/FO_Contrat_travail_type_PTET_A2700CF.pdf

Il est important de contacter la personne sélectionnée afin de lui expliquer les clauses du contrat et de s'assurer de sa compréhension avant la signature.

Stratégie de la situation migratoire de la personne candidate : évaluation et mise en œuvre



Stratégie de la situation migratoire de la personne candidate : évaluation et mise en œuvre

La situation migratoire d'un travailleur étranger temporaire englobe les décisions prises dans le cadre d'une démarche d'immigration vers un autre pays pour des raisons économiques, culturelles, politiques ou sociales. Chaque situation est unique, car de nombreux facteurs doivent être pris en compte pour accéder aux différents programmes d'immigration disponibles.

Il est important de vérifier si le permis de travail est requis pour l'embauche d'une travailleuse ou d'un travailleur étranger temporaire (TET).

<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/embaucher-etranger-temporaires.html>

Lorsque le permis de travail est requis, il est important pour le travailleur d'envisager les différents programmes de travail temporaire au Québec.

6.1 L'analyse approfondie du profil du travailleur

Données personnelles et situation familiale

- **Nationalité** : détermine l'admissibilité à certains programmes (PMI, EIC, accords bilatéraux) et le délai de traitement
- **Âge** : Critère essentiel pour les programmes de jeunes professionnels (18-35 ans pour EIC)
- **Situation familiale** : présence d'un conjoint ou d'enfants qui impacte la stratégie d'immigration
- **Projet migratoire** : intention de résidence temporaire ou permanente à terme
- **Capacité financière** : ressources financières disponibles pour financer le processus d'immigration

Compétences professionnelles et linguistiques

- **Diplôme qualifiant** : vérification de l'équivalence avec le système québécois
 - Contacter le service de qualification du MFA pour une validation
<https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/enfance/garderies-et-services-de-garde/educateurs-petite-enfance/parcours-devenir-educateur-petite-enfance#c301566>
 - S'assurer que le diplôme correspond aux exigences du poste d'éducateur/éducatrice (CNP 42202)
 - Vérifier si le diplôme est déjà reconnu dans la liste des diplômes qualifiants
- **Expérience professionnelle** : nombre d'années d'expérience dans le domaine de la petite enfance
 - Obtenir des attestations d'emploi détaillées mentionnant les tâches réalisées
 - Obtenir les références d'emploi pouvant valider les attestations
 - Vérifier la concordance entre l'expérience et les exigences du poste

- **Niveau linguistique :** maîtrise du français (et de l'anglais, si pertinent)
 - Niveau minimum recommandé : intermédiaire en français (niveau B2 du TEFAQ ou du TEF)
 - Évaluer sa capacité à communiquer avec les autres
- **Compétences spécifiques :** formations ou certifications additionnelles
 - Premiers soins/RCR
 - Approche pédagogique particulière (Montessori, éducation par la nature, Reggio, etc.)

6.2 Classification professionnelle selon la CNP

Comprendre la Classification nationale des professions

La CNP est le système officiel de classification des professions au Canada. Le classement est basé sur le genre de travail exécuté et sur les tâches réalisées.

Depuis novembre 2022, le code CNP pour éducateurs/éducatrices en petite enfance est 42202 (FÉER 2). Toutefois, assurez-vous que ce code est à jour au moment de faire votre demande.

Outil de recherche CNP : <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/trouver-classification-nationale-professions.html>

Vérification des tâches et responsabilités

- S'assurer que le profil de la personne candidate correspond aux critères définis pour le code CNP 42202
- Vérifier la description des principales tâches sur le site officiel de la CNP : <https://noc.esdc.gc.ca/LaStructure/ProfilCnp?objectid=jU10HWQmMCMcnwLqTMBhqME0EpK%2FLXKoyocQNnnJHMs%3D>
 - Planifier et organiser des activités pour les enfants
 - Guider les enfants dans leurs activités quotidiennes
 - Élaborer et mettre en œuvre des programmes d'activités adaptés
 - Observer les comportements des enfants et signaler les problèmes potentiels
 - Tenir des dossiers sur les progrès des enfants
 - Préparer et servir des repas nutritifs

BON À SAVOIR...

L'identification du bon code CNP est cruciale, car il détermine l'admissibilité aux programmes d'immigration. Une mauvaise classification peut entraîner un refus de la demande.

6.3 Choix du programme d'immigration adapté

Selon votre situation, voici les deux programmes à considérer pour votre stratégie d'immigration :

- Le Programme de travailleur étranger temporaire (PTET)
- Le Programme de mobilité internationale (PMI).

Programme des Travailleurs Étrangers Temporaires (PTET)

C'est un programme conjoint entre le gouvernement fédéral et provincial nécessitant une étude d'impact sur le marché du travail et un certificat d'acceptation du Québec.

a. ANALYSE DU TYPE DE POSTE SELON LE SALAIRE

Tableau récapitulatif des exigences par type de poste		
Critères	Poste à bas salaire ≤ salaire médian provincial	Poste à haut salaire ≥ salaire médian provincial
Limitations géographiques	Demande limitée dans les RMR où le taux de chômage est inférieur à 6 % (révision aux 3 mois)	Pas de limite géographique, indépendamment du taux de chômage
Restrictions d'effectifs des TET	Limite de TET-10 % sur un lieu de travail	Pas de limite d'effectifs
Durée de permis de travail fermé	Maximum d'un an	Maximum de 3 ans
Accès au permis de travail ouvert des conjoints	Restriction à l'accès de permis de travail ouvert des conjoints	Pas de restrictions à l'accès au permis de travail ouvert des conjoints
Obligations de l'employeur	Billets d'avion, logement, assurance	Assurance médicale uniquement

Lien vers le salaire médian par province :

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

BON À SAVOIR...

Les employeurs n'ayant pas embauché de TET au cours des six dernières années avant de soumettre une EIMT seront soumis à une revue. L'employeur doit démontrer que son environnement de travail est exempt de violence ou de harcèlement et qu'il n'est pas associé à un employeur non admissible au PTET.

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

b. VÉRIFICATION DE L'ADMISSIBILITÉ AU TRAITEMENT SIMPLIFIÉ

Une EIMT à traitement simplifié est une entente entre le Canada et le Québec pour simplifier le traitement de certaines demandes d'embauche liées à des professions spécialisées pour lesquelles le gouvernement reconnaît une pénurie de main-d'œuvre.

Dans le cadre du processus simplifié, il n'est pas nécessaire de démontrer les efforts de recrutement au Canada ni de fournir la preuve d'affichage du poste pendant 30 jours. Cependant, les employeurs doivent tout de même faire de leur mieux pour privilégier le recrutement de citoyens canadiens ou de résidents permanents avant d'offrir le poste à une travailleuse ou un travailleur étranger.

Le processus d'EIMT simplifié distingue également les demandes en fonction des salaires offerts avec des obligations différentes pour l'employeur selon que le salaire est qualifié de bas ou haut.

La profession d'éducateur/éducatrice en petite enfance est admissible au traitement simplifié.

Information sur le traitement simplifié :

<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrange/permanent/demande.html>

Programme de mobilité internationale (PMI)

Le Programme de mobilité internationale (PMI) est un programme fédéral avec exemption de fournir une étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) et un certificat d'acceptation du Québec (CAQ). Il offre ainsi une procédure simplifiée.

L'employeur doit présenter une offre d'emploi à l'aide du Portail des [employeurs](#). Une fois les démarches terminées, la travailleuse ou le travailleur étranger temporaire (TET) doit présenter une demande de permis de travail.

Lien pour plus d'informations :

<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/transparence/comites/cimm-07-nov-2023/programme-mobilite-internationale.html>

a. OPTIONS DISPONIBLES SELON LA NATIONALITÉ

Expérience Internationale Canada (EIC)

- Permis vacances-travail (PVT) : permis ouvert de 18 à 24 mois, selon le pays
- Jeunes professionnels : permis de travail fermé lié à un contrat de travail (24 mois maximum)
- Stage coop international : pour des étudiants étrangers
- Limite d'âge est généralement entre 18 et 35 ans (variable selon les accords)

Liste des pays participants et conditions :

<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/eic/admisibilite.html>

b. ACCORDS BILATÉRAUX ET EXEMPTIONS SPÉCIFIQUES

- Vérifier les exemptions spécifiques selon la nationalité
- Consulter les accords de libre-échange applicables (ACEUM, AECG, etc.)
- Explorer les programmes provinciaux spécifiques
- Vérifier les exemptions d'EIMT :
<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/transparence/comites/cimm-07-nov-2023/programme-mobilite-internationale.html>

BON À SAVOIR...

Embaucher un travailleur sans EIMT et sans CAQ implique des avantages significatifs : permis de 3 ans, exemption des mesures PTET (bas salaire), pas d'exigences salariales spécifiques, pas de limites géographiques ou de nombre de TET.

Dispense d'EIMT : Le MIFI a instauré des mesures permettant, dans certains cas, aux employeurs d'embaucher des TET sans avoir à entreprendre la démarche d'EIMT. Cela s'applique dans le cas où le TET :

- Est titulaire d'un permis de travail valide en tant que participant à l'un des programmes d'EIC
- Est détenteur d'un certificat de sélection du Québec (CSQ)
- Réside dans la province de Québec
- Est dans un processus de demande de résidence permanente dans la catégorie des travailleurs qualifiés au Québec

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

Tableau comparatif PMI vs PTET

Critère	PTET	PMI
Compétence	Provinciale et fédérale	Fédérale
EIMT requise	Oui	Non
Type de permis	Fermé	Variable (ouvert ou fermé)
Durée du permis	12 mois (bas salaire) 36 mois (haut salaire)	Variable selon le programme
Délai de traitement	Plus long (4-12 semaines pour EIMT + permis)	Plus court (2-3 mois)
Coût pour l'employeur	Plus élevé (1 000 \$ EIMT + autres frais)	Moindre (frais de conformité: 230 \$)
Flexibilité pour le travailleur	Limitée (employeur spécifique)	Plus grande (permis ouvert pour PVT)
Possibilité de renouvellement	Plus complexe	Plus simple selon le programme
Exigences de recrutement local	Obligatoire (sauf traitement simplifié)	Non requis

BON À SAVOIR...

Les employeurs ont l'obligation de conserver les documents en lien avec le dossier de la travailleuse ou du travailleur pendant 6 ans.

6.4 Préparation de la documentation

Voici l'ensemble des documents nécessaires pour soumettre une demande complète.

EIMT : l'étude d'impact sur le marché du travail

Il s'agit d'une demande remplie par l'employeur et soumise à Service Canada pour entreprendre une demande officielle dans le cadre d'un PTET. Voici les informations que vérifient Service Canada :

- La légitimité de l'entreprise
- La profession des TET
- L'authenticité de l'offre d'emploi
- Le respect des conditions d'emploi du TET émises par l'employeur.

L'employeur peut soumettre l'EIMT en ligne via son portail sur le site du gouvernement Canada.

<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/permanent/demande.html>

Il est important de noter que toute demande d'EIMT ne peut pas être présentée au-delà de 6 mois avant la date de début de l'emploi puisque la période de validité de l'EIMT est de 6 mois.

