TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

IMMIGRATION **ÉLITE**

Christine Poulin
Consultante en immigration

Immigration Elite
info@immigrationelite.com
www.immigrationelite.com

Le marché du travail actuel au Québec et au Canada est en ébullition. Les employeurs se retrouvent à s'arracher des employés qui vont au plus offrant. Comme gestionnaire d'entreprise, il faut trouver des solutions pour parer à cette situation afin d'opérer et de croître. Les possibilités de recourir à une main d'œuvre étrangère est une opportunité à saisir. Nous allons vous expliquer rapidement cette possibilité.

PROGRAMME DE MOBILITÉ INTERNATIONALE

Le Programme de mobilité internationale (PMI) vous permet d'embaucher un travailleur temporaire sans obtenir une EIMT.

Les dispenses d'EIMT sont accordées en raison :

- d'avantages concurrentiels plus grands pour le Canada sur les plans économique, culturel ou autre;
- d'avantages mutuels pour des Canadiens et des résidents permanents.

Les articles 204 à 208 du Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés donnent le pouvoir de délivrer un permis de travail à un travailleur qui n'est pas tenu d'obtenir une étude d'impact sur le marché du travail (EIMT). Vous trouverez dans les tableaux ci-dessous les codes de dispense de l'EIMT.

Les articles du Règlement :

- R204 : Accords internationaux
- R205 : Intérêts canadiens
- R206 : Aucun autre moyen de subsistance
- R207 : Demandeur de résidence permanente au Canada
- R207.1 : Travailleurs vulnérables
- R208 : Motifs humanitaires

ÉTUDE D'IMPACT D'ANALYSE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Le Programme des travailleurs étrangers temporaires permet d'embaucher des travailleurs temporaires pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences.

Rigoureuses procédures de recrutement au Québec administré par EDSC et par le MIDI :

Frais d'application élevés
Délais de traitement plus longs

Ce programme permet aux employeurs de recruter des travailleurs étrangers pour combler des pénuries de main d'œuvre et de compétences à court terme quand il n'y a pas de Canadiens pouvant occuper les postes. Une étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) doit être effectuée pour recruter dans le cadre de ce programme.

Les travailleurs étrangers qui sont recrutés dans le cadre de ce programme sont désignés comme des travailleurs étrangers temporaires. Ils peuvent obtenir un permis de travail seulement après que l'étude d'impact sur le marché du travail a été effectuée pour vérifier qu'aucun Canadien n'est en mesure d'occuper l'emploi.

Conditions :

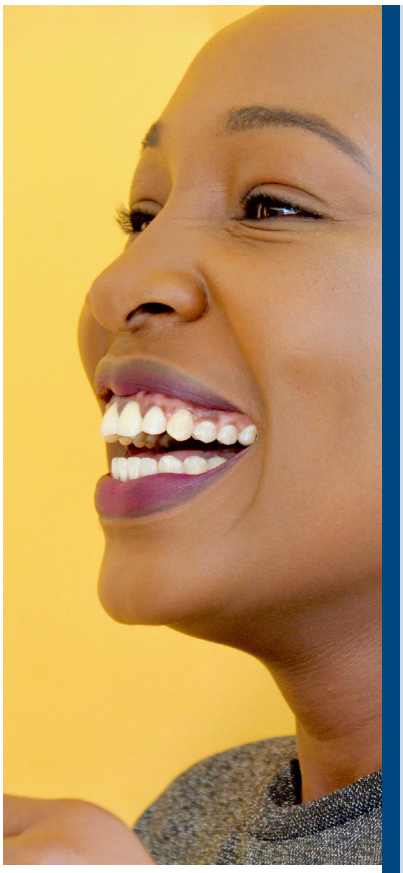
Légitimité de l'entreprise :
Fournir des documents afin de démontrer que votre entreprise et votre offre d'emploi sont légitimes pour confirmer que votre entreprise :

- n'a pas eu de problèmes de conformité antérieure
- respecte toutes les conditions de l'offre d'emploi
- offre un bien ou un service au Canada
- offre un emploi qui est conforme aux besoins de l'entreprise
- de démontrer que vous exploitez une entreprise légale qui fournit des biens ou des services au Canada:

Les salaires offerts aux travailleurs étrangers temporaires devraient être semblables aux salaires versés aux employés canadiens ou résidents permanents embauchés pour le même poste, au même endroit et possédant des compétences et des années d'expérience semblables.

Dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires, vous devez verser le salaire courant défini comme étant le taux le plus élevé entre :

- le salaire médian affiché sur Guichet-Emplois
- le salaire se situant sur l'échelle de rémunération versée aux employés qui exercent la même profession, au même endroit et possédant des compétences et des années d'expérience similaires



Pour déterminer le salaire médian sur Guichet-Emplois :

- Se référer à Guichet-Emplois.
- Dans le champ « Recherche d'emploi », entrez le titre du poste ou le code de la CNP qui décrit le mieux les fonctions et les exigences du poste.
- Le salaire horaire médian apparaîtra dans la colonne du milieu, par communauté ou région. Si la mention « n/d » apparaît dans la colonne prévue pour le salaire médian, veuillez vous référer au salaire de la province ou du territoire. S'il n'est pas disponible, veuillez vous référer au salaire national.

Si le poste exige plus de compétences et d'années d'expérience que la description de la CNP qui s'applique, le salaire devrait refléter ces exigences supplémentaires.

Catégories :

- EIMT volets:
- Bas-salaire travailleur
- Haut-salaire travailleur
- fournisseur de soins à domicile
- permis de travail en support support à la demande de Résidence permanente (non applicable pour les postes au Québec)
- Volets talents mondiaux (Global Talent Stream)

Pour une EIMT acceptée :

- L'employeur doit remplir des conditions pour le salaire, les annonces et la légitimité.
- Les prérequis peuvent variés selon le poste offert et la catégorie de marché
- L'employeur doit prouver qu'il a fait des efforts de recrutement pour engager des canadiens
- Trois applications et différentes activités de recrutements différents:
- Guichet-Emplois du gouvernement du Canada - Placement Québec
- 2 autres activités doivent cibler l'éducation et les expériences de travail. Les efforts de recrutements doivent avoir eu lieu dans les 3 mois précédents la soumission de l'EIMT et avoir été en vigueur pendant 4 semaines consécutives

Pour les postes à haut salaire :

Un plan de transition devra être fait pour démontrer les activités entreprises par employeur pour recruter, des annonces, participations à des salons, à des missions etc.

- Prérequis supplémentaire pour les employeurs qui appliquent dans catégorie à haut salaire
- Le plan de transition doit décrire les activités que l'employeur effectuera pour remplacer le recrutement international

Pour la catégorie des bas salaires :

Si vous embauchez des travailleurs étrangers temporaires et leur offrez un salaire inférieur au salaire horaire médian de la province ou du territoire, vous devez respecter la limite de la proportion des travailleurs étrangers temporaires que vous pouvez, en tant qu'employeur, embaucher pour pourvoir des postes à bas salaire dans un lieu de travail donné.

Établie le 20 juin 2014, la limite a été graduellement mise en œuvre afin de donner aux employeurs le temps de s'ajuster en vue de l'embauche d'une main-d'œuvre canadienne, ce qui signifie qu'ils sont limités à :

- 20 % en ce qui concerne le nombre de travailleurs étrangers temporaires qu'ils peuvent embaucher dans des postes à bas salaire ou à la limite estimative établie de l'employeur (le moins élevé de ces deux étant retenu), si l'employeur a embauché un travailleur étranger temporaire pour occuper un poste à bas salaire avant le 20 juin 2014
- 10 % en ce qui concerne le nombre de travailleurs étrangers temporaires qu'ils peuvent embaucher dans des postes à bas salaire, si les employeurs n'ont pas embauché un travailleur étranger temporaire pour occuper un poste à bas salaire avant le 20 juin 2014

Méthodes de recrutement

Voici des exemples de méthodes de recrutement acceptables pour l'affichage d'offres d'emploi :

- sites Web généraux
- sites Web de petites annonces
- sites Web spécialisés consacrés à des profils de professions particuliers (par exemple, comptabilité, marketing, biotechnologie, éducation, ingénierie)
- journaux ou bulletins locaux, régionaux et nationaux
- commerces, lieux de culte et centres de ressources communautaires locaux
- centres d'emploi locaux, régionaux et provinciaux ou territoriaux
- magazines et journaux (par exemple, journaux ou magazines nationaux, publications d'associations professionnelles, journaux spécialisés)
- participation à des salons professionnels
- établissement de partenariats avec des établissements de formation ou offre de stages et de bourses
- agences de recrutement professionnelles
- consultations avec des syndicats au sujet de la main-d'œuvre disponible
- affichage d'offres d'emploi par l'entremise d'associations professionnelles
- recrutement au sein de l'entreprise (c'est-à-dire prendre en considération des candidats à l'interne pour le poste)

Trucs et Astuces

1. Connaitre les règles
2. Exemption de publication
3. Temps d'analyse et temps de procédures
4. Éviter les délais
5. Employeur ne peut charger son employé les frais d'application
6. Vérification EDSC

IMMIGRATION ÉLITE
immigrationelite.com

Christine Poulin
Consultante en immigration

Immigration Elite
info.poulin@immigrationelite.com
www.immigrationelite.com
©2019