Documents requis pour l'EIMT (si applicable)

- Formulaire EMP5626 (demande d'EIMT) dûment complété
- Preuve de légitimité de l'entreprise (numéro d'entreprise, attestation MFA.
- Plan de transition (pour postes à haut salaire) : les employeurs doivent soumettre un plan détaillant comment ils prévoient répondre à la nécessité d'embaucher des travailleuses ou travailleurs étrangers, avec l'objectif à terme d'embaucher des citoyens canadiens ou des résidents permanents plutôt que des TET.
- Preuve de recrutement (si non admissible au traitement simplifié) : les employeurs doivent démontrer qu'ils ont déployé des efforts substantiels pour recruter des citoyens canadiens ou des résidents permanents avant d'embaucher un TET.
- Contrat de travail détaillé conforme aux normes provinciales
- Les documents relatifs aux salaires et aux conditions d'emploi, afin de garantir que les TET reçoivent une rémunération équivalente à celle des autres membres du personnel occupant des postes similaires au SGEE.
- Sécurité sur le lieu de travail : les TET ont droit aux mêmes normes de santé et de sécurité au travail que les Canadiens occupant le même poste. Pour cette raison, les employeurs doivent fournir la preuve que les TET ont une couverture d'assurance privée équivalente à une couverture de santé de la province du Québec (RAMQ).

BON À SAVOIR...

Les employeurs peuvent soumettre des demandes d'EIMT au MIFI et à EDSC/Service Canada avant de trouver un ou plusieurs travailleurs pour pourvoir les postes. Ce processus est appelé **demande d'EIMT dénominalisée**.

CAQ: Certification d'acceptation du Québec

Il s'agit d'une demande remplie par le travailleur et envoyée au ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI). À cette étape, Le MIFI vérifie que le salaire offert au TET correspond au salaire de référence pour l'emploi, en fonction du niveau d'expérience requis.

- Présence d'une convention collective ou d'un décret: le salaire devra respecter les dispositions prévues à cette convention ou à ce décret.
- Si aucune convention collective ou aucun décret n'est applicable, le MIFI détermine le taux salarial en se référant au document *Salaire horaire par profession et par intervalle selon les quartiles au Québec* élaboré par Emploi-Québec desquels est tiré l'extrait ci-dessous:
 - De 0 à 2 ans (24 mois): le salaire offert doit être au moins égal à celui du premier quartile
 - Plus de 2 ans (25 mois) jusqu'à 9 ans: le salaire offert doit être au moins égal au salaire médian
 - Plus de 9 ans (109 mois): le salaire offert doit être au moins égal au salaire du troisième quartile

Code CNP	Groupe de professions	Intervalle du premier Quartile – 25 %	Intervalle de la médiane Quartile – 50 %	Intervalle du troisième Quartile – 75 %
4112	Avocats (partout au Canada) et notaires (au Québec)	entre 32 \$ et 33,99\$	entre 44 \$ et 45,99\$	50 \$ ou plus
4151	Psychologues	entre 38 \$ et 39,99\$	entre 48 \$ et 49,99\$	entre 48 \$ et 49,99\$
4152	Travailleurs sociaux	entre 26 \$ et 27,99\$	entre 32 \$ et 33,99\$	entre 40 \$ et 41,99\$
4153	Thérapeutes conjugaux, thérapeutes familiaux et autres conseillers assimilés	entre 28 \$ et 29,99\$	entre 34 \$ et 35,99\$	entre 44 \$ et 45,99\$
4154	Personnel professionnel relié à la religion	Non disponible	Non disponible	Non disponible
4155	Agents de probation et de libération conditionnelle et personnel assimilé	Non disponible	Non disponible	Non disponible
4156	Conseillers en emploi	entre 22 \$ et 23,99\$	entre 24 \$ et 25,99\$	entre 28 \$ et 29,99\$
4161	Rechercheurs, experts-conseils et agents de programmes, en sciences naturelles et appliquées	entre 34 \$ et 35,99\$	entre 40 \$ et 41,99\$	entre 46 \$ et 47,99\$
4162	Économistes, chercheurs et analystes des politiques économiques	entre 36 \$ et 37,99\$	50 \$ ou plus	50 \$ ou plus
4163	Agents de développement économique, chercheurs et experts-conseils en marketing	entre 26 \$ et 27,99\$	entre 34 \$ et 35,99\$	entre 44 \$ et 45,99\$
4164	Rechercheurs, experts-conseils et agents de programmes en politiques sociales	entre 28 \$ et 29,99\$	entre 38 \$ et 39,99\$	entre 46 \$ et 47,99\$
4165	Rechercheurs, experts-conseils et agents de programmes en politiques de la santé	entre 26 \$ et 27,99\$	entre 38 \$ et 39,99\$	entre 44 \$ et 45,99\$
4166	Rechercheurs, experts-conseils et agents de programmes en politiques de l'enseignement	entre 32 \$ et 33,99\$	entre 40 \$ et 41,99\$	entre 44 \$ et 45,99\$
4167	Rechercheurs, experts-conseils et agents de programme en sports, en loisirs et en conditionnement physique	entre 20 \$ et 21,99\$	entre 24 \$ et 25,99\$	entre 36 \$ et 37,99\$
4168	Agents de programmes propres au gouvernement	entre 24 \$ et 25,99\$	entre 34 \$ et 35,99\$	entre 46 \$ et 47,99\$
4169	Autres professionnels des sciences sociales, n.c.a.	Non disponible	Non disponible	Non disponible
4211	Techniciens juridiques et personnel assimilé	entre 20 \$ et 21,99\$	entre 26 \$ et 27,99\$	entre 36 \$ et 37,99\$
4212	Travailleurs des services sociaux et communautaires	entre 20 \$ et 21,99\$	entre 24 \$ et 25,99\$	entre 28 \$ et 29,99\$
4214	Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	entre 18 \$ et 19,99\$	entre 22 \$ et 23,99\$	entre 24 \$ et 25,99\$
4215	Instructeurs pour personnes ayant une déficience	entre 24 \$ et 25,99\$	entre 26 \$ et 27,99\$	entre 30 \$ et 31,99\$
4216	Autres instructeurs	entre 14,25 \$ et 15,99\$	entre 18 \$ et 19,99\$	entre 22 \$ et 23,99\$

Données de 2023

https://bibliotheque.cecile-rouleau.gouv.qc.ca/documents/archives/pgq/E46A52_A12_S242_2023.pdf

Documents requis pour le CAQ (si applicable)

- Formulaire de demande de CAQ pour travail temporaire rempli sur la plateforme Arrima
- Copie du passeport valide du TET (pages d'identification)
- Contrat de travail signé (identique à celui de l'EIMT)
- Copie des diplômes et traductions officielles
- Attestations d'emploi et CV détaillé
- Photo conforme aux exigences
- Preuve de paiement des frais par le TET (228 \$)
- Lien: <https://www.quebec.ca/immigration/travailler-quebec/travailleurs-temporaires/programme-travailleurs-etrangers-temporaires/autorisations/demande-selection-temporaire>

Si la demande de CAQ est approuvée, l'employeur doit transmettre le document à la travailleuse ou au travailleur étranger, afin qu'il puisse l'utiliser pour soumettre sa demande de permis de travail.

Permis de travail

Un permis de travail est un document accordé à un ressortissant étranger, lui permettant d'occuper un emploi temporaire au Canada pendant la durée de son séjour. Il y a deux types de permis de travail.

- a. **PERMIS DE TRAVAIL OUVERT** : Ce document permet au travailleur d'occuper un poste pour n'importe quel employeur au Canada pendant la durée de son séjour temporaire au Canada.
- b. **PERMIS DE TRAVAIL FERMÉ** : Ce document permet au travailleur d'occuper un poste pour un employeur désigné pendant la durée de son séjour temporaire au Canada. Le document indiquera notamment :
 - Le nom de l'employeur pour lequel le candidat pourra travailler
 - La période pendant laquelle il pourra travailler
 - Le lieu où il pourra travailler (le cas échéant)

Voici les endroits où les personnes candidates peuvent présenter leur demande de permis de travail :

- Au bureau des visas d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) à l'étranger, en ligne — exigé dans la plupart des cas
- Par l'entremise des centres de réception des demandes de visa (CRDV) — seulement possible dans certains cas précis
- Au point d'entrée (si dispensé de visa d'entrée et si les résultats médicaux sont accessibles dans le système informatique d'IRCC, le cas échéant)

Documents pour le permis de travail

- Formulaire IMM1295 (demande de permis de travail)
- Lettre d'introduction de l'EIMT (si applicable)
- CAQ approuvé (si applicable)
- Preuve d'offre d'emploi via le portail des employeurs (pour PMI)
- Passeport valide
- Photo conforme aux normes
- Preuve de ressources financières suffisantes
- Preuve d'assurance médicale
- Données biométriques : empreintes digitales et photos à fournir une fois tous les 10 ans. Cela s'applique à ceux et celles demandant un visa de visiteur, un permis de travail ou un permis d'études (sauf pour les ressortissants des États-Unis) et la résidence permanente
- Paiement des frais (155 \$ pour le permis + 85 \$ pour la biométrie)

c. PROLONGATION D'UN PERMIS DE TRAVAIL

Prolongation du statut

Si le permis de travail est lié à un employeur spécifique, avant que le travailleur puisse demander un prolongement, vous devrez :

- Demander une nouvelle EIMT (PTET)
- Ou
- Présenter une nouvelle offre d'emploi (PMI)

Statut conservé

- Lorsqu'il demande le renouvellement d'un permis de travail valide, le résident temporaire peut rester jusqu'à ce qu'une décision soit prise sur la demande.
- Il doit demeurer au Canada et continuer de remplir les conditions du permis initial.
- Si un travailleur temporaire fait une demande pour un permis différent par exemple, un permis de travail pour un employeur différent, celui-ci doit cesser de travailler à la date d'échéance du permis actuel.
- Postulez en ligne, idéalement 3 à 4 mois à l'avance.

Rétablissement du statut

- Dans les 90 jours après la date d'expiration de leur permis, la travailleuse ou le travailleur étranger peut demander le rétablissement du statut et un nouveau permis de travail.
- Il doit payer les frais de permis de travail et de restauration et expliquer pourquoi ils ont perdu leur statut

BON À SAVOIR...

Le statut implicite : C'est un statut qui permet à la travailleuse ou au travailleur de conserver son statut valide en attente de décision, lorsqu'il a fait une demande de renouvellement de son permis dans la même catégorie avant la date d'expiration. Cependant, il ne peut pas travailler jusqu'à ce qu'il reçoive la décision.

6.5 Évaluation des coûts et planification financière détaillée

Coûts pour l'employeur

a. FRAIS ADMINISTRATIFS

- EIMT : 1 000 \$ par poste
<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangeurs/fournisseurs-soins/exigences.html>
- Volet provincial EIMT : 228 \$ par la poste
- Frais de conformité employeur (PMI) : 230 \$
<https://ircc.canada.ca/francais/information/frais/bareme.asp#temporaire>
- Frais potentiels de services-conseils :
 - Consultants privés : jusqu'à 10 000 \$
 - AQCPE : entre 2 000 \$ et 5 000 \$

BON À SAVOIR...

Assurez-vous que le consultant en immigration que vous engagez soit membre en règle du Collège des consultants en immigration et en citoyenneté, un avocat membre du Barreau ou un notaire membre de la Chambre des notaires du Québec. L'utilisation d'un représentant non autorisé peut entraîner le refus de votre demande.

b. OBLIGATIONS FINANCIÈRES LÉGALES

Pour postes à bas salaire

- Billet d'avion aller-retour
- Logement convenable (maximum 30 % du salaire brut)
<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangeurs/salaire-moyen/bas/exigences.html#h2.13>
- Assurance maladie privée équivalente à la RAMQ
- Déclaration obligatoire d'embauche à la CNESST (sans délai)
- Interdiction de recouvrer les frais de recrutement auprès du travailleur (art. 92.12 LNT)

Pour postes à haut salaire

- Assurance maladie privée équivalente à la RAMQ
- Déclaration obligatoire d'embauche à la CNESST (sans délai)
- Interdiction de recouvrer les frais de recrutement auprès du travailleur (art. 92.12 LNT)

c. COÛTS D'ACCUEIL ET D'INTÉGRATION

- Transport de l'aéroport au logement
- Premières nécessités à l'arrivée (trousse d'accueil)
- Formations professionnelles et intégration
 - Formation d'adaptation au contexte québécois
 - Formation sur le programme éducatif des SGEE
 - Formation sur les normes de santé et de sécurité
- Accompagnement aux démarches administratives
 - Temps consacré par le personnel du SGEE
 - Déplacements pour les rencontres et les suivis auprès des institutions gouvernementales
- Ressources matérielles (bureau, équipement, documents)

Coûts pour le travailleur

a. FRAIS ADMINISTRATIFS SELON LE PROGRAMME

Pour PTET

- CAQ: 228 \$
<https://www.quebec.ca/immigration/travailler-quebec/travailleurs-temporaires/programme-travailleurs-etrangers-temporaires/autorisations/demande-selection-temporaire>
- Permis de travail: 155 \$
<https://ircc.canada.ca/francais/information/frais/bareme.asp>
- Biométrie: 85 \$ (valable 10 ans)
- Examen médical: variable (environ 250 \$)
- Frais postaux et frais de traduction: 100 \$ à 300 \$ selon la complexité et le nombre de documents

Pour PMI (EIC)

- Participation au bassin EIC: 179,75 \$
- Permis de travail: 100 \$ (PVT) ou 155 \$ (Jeunes professionnels)
- Biométrie: 85 \$ (valable 10 ans)
- Examen médical: variable (environ 250 \$)
- Frais postaux et frais de traduction: 100 \$ à 300 \$

Tableau récapitulatif des frais pour le

Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET)		
Frais	Payé par l'employé	Payé par l'employeur
EIMT		X
CAQ	X	
Permis de travail	X	
Frais biométriques	X	
Frais médicaux	X	
Frais postaux	X	
Frais de voyage et assurance privée	X (Si haut salaire)	X (si bas salaire)

Tableau récapitulatif des frais pour le

Programme de mobilité internationale (PMI)		
Frais	Payé par l'employé	Payé par l'employeur
Inscription et participation au bassin de l'EIC	X	
Permis de travail ouvert (PVT)	X	
Conformité de l'employeur (Jeunes professionnels et stage coop)		X
Frais biométriques	X	
Frais médicaux	X	
Frais postaux	X	

BON À SAVOIR...

Les personnes candidates provenant de certains pays peuvent être exemptées de la biométrie. Vérifiez la liste sur le site d'IRCC.

<https://ircc.canada.ca/francais/visiter/biometrie-pays-exemptions.asp>

Coûts à prévoir pour le TET

Budget d'installation

- Loyer (dépôt, premier mois): 1 200 \$ à 2 000 \$ selon la région
- Ameublement de base: 1 500 \$ à 3 000 \$
- Vêtements adaptés au climat québécois: 500 \$ à 1 000 \$
- Alimentation initiale: 400 \$ à 600 \$
- Transport local: 100 \$ à 200 \$ par mois
- Fonds d'urgence: minimum 1 000 \$
- Téléphonie et Internet: 100 \$ à 150 \$ par mois
- Électricité/chauffage: 100 \$ à 300 \$ par mois, selon la saison

Coûts de la vie au Québec

- Budget mensuel estimé pour une personne seule: 2 000 \$ à 2 500 \$
- Budget mensuel estimé pour une famille de 4 personnes: 4 000 \$ à 5 000 \$
- Variations importantes selon la région (Montréal étant plus coûteuse)

BON À SAVOIR...

Informez le candidat que les premiers mois d'installation peuvent être particulièrement coûteux. Un coussin financier d'au moins trois mois de dépenses est recommandé.

6.6 Résumé du processus de demande

Vous êtes maintenant à l'étape de préparation de la demande. Dans cette section, nous vous accompagnons à chaque étape du processus.

Démarche pour le PTET

PRÉPARATION DE L'EIMT

- Création d'un compte employeur
 - a. Accéder au Portail des employeurs :
<https://ptet-ge.eimt.edsc.gc.ca/employer/>
 - b. Créer un compte avec un courriel professionnel valide.
 - c. Compléter le profil de l'entreprise avec toutes les informations requises.
- Préparation des documents nécessaires
 - a. Formulaire EMP5626 dûment rempli (disponible en ligne)
 - b. Preuve de légitimité de l'entreprise
 - c. Contrat de travail détaillé
- Particularités pour le traitement simplifié
 - a. Vérifier que le code CNP 42202 (éducateur/trice en petite enfance) est sur la liste des professions admissibles.
 - b. Préparer une justification de la pénurie de main-d'œuvre dans votre région.
- Soumission de la demande
 - a. Compléter la demande en ligne via le Portail des employeurs.
 - b. Payer les frais de 1 000 \$ par la poste (non remboursable, même en cas de refus).
 - c. Conserver le numéro de confirmation et tous les documents soumis.
 - d. Prévoir le délai de traitement : généralement de 4 à 12 semaines (vérifier les délais actuels <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/demande/verifier-delaix-traitement.html>).

BON À SAVOIR...

Une EIMT positive n'est valide que 6 mois. Le travailleur doit présenter sa demande de permis de travail pendant cette période. Il est prudent de planifier en conséquence.

DEMANDE DE CAQ (PARALLÈLEMENT À L'EIMT)

- **Création d'un compte sur Arrima**
 - a. Accéder à la plateforme Arrima :
<https://www.quebec.ca/immigration/services-en-ligne>
 - b. Créer un compte pour le candidat (ou lui fournir les instructions).
 - c. Compléter le profil du candidat.
- **Préparation des documents**
- **Vérification du salaire offert**
 - a. Le MIFI vérifie que le salaire correspond au salaire de référence selon l'expérience :
 - 0-2 ans : au moins égal au premier quartile
 - 2-9 ans : au moins égal au salaire médian
 - Plus de 9 ans : au moins égal au troisième quartile
 - b. Référence salariale :
https://bibliotheque.cecile-rouleau.gouv.qc.ca/documents/archives/pgq/E46A52_A12_S242_2023.pdf
- **Soumission et suivi**
 - a. Soumettre la demande via Arrima.
 - b. Payer les frais de 228 \$.
 - c. Suivre l'état de la demande régulièrement.
 - d. Prévoir le délai de traitement : généralement de 3 à 4 semaines.
 - e. Le document de CAQ sera transmis électroniquement au candidat.

DEMANDE DE PERMIS DE TRAVAIL

- **Préparation de la demande**
 - a. Le candidat doit attendre de recevoir :
 - La lettre d'introduction de l'EIMT positive
 - Le CAQ approuvé
 - b. Rassembler les documents requis :
 - Formulaire IMM1295 (demande de permis de travail)
 - EIMT et CAQ approuvés
 - Passeport valide (validité minimum 6 mois après la date prévue de fin d'emploi)
 - Photo conforme aux normes
 - Preuve de ressources financières suffisantes
 - Antécédents de voyage
 - Preuve d'assurance médicale
- **Soumission en ligne**
 - a. Créer un compte sur le portail d'IRCC :
<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/demande/compte.html>
 - b. Remplir le formulaire de demande électronique.
 - c. Téléverser tous les documents requis.
 - d. Payer les frais (155 \$ pour le permis + 85 \$ pour la biométrie).

- **Données biométriques**
 - a. Après soumission, le candidat recevra une lettre d'instruction biométrique.
 - b. Prendre rendez-vous dans un centre de collecte des données biométriques (VAC).
 - c. Se présenter au rendez-vous avec la lettre d'instruction et le passeport.
 - d. Liste des centres VAC :
<https://www.quebec.ca/immigration/services-en-ligne>
- **Examen médical (si requis)**
 - a. Les travailleurs en SGEE doivent généralement passer un examen médical.
 - b. Liste des médecins désignés : <https://secure.cic.gc.ca/pp-md/liste-md.aspx>
 - c. Les résultats sont valides pour 12 mois.
- **Suivi et finalisation**
 - a. Vérifier régulièrement l'état de la demande via le compte IRCC.
 - b. Prévoir le délai de traitement : de 2 à 3 mois (variable selon le pays).
 - c. Une fois approuvé, le candidat recevra une lettre d'introduction.
 - d. Le permis de travail proprement dit sera délivré à l'arrivée au Canada.

Démarche pour le PMI (EIC)

INSCRIPTION AU BASSIN EIC (DÉMARCHE FAITE PAR LE CANDIDAT)

- **Vérification de l'admissibilité**
 - a. Confirmer l'admissibilité selon le pays de citoyenneté :
<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/eic/admissibilite.html#ou>
 - b. Vérifier la catégorie appropriée :
 - PVT : Permis Vacances-Travail (travail ouvert)
 - JP : Jeunes professionnels (nécessite une offre d'emploi préalable)
 - Stage coop : pour étudiants internationaux
 - c. Vérifier les limites d'âge (généralement 18 à 35 ans).
 - d. S'assurer que les quotas pour le pays concerné ne sont pas atteints.
- **Création du profil**
 - a. Le candidat doit créer un compte sur le site d'EIC
<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/eic/devenir-candidat.html>
 - b. Remplir le questionnaire d'admissibilité.
 - c. Créer un profil avec informations personnelles complètes.
 - d. Payer les frais de participation (179,75 \$).
 - e. Soumettre le profil au bassin.

- **Attente d'une invitation**
 - a. Les invitations sont émises lors de rondes périodiques.
 - b. Calendrier des rondes d'invitation
<https://ircc.canada.ca/francais/travailler/eic/selection.asp>
 - c. Le profil reste valide pendant 12 mois ou jusqu'à la réception d'une invitation.
 - d. La sélection varie selon les quotas par pays et par catégorie.

BON À SAVOIR...

Les chances d'être invité varient considérablement selon le pays d'origine. Certains pays ont des quotas très limités, alors que d'autres disposent de milliers de places.

OFFRE D'EMPLOI VIA LE PORTAIL DES EMPLOYEURS (DÉMARCHE FAITE PAR L'EMPLOYEUR)

- **Création du compte employeur**
 - a. Accéder au Portail des employeurs d'IRCC:
<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/partenaires-fournisseurs-services/portail-employeurs.html>
 - b. Créer un profil d'entreprise complet.
 - c. Fournir les informations sur l'entreprise :
 - Numéro d'entreprise
 - Adresse complète
 - Informations de contact
 - Secteur d'activité
- **Soumission de l'offre d'emploi**
 - a. Remplir le formulaire d'offre d'emploi IMM 5650.
 - b. Inclure les détails précis sur :
 - Le poste offert
 - Le salaire et les avantages
 - Les dates de début et de fin prévues
 - Le lieu de travail
 - Les conditions d'emploi.
 - c. S'assurer que l'offre respecte les normes du travail provinciales.
 - d. Payer les frais de conformité employeur (230 \$).
- **Obtention du numéro d'offre d'emploi**
 - a. Une fois approuvée, l'offre reçoit un numéro de confirmation.
 - b. Ce numéro doit être fourni au candidat pour sa demande de permis.
 - c. Le numéro est valide pendant 6 mois.

DEMANDE DE PERMIS DE TRAVAIL (DÉMARCHE FAITE PAR LE CANDIDAT)

- **Préparation après invitation**
 - a. Le candidat doit répondre à l'invitation dans les 10 jours.
 - b. Rassembler les documents requis :
 - Passeport valide
 - Photo d'identité conforme
 - Preuve de fonds suffisants (minimum 2 500 \$ pour le PVT)
 - CV détaillé
 - Pour JP : confirmation de l'offre d'emploi du Portail des employeurs
 - Preuve d'assurance médicale pour la durée du séjour
 - Diplômes et attestations (si JP ou stage coop).
- **Soumission de la demande**
 - a. Compléter la demande en ligne via le compte IRCC.
 - b. Téléverser tous les documents requis.
 - c. Payer les frais :
 - 100 \$ pour PVT
 - 155 \$ pour Jeunes professionnels ou stage coop
 - 85 \$ pour la biométrie (sauf exemptions).
- **Traitement et finalisation**
 - a. Fournir les données biométriques si requises.
 - b. Passer l'examen médical si nécessaire.
 - c. Prévoir le délai de traitement : généralement de 2 à 3 mois.
 - d. Réception de la lettre d'approbation.
 - e. Le permis de travail sera délivré à l'arrivée au Canada.

BON À SAVOIR...

Le permis obtenu via PVT est ouvert et permet de travailler pour n'importe quel employeur au Canada (sauf certaines restrictions). En revanche, les permis Jeunes professionnels sont liés à un employeur spécifique.

EXIGENCES MÉDICALES ET SÉCURITAIRES

EXAMEN MÉDICAL

- **Obligatoire pour les travailleurs en service de garde éducatif à l'enfance**
 - a. Les éducateurs et éducatrices en petite enfance entrent dans la catégorie des professions qui travaillent régulièrement avec des enfants.
 - b. Examen médical requis, peu importe la durée prévue du séjour.
- **Procédure à suivre**
 - a. Consulter uniquement un médecin désigné par IRCC :
<https://secure.cic.gc.ca/pp-md/liste-md.aspx>
 - b. Prendre rendez-vous en mentionnant qu'il s'agit d'un examen pour immigration.
 - c. Apporter au rendez-vous :
 - Passeport ou pièce d'identité avec photo
 - Quatre photos récentes format passeport
 - Liste des médicaments actuels
 - Lunettes ou lentilles cornéennes (si applicable)
 - Dossier médical antérieur (si disponible).
 - d. Coût approximatif : 250 à 300 \$ (variable selon le pays).
- **Validité et utilisation**
 - a. Résultats valides pour 12 mois.
 - b. Le médecin transmet électroniquement les résultats à IRCC.
 - c. Un numéro de dossier médical (eMedical) sera fourni au candidat.
 - d. Ce numéro doit être inclus dans la demande de permis.

BON À SAVOIR...

Le simple fait d'avoir une condition médicale n'entraîne pas automatiquement un refus. IRCC évalue si la condition pourrait :

- Représenter un danger pour la santé ou la sécurité publique
- Entraîner un fardeau excessif pour les services de santé canadiens

CERTIFICAT DE POLICE ET VÉRIFICATION DES ANTÉCÉDENTS

- **Exigences de base**
 - a. Certificat de police requis pour chaque pays où le candidat a vécu plus de 6 mois depuis l'âge de 18 ans
 - b. Guide par pays pour l'obtention des certificats :
<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/demande/medical-police/certificats-police/comment.html>
 - c. Validité généralement de 6 mois à compter de la date d'émission
- **Processus de vérification**
 - a. Les documents originaux peuvent être demandés.
 - b. Traduction certifiée requise si les documents ne sont ni en français ni en anglais.
 - c. Certains pays peuvent avoir des délais importants.
- **Vérification supplémentaire pour le travail avec les enfants**
 - a. Vérification des antécédents judiciaires peut être requise.
 - b. Déclaration solennelle sur les antécédents.
 - c. L'employeur peut demander une vérification approfondie à l'arrivée au Canada.

BON À SAVOIR...

Certains antécédents criminels mineurs ou anciens peuvent être surmontés par une réhabilitation ou une déclaration de réadaptation. Consultez un spécialiste en immigration si le candidat a des antécédents judiciaires.

Accueil et intégration



Accueil et intégration

L'élaboration d'un plan d'accueil et d'intégration structuré pour une travailleuse ou un travailleur étranger temporaire est un élément fondamental au succès d'un processus de recrutement international. C'est également un facteur déterminant pour la rétention de la main-d'œuvre étrangère temporaire et pour assurer sa contribution optimale au sein de votre SGEE. Par ailleurs, l'élaboration et la mise en place d'une politique de gestion de la diversité sont un atout dans l'intégration de la main-d'œuvre étrangère.

La phase de l'accueil et de l'intégration, de la signature du contrat à l'adaptation complète de l'employé, requiert une préparation méticuleuse et un accompagnement personnalisé. Cette démarche va bien au-delà d'une simple formalité administrative : c'est un investissement stratégique à long terme.

Pour vous accompagner dans votre démarche d'accueil et d'intégration, vous pouvez consulter le Guide d'accueil et d'intégration des travailleurs étrangers temporaires développé par le MIFI ou encore, solliciter la collaboration d'organismes régionaux comme Québec International ou Montréal International qui offrent des services spécialisés en immigration.

Nous avons préparé une liste détaillée des points importants à considérer aux différentes étapes de l'accueil et de l'intégration : avant l'arrivée, lors de l'arrivée, l'intégration professionnelle, l'intégration sociale et culturelle et le suivi et l'évaluation de l'intégration.

7.1 Préparation avant l'arrivée de l'employée ou de l'employé

Communication préalable

- Établir un canal de communication régulier et fiable avec la travailleuse ou le travailleur avant son arrivée.
- Partager des informations détaillées sur le SGEE, dont sa culture organisationnelle, ses valeurs et son projet éducatif.
- Fournir un organigramme et les coordonnées des personnes-ressources au sein du SGEE.
- Transmettre des ressources sur le système éducatif québécois en petite enfance et ses particularités pédagogiques.

Préparation administrative

- Accompagner la travailleuse ou le travailleur dans ses démarches administratives (CAQ, permis de travail, assurances).
- Vérifier l'admissibilité du SGEE aux différentes subventions du MIFI.
- Préparer les documents nécessaires pour l'inscription à la RAMQ (période de carence de 3 mois au Québec).
- Souscrire à une assurance privée couvrant la période de carence avant l'admissibilité à la RAMQ.

Préparation logistique

- Aider à la recherche d'un logement adapté aux besoins de la travailleuse ou du travailleur et de sa famille, le cas échéant.
- Élaborer un guide d'informations sur le quartier de résidence (commerces, écoles, services de santé, transport).
- Anticiper les besoins immédiats à l'arrivée (nourriture, vêtements adaptés au climat québécois, articles de première nécessité).
- Organiser le transport de l'aéroport jusqu'au lieu d'hébergement.

7.2 Accueil lors de l'arrivée

Premier accueil

- Accueillir personnellement la travailleuse ou le travailleur à l'aéroport.
- Fournir une trousse de bienvenue contenant des informations essentielles et des articles de première nécessité.
- Faire une visite guidée du quartier de résidence et des principaux services de proximité.

Accompagnement aux démarches administratives prioritaires

- Accompagner la travailleuse ou le travailleur pour l'obtention du numéro d'assurance sociale (NAS) - obligatoire pour commencer à travailler.
- Faciliter l'ouverture d'un compte bancaire canadien.
- Aider à l'inscription au régime d'assurance maladie du Québec (formulaire à remplir dès l'arrivée).
- Aider pour l'obtention d'un permis de conduire québécois ou d'une carte pour le transport en commun.

7.3 Intégration professionnelle

Orientation professionnelle

- Planifier une journée d'accueil au SGEE avec une visite complète des installations, avant l'entrée en poste.
- Présenter formellement l'employée ou l'employé à l'ensemble du personnel.
- Remettre un guide d'intégration comprenant l'organisation du SGEE, les politiques internes, le code d'éthique et les procédures importantes.
- Expliquer en détail les attentes professionnelles et le fonctionnement quotidien du groupe.

Programme de mentorat et jumelage culturel

- Mettre en place un système de parrainage ou de marrainage avec une collègue, adapté au rythme d'intégration de la travailleuse ou du travailleur.
- Planifier des rencontres hebdomadaires formelles pour répondre aux questions et offrir un soutien personnalisé.
- Organiser des séances d'observation dans différents groupes afin de mieux comprendre l'approche éducative québécoise.
- Désigner une personne-ressource disponible pour répondre à toute question liée à l'intégration.

Formations spécifiques

- Offrir une formation sur les particularités du programme éducatif québécois.
- Proposer des ateliers sur les pratiques pédagogiques en vigueur dans les SGEE.
- Inscrire la travailleuse ou le travailleur à des sessions d'information sur les lois et règlements relatifs à la protection de l'enfance au Québec ou s'assurer de sa compréhension.

7.4 Intégration sociale et culturelle

Soutien à l'adaptation culturelle

- Faciliter le contact avec des organismes communautaires spécialisés dans l'accueil des immigrants (MIFI, Carrefour d'aide aux nouveaux arrivants).
- Informer sur les services de soutien psychologique disponibles pour faciliter l'adaptation et la gestion du choc culturel.
- Organiser des activités sociales avec d'autres membres du personnel pour faciliter la création de liens.

Soutien à l'intégration de la famille (le cas échéant)

- Aider à l'inscription des enfants dans les établissements scolaires.
- Informer sur les services de garde disponibles pour les enfants.
- Orienter vers les ressources communautaires familiales (maisons de la famille, activités parent-enfant).
- Faciliter l'accès aux services d'établissement pour les conjoints (recherche d'emploi, reconnaissance des acquis).

7.5 Suivi et évaluation de l'intégration

Rencontres de suivi régulières

- Planifier des rencontres formelles d'évaluation : après 1 semaine, 1 mois, 3 mois et 6 mois.
- Prévoir des moments d'échange informels pour recueillir les impressions et les préoccupations de la personne en cours d'intégration.
- Adapter le plan d'intégration en fonction des retours obtenus et des besoins identifiés tout au long de l'intégration.
- Consigner le déroulement du processus d'intégration pour améliorer les pratiques futures.

Évaluation du processus d'intégration

- Définir des indicateurs de réussite spécifiques au contexte de travail en SGEE.
- Solliciter régulièrement la rétroaction de la travailleuse ou du travailleur ainsi que de son équipe pour améliorer l'intégration.
- Identifier les défis rencontrés durant le processus et évaluer les solutions mises en place pour relever ces défis.
- Évaluer le niveau de satisfaction de la travailleuse ou du travailleur ainsi que de l'employeur.

Préparation aux démarches d'immigration permanente (si pertinent)

- Informer sur les programmes d'immigration permanente disponibles au Québec (PEQ, PRTQ).
- Informer sur les étapes et les délais à prévoir pour une demande de résidence permanente.
- Orienter vers des ressources spécialisées en immigration.
- Offrir un soutien administratif pour les démarches liées à l'immigration permanente.

CONCLUSION

Le recrutement international représente une stratégie efficace pour le secteur de la petite enfance confronté à la pénurie de main-d'œuvre au Québec. Bien que ce processus soit exigeant, il offre des bénéfices considérables en matière de disponibilité des ressources humaines qualifiées. Le recrutement international ne doit pas être perçu uniquement comme une solution temporaire à la pénurie de main-d'œuvre, mais comme un investissement stratégique dans l'avenir de votre SGEE. En offrant un accompagnement de qualité aux travailleuses et aux travailleurs étrangers, vous favoriserez non seulement leur rétention, mais aussi l'enrichissement de votre équipe grâce à la diversité des compétences et des perspectives qu'ils apportent. Cette approche globale et bienveillante du recrutement international contribuera au développement durable de votre organisation et à la qualité des services offerts aux enfants et aux familles que vous accueillez.



ANNEXE 1

Évaluation stratégique de la situation migratoire de la personne candidate et des membres de sa famille

Informations à obtenir et questions à poser pour établir une stratégie d'immigration

Documents nécessaires pour la consultation initiale

- Entente de service (évaluation préliminaire) signée par la personne candidate et par les membres de sa famille qui l'accompagnent;
- Copie du CV de la personne candidate, à jour;
- Copie du passeport de toutes les personnes incluses dans la demande (demandeur ou demanderesse, conjoint ou conjointe, enfants).

Questions à poser à la personne candidate pour établir la stratégie

1. Renseignements personnels
 - a. Nom complet, tel qu'indiqué sur le passeport
 - b. Date de naissance
 - c. Pays de naissance et de résidence
 - d. Numéro, date de délivrance et date d'échéance du passeport
 - e. Adresse actuelle
 - f. Numéros de téléphone (cellulaire, domicile)
 - g. Adresse courriel
 - h. État civil
2. Si vous êtes marié(e), quelle est la date du mariage ?
3. Si vous êtes en union de fait, depuis quand résidez-vous avec votre conjoint(e) ?
4. Si vous êtes marié(e) ou en union de fait, serez-vous accompagné(e) de votre conjoint ou de votre conjointe ?
5. Avez-vous des enfants ? Si oui, combien ? Quel âge ont-ils ?
6. Avez-vous déjà visité le Canada ?
7. Avez-vous déjà travaillé ou étudié au Canada ?
8. Avez-vous déjà obtenu un permis de travail ou d'études pour le Canada ?
9. Quel est le montant total des fonds dont vous disposez légalement et qui seront disponibles à votre arrivée au Canada ?

10. Est-ce que votre conjoint(e) ou vous-même avez des membres de la famille au Canada ?
Si oui, quel est leur lien avec vous ?
11. Avez-vous passé un test de langue (français ou anglais) ? Si oui, lequel ?
Quel résultat avez-vous obtenu ?
12. Décrivez les tâches des emplois inscrits dans votre CV et précisez les dates de début et de fin de chacun de ces emplois. Mentionnez les dates auxquelles chacun de vos programmes d'études a été complété.
13. Depuis vos 18 ans, avez-vous déjà résidé dans un pays autre que votre pays de citoyenneté ou de résidence pendant plus de 6 mois ?
14. Avez-vous été déclaré(e) coupable d'un acte criminel, dans n'importe quel territoire ou pays ?
Faites-vous actuellement l'objet d'une poursuite au criminel ?
15. Avez-vous déjà déposé une demande d'asile au Canada
16. Avez-vous déjà demandé un visa d'immigrant, de résident permanent ou de visiteur au Canada ou dans un autre pays ?
17. Avez-vous déjà présenté une demande de visa pour le Canada ou pour tout autre pays quia été refusée ?
18. Avez-vous déjà travaillé au Canada sans avoir obtenu de permis de travail au préalable ?
19. Avez-vous déjà étudié au Canada sans avoir obtenu un permis d'études au préalable ?
20. Vous a-t-on déjà refusé l'entrée au Canada ou dans un autre pays, ou avez-vous déjà été frappé(e) d'une mesure d'expulsion ?
21. Avez-vous pris part à un acte de génocide, à un crime de guerre, à un crime contre l'humanité ou à la profanation d'un bien religieux ?
22. Avez-vous eu recours (ou prévu avoir recours) à la violence en vue d'atteindre des objectifs politiques, sociaux ou religieux ?
23. Avez-vous été membre d'un groupe qui est ou a été impliqué dans le crime organisé ?
24. Êtes-vous ou avez-vous été atteint(e) de maladies ou de troubles physiques ou mentaux graves ?
25. Est-ce que vous ou des membres de votre famille immédiate avez eu la tuberculose ?

Autres informations

Pour élaborer une stratégie d'immigration, il faut connaître notamment :

- La nationalité et l'âge de la personne candidate
- L'obtention ou non d'un certificat de sélection du Québec (CSQ)
- Les diplômes obtenus par la personne candidate
- Les expériences de travail actuelles et passées de la personne candidate
- Les conditions salariales, le titre et les tâches associées au poste à combler par la personne candidate.

Examen médical

Pour tout poste en petite enfance, il est nécessaire de passer un examen médical. Une fois obtenu, le eMedical doit être inclus dans la demande. L'examen médical est valide pour un an seulement.

Lien pour prendre rendez-vous :

<https://secure.cic.gc.ca/PanelPhysicianMedecinDesign/fr/Accueil>

Informations sur l'examen médical et les secteurs d'emplois qui l'exigent :

<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/demande/medical-police/examens-medicaux.html>

<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/demande/medical-police/examens-medicaux/exigences-residents-temporaires.html>

Qui doit se soumettre à un examen médical

Si la durée de votre séjour est de 6 mois ou moins

Normalement, vous n'avez pas à passer d'examen médical, sauf si vous prévoyez de travailler dans certains domaines dans lesquels la protection de la santé publique est essentielle.

Voici quelques exemples :

1. les travailleurs qui entrent en contact étroit avec des personnes, notamment :
 - les travailleurs dans les milieux de soins de santé;
 - les travailleurs de laboratoires cliniques;
 - les préposés aux bénéficiaires dans les foyers de soins infirmiers et les établissements de soins gériatriques;
 - les étudiants en médecine admis au Canada pour étudier à l'université;
 - les stagiaires en médecine et les médecins qui sont en affectation de courte durée;
 - les travailleurs dans les écoles primaires et secondaires, ou dans les centres de la petite enfance;
 - les employés de maison;
 - les travailleurs prenant soin à domicile d'enfants, de personnes âgées ou de personnes handicapées;
 - les employés de garderies;
 - les personnes occupant d'autres emplois semblables;
2. les travailleurs agricoles qui ont séjourné ou vécu dans un pays désigné pendant 6 mois consécutifs ou plus au cours de l'année précédant leur venue au Canada.

Si la durée de votre séjour est de plus de 6 mois

Vous devez passer un examen médical si l'un de ces critères s'applique à vous :

- Vous avez vécu ou séjourné dans un pays ou territoire désigné pendant 6 mois consécutifs ou plus au cours de l'année précédant votre venue au Canada.
- Vous venez au Canada pour occuper un emploi dans un domaine dans lequel la protection de la santé publique est essentielle.
- Vous présentez une demande de super visa pour parents et grands-parents.

Si un examen médical est nécessaire, le bureau des visas vous précisera la marche à suivre.

Stratégies d'immigration

Il existe trois statuts au Canada: citoyen canadien, résident permanent et étranger.

1. Les personnes protégées: soit des personnes ayant un statut de réfugié ou des personnes à protéger.
2. Les personnes dont le statut est en cours de vérification (IMM5009)
3. Les résidents temporaires (IMM1442) qui englobent: les visiteurs, les étudiants, les résidents temporaires protégés, les détenteurs de permis de séjour temporaires (DST) et les travailleurs.

Ce qui nous intéresse ici est le statut de **travailleur étranger temporaire**. Il comprend deux programmes spécifiques: le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) et le Programme de mobilité internationale (PMI) qui nécessitent ou non une étude d'impact sur le marché du travail (EIMT).

PTET (EIMT requise)

- Traitement à haut salaire: la rémunération est au-dessus du salaire horaire médian. En 2025, au Québec, il se situe à 32,96 \$.
- Volet des talents mondiaux: Catégorie A (entreprises novatrices) et Catégorie B (travailleurs hautement qualifiés).
- Traitement à bas salaire: le salaire est en dessous du salaire horaire médian.

PMI (exempté d'EIMT)

	Permis Vacances-Travail (PVT)	Permis Jeunes Professionnel (JP)	Permis stage coop (PTSC)
Durée maximale	Entre 12 et 24 mois selon la nationalité du travailleur	Entre 6 et 24 mois selon l'emploi du travailleur	Dépend de l'offre de stage, mais ne peut pas excéder 12 mois
Nécessite d'avoir un emploi pour demander le permis	Non	Oui, un emploi est obligatoire	Oui un stage est obligatoire
Type de permis de travail	Ouvert	Fermé	Fermé
Types d'emplois admissibles	Tous	Niveau FEER 0, 1, 2 ou 3 de la <i>Classification des professions au Canada</i> (+ niveau FEER 4, sous conditions)	Stages approuvés par un employeur dans le cadre des études
Démarche à effectuer pour l'employeur	Aucune	● Rédiger une offre d'emploi (promesse d'embauche), ● Déposer l'offre sur le <i>Portail des employeurs</i> ● Régler les frais de 230 \$	● Rédiger une offre de stage ● Déposer l'offre sur le <i>Portail des employeurs</i> ● Régler les frais de 230 \$

Différences entre le PTET et le PMI

Le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) est dirigé par Emploi et Développement social Canada (EDSC), et administré conjointement par EDSC et Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC):

- Réponds temporairement aux besoins de main-d'œuvre qui ne peuvent pas être comblés localement
- Tous les volets sont soumis à une EIMT
- Le processus se fait en deux étapes (sauf au Québec où un certificat d'acceptation du Québec est également exigé): après l'obtention d'une EIMT, se fait la demande de permis de travail par le PTET.
- EDSC travaille en partenariat avec l'IRCC et l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) aux activités de surveillance de la conformité de l'employeur dans le cadre du PTET.
- Les exigences du programme varient selon les volets (haut salaire et bas salaire)

Programme de mobilité internationale (PMI) est dirigé par IRCC

- Favorise les intérêts économiques, sociaux et culturels du Canada.
- Tous les volets sont exemptés d'EIMT.
- À partir de certains critères d'admissibilité, les étrangers peuvent obtenir des permis ouverts qui leur permettent de travailler dans n'importe quel domaine pendant une période déterminée.
- Les permis ouverts ne sont pas couverts par les régimes de conformité puisque le titulaire peut quitter un employeur abusif.
- Deux types de permis sont offerts: ouvert ou fermé (le régime de conformité s'applique) .
- IRCC a établi une politique relative aux dispenses de l'EIMT ainsi que les exigences relatives aux permis de travail et à l'admissibilité.

[Que faut-il savoir avant de se lancer dans le recrutement international ?](#)

ANNEXE 2

Vérification et comparaison de diplômes via Arrima

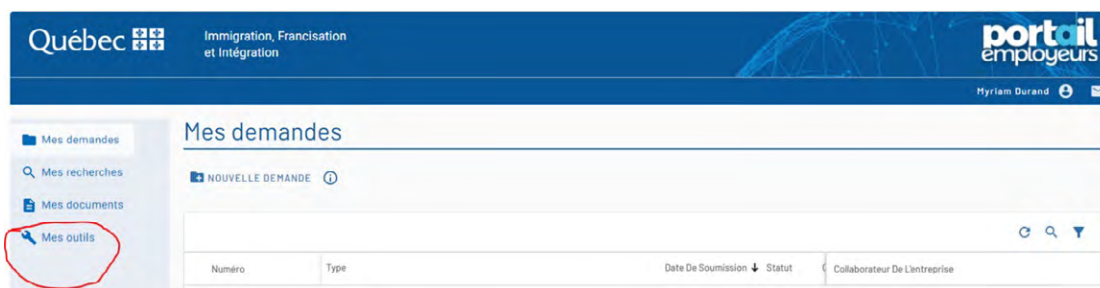
Si vous souhaitez embaucher de la main-d'œuvre issue de l'international, il peut être pertinent de vous créer un profil d'employeur sur Arrima.

Qu'est-ce qu'Arrima ?

Arrima est un portail créé par le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) qui permet de présenter en ligne une demande de sélection temporaire ou permanente. Il permet également de créer des mandats de représentation (si un tiers vous accompagne dans les demandes d'immigration du SGEE) et de vérifier quels diplômes étrangers sont comparables aux diplômes québécois.

Comment avoir accès à l'outil de comparaison de diplômes ?

1. Rendez-vous sur arrima.immigration-quebec.gouv.qc.ca
2. Cliquez sur « Accéder aux services en ligne »
3. Si vous n'avez pas de compte, cliquez sur « Créer un compte ».
Si vous en avez un, entrez votre adresse courriel et votre mot de passe.
4. Cliquez sur « Mes outils »



5. Cliquez sur « Débuter la recherche »



6. Vous devrez d'abord entrer les caractéristiques du diplôme québécois à comparer (niveau d'études et domaine de formation), puis les caractéristiques du diplôme étranger à comparer (pays et années d'offre du diplôme).

Par exemple, pour savoir quel diplôme français est comparable au diplôme d'études collégiales (DEC) en petite enfance, voici ce qu'il faudrait choisir comme options :

Recherche de diplôme étranger

 Les champs marqués d'un astérisque (*) sont requis

Diplôme québécois à comparer

Niveau d'études*

Vous pouvez choisir jusqu'à trois niveaux d'études

Études secondaires

Secondaire 3

Secondaire 4

Diplôme d'études secondaires (DES)

Diplôme d'études professionnelles (DEP)

Attestation de spécialisation professionnelle (ASP)

Études collégiales

Attestation d'études collégiales (AEC)

✓ Diplôme d'études collégiales (DEC)

Études universitaires

Baccalauréat

Maîtrise

Doctorat de premier cycle universitaire

Doctorat

Domaines de formation*

Vous pouvez choisir jusqu'à trois domaines de formation

Choisir des domaines de formation*



✓ Techniques d'éducation à l'enfance 

Diplôme étranger à comparer

Pays*

Vous pouvez choisir jusqu'à cinq pays

Choisir des pays ou territoires*



✓ France 

Années d'offre du diplôme

De :



À :



RÉINITIALISER LA RECHERCHE

QUITTER

RECHERCHER

Résultats de recherche

⚠ Les résultats sont fournis à titre indicatif ⓘ

FILTRE LES RÉSULTATS 🔍

France - 2 résultats

DIPLÔME D'ÉTAT D'ÉDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS

MASQUER -

Domaine de formation étranger
S.O.

Durée des études
Deux ans

Conditions d'admission à la formation
Diplôme obtenu au terme de douze années d'études primaires et secondaires

Finalité des études
Marché du travail

Repère scolaire québécois
Diplôme d'études collégiales (DEC) en formation technique

Domaine de formation québécois
Techniques d'éducation à l'enfance

Offert de 1975 à 2008

ⓘ Il est possible que les résultats affichent également des diplômes universitaires étrangers offrant des formations relevant du niveau collégial au Québec.

DIPLÔME D'ÉTAT D'ÉDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS

MASQUER -

Domaine de formation étranger
S.O.

Durée des études
Trois ans

Conditions d'admission à la formation
Diplôme obtenu au terme de douze années d'études primaires et secondaires

Finalité des études
Marché du travail

Repère scolaire québécois
Diplôme d'études collégiales (DEC) en formation technique

Domaine de formation québécois
Techniques d'éducation à l'enfance

Offert de 2008 à 2021

ⓘ Il est possible que les résultats affichent également des diplômes universitaires étrangers offrant des formations relevant du niveau collégial au Québec.

Recherche effectuée le 2024-09-10

QUITTER

HAUT DE PAGE

***** IMPORTANT *****

Arrima est un outil qui permet de vous aiguiller, il ne remplace pas l'évaluation comparative du MIFI. Chaque pays a ses spécificités (école publique ou privée, année d'obtention du diplôme, modifications au programme d'études, etc.) et la seule façon de s'assurer qu'un diplôme étranger se compare à un diplôme offert au Québec est, pour la personne candidate, de soumettre une demande au MIFI et d'attendre l'évaluation de son diplôme.

ANNEXE 3

Canevas d'entrevue : poste éducateur/éducatrice

D'une durée de 30 à 35 minutes, l'entrevue a pour but de recueillir des informations complémentaires pour donner suite à l'évaluation d'une personne candidate, afin de s'assurer que sa candidature répond aux exigences du poste à pourvoir. Ce modèle vous est proposé à titre de référence et vise à vous fournir quelques pistes de réflexion et à vous aider à mettre au point votre propre canevas d'entrevue.

MODÈLE DE CANEVAS D'ENTREVUE

Informations personnelles de la personne candidate

Prénom et nom : _____
Adresse : _____
Numéro de téléphone : _____
Poste convoité : _____
Date de l'entrevue : _____

Motivations de la personne candidate

Quelles sont les raisons qui vous amènent à vouloir immigrer au Québec ?

L'objectif de cette question est de comprendre ce que recherche la personne candidate sur le plan professionnel (amélioration de ses conditions d'emploi, recherche de défis, etc.).

Quels sont les aspects de l'offre d'emploi qui vous ont motivé(e) à postuler ? Précisez en quoi notre offre vous intéresse.

Il s'agit ici de s'assurer que la personne candidate a une bonne compréhension du poste, de comprendre ses motivations et de voir si l'offre y répond.

Parcours et aspirations

Parlez-nous de votre parcours scolaire et de vos expériences de travail en tant qu'éducateur ou éducatrice.

Si vous constatez que la personne candidate reste peu de temps à un même emploi ou dans une même entreprise, cherchez à savoir les raisons qui justifient ces départs. Cela vous permettra d'évaluer sa stabilité en emploi et de déterminer si elle se voit évoluer à long terme dans son prochain milieu de travail.

Pourquoi avez-vous choisi la profession d'éducateur ou d'éducatrice ? Quels aspects préférez-vous de cette profession ?

L'objectif de l'entrevue n'est pas de revenir en détail sur les expériences de la personne candidate, mais de cibler celles qui ont une corrélation avec le poste à pourvoir et les rôles et responsabilités pour lesquels elle a un fort intérêt.

Quels sont, selon vous, les défis et les difficultés liées à cette profession ? Quelle connaissance avez-vous du système éducatif à la petite enfance au Québec ?

Ceci permet de connaître les enjeux perçus par la personne candidate et de valider son niveau de connaissance du système éducatif québécois.

Compétences techniques et comportements professionnels

L'emploi pour lequel vous postulez implique un travail quotidien avec des enfants. Selon vous, quelles sont les qualités d'un bon éducateur ou d'une bonne éducatrice ?

Il s'agit non seulement de savoir si le candidat ou la candidate a déjà travaillé avec des enfants, mais aussi de s'assurer que la personne candidate fera preuve de bienveillance, d'empathie (écoute active), de disponibilité et de respect envers les enfants. Gardez-vous toutefois de discriminer un candidat ou une candidate qui démontrerait d'autres qualités à considérer dans le cadre de ce poste.

Quels sont les comportements à adopter pour créer une relation de confiance avec les enfants ? Et avec les parents ?

Quelques pistes de réponses : faire preuve de discrétion, éviter de poser des jugements, faire preuve d'impartialité, respecter la nature confidentielle des renseignements, etc.

Selon vous, comment peut-on prévenir les situations susceptibles de nuire à la santé et à la sécurité des enfants ?

On souhaite que la personne candidate parle de l'apprentissage des saines habitudes de vie, des soins quotidiens, de l'hygiène, de la sécurité de l'environnement, de la prévention des infections chez les enfants et du choix du matériel en fonction des intérêts de ces derniers.

Quels sont, selon votre expérience, les aspects à considérer dans un programme éducatif ?

Dans le cadre de ce recrutement, il est possible que les réponses fournies par la personne candidate diffèrent du cadre québécois. Les éléments de réponse à rechercher : l'apprentissage par le jeu, les routines, l'accessibilité et la variété du matériel, les saines habitudes de vie, le choix des activités, les connaissances sur le développement de l'enfant, la santé physique et psychologique, la reconnaissance des besoins de l'enfant, etc.

Selon vous, à quoi reconnaît-on un enfant ayant des besoins de soutien particuliers ?

Il est important que la personne candidate sache reconnaître les signes qu'un enfant a des besoins de soutien particuliers ou une incapacité à se développer normalement. La situation peut être due à un contexte socio-économique précaire, à un retard de croissance ou à un manque psychosocial qui pourrait entraîner des troubles d'apprentissage.

Décrivez-nous comment vous voyez votre rôle auprès des parents.

Pour favoriser le développement de l'enfant à son plein potentiel, il est important que la personne candidate fasse preuve de compréhension et d'empathie à l'égard des parents et qu'elle ait à cœur de collaborer avec eux et de les écouter activement.

**Parlez-nous d'une réussite donc vous êtes particulièrement fier(ère)
et d'une situation particulièrement difficile que vous avez vécue.**

Cette question aide à mieux connaître la personne candidate et aide à déterminer sa capacité à se sortir d'une situation difficile.

Attentes et autres informations

**Y a-t-il autre chose que vous aimeriez nous dire à propos de vous ?
Quelles sont vos attentes par rapport au poste ?**

Donnez la chance à la personne candidate d'exprimer ses attentes et de discuter avec vous des aspects concrets liés au poste convoité.

Analyse et recommandations

Date du suivi auprès de la personne candidate : _____

Par : _____

ANNEXE 4

Promesse d'embauche : modèle

Vous pouvez utiliser ce modèle tel quel, en modifiant les sections en italique, ou simplement vous en inspirer pour créer votre propre lettre d'embauche. N'oubliez pas d'ajouter l'entête de votre SGEE.

Date

Nom de la personne candidate

Adresse

Pays de résidence

Objet : Promesse d'embauche pour le poste *d'éducatrice/d'éducateur* au nom de votre SGEE

Madame, monsieur x,

Suivant l'entrevue que vous avez réalisée lors de la mission *virtuelle/présentielle des journées Québec*, nous avons le plaisir de vous confirmer par la présente notre intention de vous embaucher.

Vous entrerez en fonction dans nos installations au plus tard le date, ou avant, selon la date de votre arrivée, à raison d'un minimum de xx heures de travail par semaine en qualité *d'éducatrice/éducateur* à la petite enfance.

La rémunération *d'une éducatrice ou d'un éducateur qualifié* se situe entre 21,60 \$/h et 30,03 \$/h, selon la politique salariale en vigueur au sein de l'organisation.

Pour conclure votre contrat de travail, il vous faudra :

- Obtenir une évaluation comparative de vos diplômes attestant que votre cheminement scolaire satisfait aux exigences québécoises;
- Obtenir une prescription de formation du MFA si vous devez compléter un ou des cours, ou un diplôme du MFA attestant que votre formation vous permet d'occuper un poste *d'éducatrice ou d'éducateur qualifié*;
- Obtenir un permis de travail auprès du gouvernement du Canada;
- Réussir la vérification d'absence d'empêchement, qui vous permettra de travailler auprès d'une clientèle vulnérable.

Votre contrat de travail ne sera définitif qu'à l'issue d'une période d'essai de 1 850 heures travaillées prévue dans notre politique de gestion des ressources humaines. Notez que vous recevrez, dans le cadre des procédures d'immigration, un contrat de travail qui détaillera notamment l'étendue de vos tâches, votre rémunération ainsi que vos avantages sociaux et la date prévue du début de votre emploi.

Vous pourrez compter sur notre soutien dans le cadre de votre processus d'immigration et d'intégration.

En mon nom et en celui de vos futurs collègues, nous vous souhaitons la bienvenue au sein de l'équipe *nom de votre SGEE*.

Nom du ou de la signataire et titre

Date

Nom de la personne candidate

Date

ANNEXE 5

Plan d'accueil et d'intégration



Plan d'accueil et d'intégration des TET



Juillet 2024

Contenu de la présentation



Avant l'arrivée du
travailleur étranger
ou de la
travailleuse
étrangère
temporaire

Comment
favoriser
l'accueil de la
ressource

Accueil et
intégration de la
ressource

Obligations de
conformité en
tant
qu'employeur

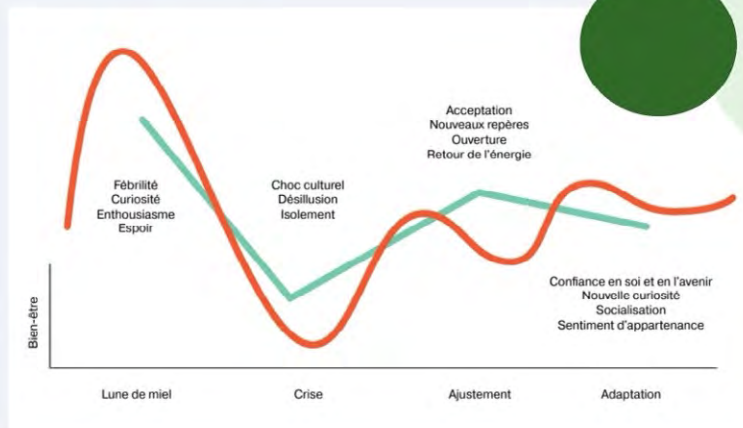
Établissement
durable

Quelques
notions à
éclaircir



2

Le parcours migratoire



Avant l'arrivée de la travailleuse ou travailleur étranger

Si le processus d'accueil et l'accompagnement sont bien exécutés, cela **facilite grandement l'adaptation** du travailleur ou de la travailleuse dans son nouveau milieu et **favorise sa rétention** au sein de l'équipe.

Informations à transmettre:

- Historique, valeurs et fonctionnement du CPE
- Ce que l'on attend du travailleur ou de la travailleuse (tâches, responsabilités, horaire, date de début d'emploi, etc.)
- Ce qui l'attend (avantages sociaux, etc.)

Que peut-on faire pour favoriser son accueil?



1. Préparer le milieu et les membres de l'équipe
2. Ouvrir le dialogue avec l'équipe
3. Impliquer le syndicat
4. Organiser une rencontre virtuelle
5. S'assurer de respecter les exigences de l'employeur en matière de conformité
6. Assurer une bonne gestion du dossier d'immigration.

Obligations en tant qu'employeur

- Satisfaire aux exigences :
 - de l'évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT)
 - de la lettre de décision des modalités de l'EIMT
 - des annexes de la lettre de décision
 - du [Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés](#) (RIPR)
- Conserver tous les documents pertinents pendant 6 ans à compter du premier jour de la période d'emploi pour laquelle le permis de travail a été délivré, y compris :
 - les documents liés à l'EIMT ou à la soumission de l'offre d'emploi sur le Portail de l'Employeur
 - les documents liés aux conditions énoncées dans le RIPR
 - les conditions énoncées dans la lettre de décision relative à l'EIMT et ses annexes
- Informer Service Canada par le biais du Centre de services aux employeurs : 1 800 367-5693 :
 - de tout changement ou de toute erreur dans une EIMT approuvée
 - de tout changement dans les conditions de travail des TET
- Régler tout problème de conformité et en informer Service Canada volontairement.
- —Aviser la CNESST de la date du début de l'emploi du TET et de la fin d'emploi, le cas échéant

Quelques semaines avant l'arrivée du travailleur ou du travailleur

Ce que l'on peut faire :

- S'impliquer dans la recherche du logement
- S'assurer que la personne a des vêtements chauds, s'il ou elle arrive en hiver
- Expliquer le processus d'obtention d'un permis de travail à la douane
- Expliquer comment faire une demande de NAS et s'inscrire à la RAMQ, après l'arrivée au pays
- Penser à prévoir un panier de bienvenue avec des essentiels (une petite épicerie avec des indispensables, par exemple)
- Organiser une activité avec les membres de l'équipe et le travailleur ou la travailleuse



À l'arrivée du travailleur ou de la travailleuse

Ce que l'on peut faire :

- Aller chercher le travailleur ou la travailleuse à l'aéroport
- Lui indiquer où se procurer une carte SIM pour son téléphone
- Lui expliquer comment se procurer une carte OPUS (ou autre) pour le transport en commun
- Le ou la diriger vers la SAAQ pour l'obtention d'un permis de conduire
- L'aider dans l'ouverture d'un compte chez Hydro-Québec
- Lui fournir de l'information sur l'assurance habitation



Dans la semaine suivant l'arrivée du travailleur ou de la travailleuse

Ce que l'on peut faire :

- Planifier le programme de la première journée d'emploi
- Faire une tournée du CPE, des installations et des équipes de travail
- Préparer le lieu de travail du travailleur ou de la travailleuse
- Demander une copie du permis de travail du travailleur ou de la travailleuse pour vos dossiers
- Prévoir un accompagnement sur l'heure du repas par les collègues, idéalement tout au long de la semaine
- Assigner un parrain ou une marraine



9

L'inclusion et l'établissement durable

Un employé écouté et valorisé est un employé engagé et loyal!

Ce que l'on peut faire :

- Planifier du covoiturage pour l'employé(e) avec des membres de l'équipe qui résideraient à proximité
- Motiver les employés en prévoyant un plan de développement qui inclut des formations complémentaires dans le but d'enrichir leur parcours professionnel
- Encourager les employés à exprimer leurs opinions et à se prononcer lors de prises de décision



10

Quelques notions à expliquer



- La boîte à lunch
- Les talons de paie
- Les régimes d'assurance et le REER
- Le système métrique et le système impérial
- La santé et la sécurité au travail
- Les journées fériées

Liens utiles

- ☐ [Ministère de l'immigration, de la francisation et de l'intégration](#)
- ☐ [Conformité de l'employeur dans les demandes d'immigration](#)
- ☐ [Service d'intégration pour les personnes immigrantes avec Accompagnement Québec](#)
- ☐ [Services Québec](#)
- ☐ [Francisation Québec](#)
- ☐ [Plan d'accueil et d'intégration des TET](#)

ANNEXE 6

Responsabilités et conformité de l'employeur en matière de mobilité internationale

Responsabilités et conformité de l'employeur en matière de mobilité Internationale



AQCPE

1

Présentation

- Obligations de l'employeur
- Conditions du *Règlement de l'Immigration et de la protection des réfugiés (RIPR)* Art. 209.3(1) RIPR
- Motifs d'inspection et pouvoir d'inspecter
- Résultats d'inspection
- Conséquences de non-conformité
- Liens utiles

Conditions du Règlement de l'Immigration et de la protection des réfugiés (RIPR) Art. 209.3(1) RIPR

Nouvelles conditions pour tous les employeurs – En vigueur le 26 septembre 2022		
Item	Disposition	Description abrégée - Tous les employeurs
1	s. 209.3(1)(a)(i)(ii.1)	doivent fournir au ressortissant étranger, dans la langue officielle du Canada choisie par celui-ci, la version la plus récente de la brochure « <i>Travailleurs étrangers temporaires – Vos droits sont protégés</i> » qui provient du gouvernement du Canada.
2	s. 209.3(1)(a)(iii)	Mettre cette information à la disposition du travailleur étranger temporaire pendant toute la durée de son emploi. Ces informations seront fournies par le gouvernement du Canada.
3	s. 209.3(1)(a)(iv)	doivent souscrire et payer une assurance-santé privée pour toute période durant laquelle le TET n'est pas couvert par le régime d'assurance-santé provinciale/territoriale applicable.
4	s. 209.3(1)(a)(v)	doivent faire des efforts raisonnables pour fournir au TET accès à des soins de santé lorsque celui-ci se blesse ou devient malade sur le lieu de travail.
5	s. 209.3(1)(a)(vi)	ne doivent pas percevoir ni recouvrer, directement ou indirectement, du ressortissant étranger des frais liés au recrutement de celui-ci.
6	s. 209.3(1)(a)(vii)	doivent veiller à ce que toute personne qui a recruté le ressortissant étranger en son nom ne perçoive ni ne recouvre, directement ou indirectement, du ressortissant étranger les frais liés au recrutement de celui-ci.
Conditions de conformité aux engagements de l'EIMT		
Item	Disposition	Description abrégée - Tous les employeurs
6	s. 209.3(1)(b)(i)	doivent veiller à ce que le travail de l'étranger entraîne la création directe ou le maintien d'emplois pour des citoyens canadiens ou des résidents permanents, si cela était l'un des facteurs ayant mené à la délivrance du permis de travail.
7	s. 209.3(1)(b)(ii)	doivent veiller à ce que le travail du ressortissant étranger entraîne le développement ou le transfert de compétences ou de connaissances au profit des citoyens canadiens ou des résidents permanents, si cela était l'un des facteurs ayant mené à la délivrance du permis de travail.
8	s. 209.3(1)(b)(iii)	doivent faire des efforts raisonnables pour embaucher ou former des citoyens canadiens ou des résidents permanents, si cela était l'un des facteurs ayant mené à la délivrance du permis de travail.
9	s. 209.3(1)(b)(iv)	doivent faire des efforts raisonnables pour embaucher ou former des citoyens canadiens ou des résidents permanents, si cela était l'un des facteurs ayant mené à la délivrance du permis de travail.

Conditions du Règlement de l'Immigration et de la protection des réfugiés (RIPR) Art. 209.3(1) RIPR (suite)

Lorsque le travailleur arrive		
Item	Disposition	Description abrégée - Tous les employeurs
10	s. 209.3(1)(a)(i)	doivent être véritablement actifs dans l'entreprise pour laquelle ils ont présenté l'offre d'emploi, sauf si l'offre visait un emploi de fournisseur de soins à domicile.
11	s. 209.3(1)(a)(ii)	doivent se conformer aux lois et aux règlements fédéraux et provinciaux régissant le travail et le recrutement de main-d'œuvre dans la province où le ressortissant étranger travaille.
12	s. 209.3(1)(a)(iv)	doivent confier au ressortissant étranger un emploi dans la même profession que celle précisée dans son offre d'emploi et lui verser un salaire et lui ménager des conditions de travail qui sont essentiellement les mêmes — mais non moins avantageux — que ceux précisés dans l'offre d'emploi.
13	s. 209.3(1)(a)(v)	doivent faire des efforts raisonnables pour fournir un lieu de travail exempt de violence.
14	s. 209.3(1)(a)(vi)	fournir un logement adéquat à un ressortissant étranger qui exerce un travail visé par un accord international conclu entre le Canada et un ou plusieurs pays concernant les travailleurs agricoles saisonniers.
15	s. 209.3(1)(c)(i)	doivent être en mesure de démontrer que tout renseignement fourni pour l'évaluation était exact pendant une période de six ans commençant le premier jour de la période d'emploi du ressortissant étranger.
16	s. 209.3(1)(c)(ii)	doivent conserver tout document relatif au respect des conditions indiquées pendant une période de six ans commençant le premier jour de la période d'emploi du ressortissant étranger.
Responsabilités pendant une inspection		
Item	Disposition	Description abrégée - Tous les employeurs
26	s. 209.4(1)(a)	doivent se présenter aux dates, heure et lieu précisés afin de répondre aux questions et de fournir des documents.
27	s. 209.4(1)(b)	doivent fournir les documents exigés.
28	s. 209.4(1)(c)	doivent être présents durant toute inspection, à moins de ne pas avoir été avisés, prêter à la personne qui fait l'inspection toute l'assistance possible et lui fournir les documents et renseignements exigés.

Motifs d'inspection et pouvoir d'inspecter

Une inspection peut être menée pour les motifs suivants:

- Sélection aléatoire
- Service Canada, le MIFI ou IRCC a des raisons de soupçonner que l'employeur n'est pas conforme
- L'employeur a des antécédents de non-conformité
- Un travailleur étranger temporaire (TET) est, ou a été, visé par un règlement ou un décret en vertu de la *Loi sur les mesures d'urgence* ou de la *Loi sur la mise en quarantaine*
- Service Canada, le MIFI ou IRCC découvre une maladie transmissible sur le lieu de travail

Lors d'une inspection, il est possible :

- D'examiner la lettre de décision relative à l'EIMT et son annexe
- D'enquêter sur le traitement des TET jusqu'à 6 ans après le début de leur emploi
- D'interroger les TET et les employés pour confirmer que vous vous conformez au Programme

Les inspecteurs peuvent évaluer [28 conditions différentes](#) qui sont décrites sur le site du gouvernement.

Résultats de l'inspection

Résultat satisfaisant

- Vous n'avez rien à faire – l'inspection est terminée.

Résultat insatisfaisant:

- Envoi par les inspecteurs des conclusions initiales quant à la conformité.
- En retour, vous devrez fournir une justification de la non-conformité au programme qui indique :
 - Ce que vous avez fait pour corriger la situation
 - Ce que vous avez fait pour vous assurer que la situation ne se reproduise pas.

Si Service Canada accepte ces justifications, l'inspection est terminée et aucune autre mesure n'est requise.

Résultats de l'inspection (suite)

Résultat insatisfaisant:

- Envoi par les inspecteurs des conclusions initiales quant à la conformité.
- En retour, vous devrez fournir une justification de la non-conformité au programme qui indique :
 - Ce que vous avez fait pour corriger la situation
 - Ce que vous avez fait pour vous assurer que la situation ne se reproduise pas.

Si vous omettez de fournir des renseignements ou si Service Canada n'accepte pas votre justification un avis de décision provisoire (ADP) sera émis. Cet avis inclut les détails des infractions et les conséquences d'une non-conformité. Vous aurez alors une dernière occasion de répondre et de fournir des précisions ou de nouveaux documents.

*Si les infractions relevées se rapportent aux conditions découlant de la pandémie, **vous disposez de 5 jours** à compter de la date de l'ADP pour répondre. Sinon, **vous aurez 30 jours** à compter de la date de l'ADP pour répondre.*

Conséquences d'une non-conformité

- Un avertissement
- Des pénalités pouvant atteindre 100 000 \$ par infraction, jusqu'à concurrence de 1 M\$ par année
- Une interdiction permanente de participer au PTET et au Programme de Mobilité Internationale (PMI) pour les infractions les plus graves
- La publication du nom et de l'adresse de votre entreprise sur la page *Employeurs qui ont été jugés non conformes d'IRCC*, ainsi que des détails sur les infractions ou les pénalités encourues
- La suspension ou la révocation des EIMT émises antérieurement

Les résultats des infractions commises le ou après le 1^{er} décembre 2015 sont déterminés selon un système de points.

Liens utiles

[Informations de conformité pour les employeurs qui embauchent des travailleurs étrangers temporaires](#)

[Inspections de la conformité des employeurs](#)

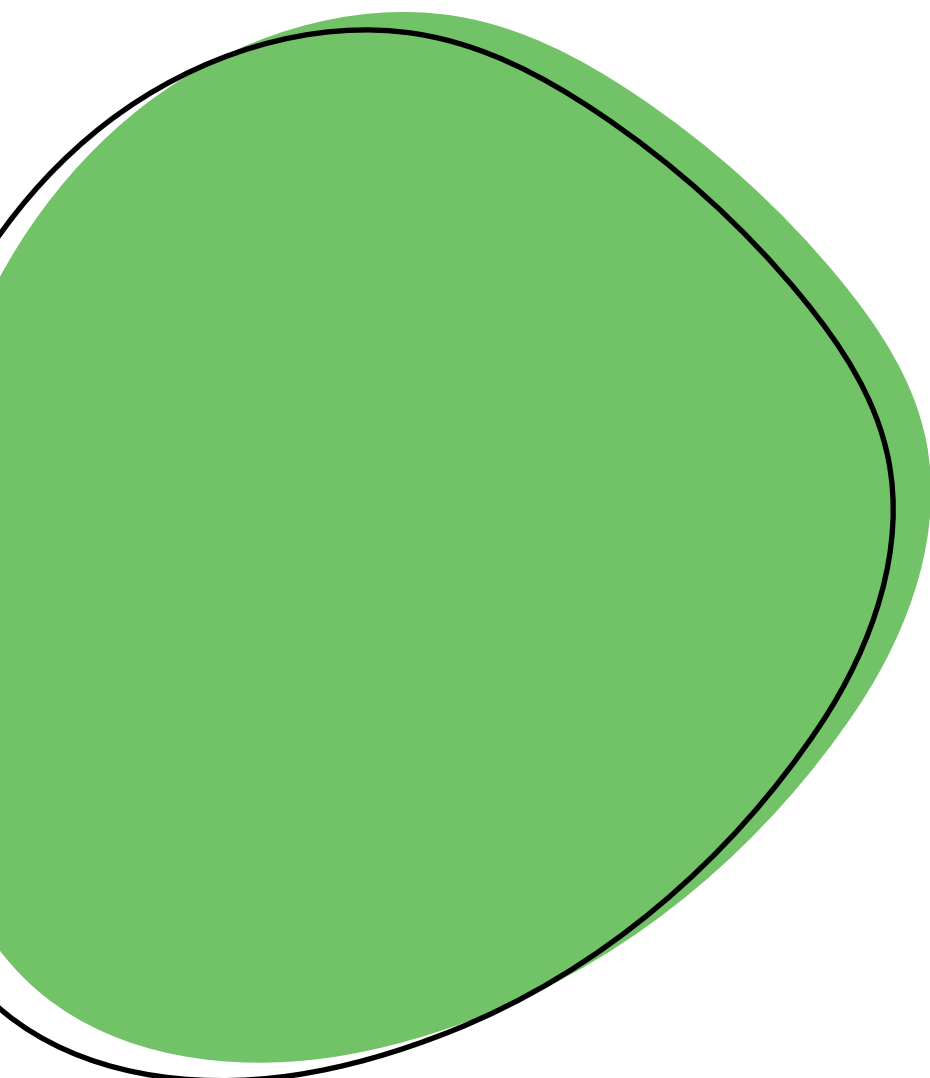
[Exigences du Programme pour les postes à bas salaire](#)

[Exigences du Programme pour les postes à haut salaire](#)

[Modification à une évaluation de l'impact sur le marché du travail positive](#)

[Embaucher un travailleur sans EIMT : Divulgence volontaire des employeurs](#)

[Responsabilité et conformité](#)



7245, rue Clark, bureau 401
Montréal (Québec) H2R 2Y4
1 888 326-8008
info@aqcpe.com
aqcpe.com

