



Citoyenneté et  
Immigration Canada

Citizenship and  
Immigration Canada



## BUREAU D'ORIENTATION RELATIF AUX TITRES DE COMPÉTENCES ÉTRANGERS



# LA FEUILLE DE ROUTE DE L'EMPLOYEUR

POUR L'EMBAUCHE ET LE MAINTIEN EN POSTE  
DE TRAVAILLEURS FORMÉS À L'ÉTRANGER

La présente publication a été préparée par l'Alliance des conseils sectoriels pour le Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers de Citoyenneté et Immigration Canada. Le Bureau d'orientation remercie tous les participants qui ont contribué à l'élaboration du guide.

*La Feuille de route de l'employeur pour l'embauche et le maintien en poste de travailleurs formés à l'étranger* est un guide destiné aux employeurs de petites ou moyennes entreprises. Il s'agit d'un

manuel pratique pour toute personne qui participe à l'embauche de personnel, y compris les propriétaires d'entreprises, les professionnels des ressources humaines, les recruteurs et les gestionnaires. Bien que des efforts aient été consacrés à la vérification de l'exactitude des renseignements contenus dans le document, il est à noter que ces renseignements sont susceptibles de changer. Les ressources citées tout au long de ce document ne sont pas exhaustives.



Citoyenneté et  
Immigration Canada

Citizenship and  
Immigration Canada



The Alliance of Sector Councils  
L'Alliance des conseils sectoriels



## TABLE DES MATIÈRES

### LA FEUILLE DE ROUTE DE L'EMPLOYEUR POUR L'EMBAUCHE ET LE MAINTIEN EN POSTE DE TRAVAILLEURS FORMÉS À L'ÉTRANGER

<b>1.</b>	<b>Que peut m'offrir la feuille de route? . . . . .</b>	<b>3</b>
1.1	Qu'est-ce que la feuille de route? . . . . .	3
1.2	Pourquoi en aurais-je besoin? . . . . .	4
<b>2.</b>	<b>Pourquoi embaucher des travailleurs formés à l'étranger? . . . . .</b>	<b>6</b>
2.1	Les avantages de l'embauche de travailleurs formés à l'étranger . . . . .	6
2.2	Qualifications et expérience acquises à l'étranger . . . . .	7
2.3	Langue et communication efficace . . . . .	8
2.4	Différences culturelles . . . . .	8
2.5	Autres considérations pour une intégration réussie . . . . .	9
2.6	Ressources connexes . . . . .	9
<b>3.</b>	<b>Comment dois-je procéder pour recruter des travailleurs formés à l'étranger? . . . . .</b>	<b>11</b>
3.1	Processus de recrutement . . . . .	11
3.2	Définir le travail à accomplir . . . . .	12
3.3	Trouver au Canada des travailleurs formés à l'étranger . . . . .	14
3.4	Trouver à l'extérieur du Canada des travailleurs formés à l'étranger . . . . .	15
	3.4.1 Programme des travailleurs qualifiés (fédéral) . . . . .	15
	3.4.2 Programme concernant les travailleurs étrangers temporaires . . . . .	15
	3.4.3 Programme concernant les travailleurs étrangers temporaires et étudiants étrangers . . . . .	17
	3.4.4 Catégorie de l'expérience canadienne . . . . .	18
	3.4.5 Programme des candidats des provinces . . . . .	19
3.5	Mesures incitatives et considérations juridiques pour l'embauche de travailleurs formés à l'étranger . . . . .	21
3.6	Ressources connexes . . . . .	21

<b>4.</b>	<b>Comment dois-je procéder pour évaluer et sélectionner des travailleurs formés à l'étranger?</b> . . . . .	<b>25</b>
4.1	Éliminer les obstacles perçus auxquels se heurtent les travailleurs formés à l'étranger . . . . .	25
4.2	Évaluation . . . . .	26
	4.2.1 Évaluer et vérifier les titres de compétences acquis à l'étranger . . . . .	27
	4.2.2 Évaluer et vérifier les compétences. . . . .	28
4.3	Normes linguistiques . . . . .	29
4.4	Attestations et permis d'exercice . . . . .	29
4.5	Sélection de travailleurs formés à l'étranger . . . . .	30
4.6	Ressources connexes . . . . .	30
<b>5.</b>	<b>Comment puis-je intégrer des travailleurs formés à l'étranger et les maintenir à leur poste? . . . . .</b>	<b>34</b>
5.1	Programmes d'insertion professionnelle. . . . .	34
5.2	Occasions de formation. . . . .	35
5.3	Programmes de mentorat . . . . .	35
5.4	Perfectionnement professionnel . . . . .	35
5.5	Utiliser l'ensemble des aptitudes de vos travailleurs . . . . .	36
5.6	Création d'un milieu de travail inclusif . . . . .	36
5.7	Évaluation du succès . . . . .	37
5.8	Ressources connexes . . . . .	37
<b>6.</b>	<b>Partager vos réussites . . . . .</b>	<b>42</b>
6.1	Partager votre expérience et votre expertise . . . . .	42
6.2	Participer à l'élaboration de programmes destinés aux travailleurs formés à l'étranger . . . . .	42
6.3	Ressources connexes . . . . .	43
	<b>Annexe A : Liste alphabétique de l'ensemble des ressources. . . . .</b>	<b>44</b>

**DIAGRAMMES**

Diagramme 1	Aperçu de la feuille de route . . . . .	4
Diagramme 2	Comment intégrer l'embauche et le maintien en poste de travailleurs formés à l'étranger à vos responsabilités actuelles. . . . .	5
Diagramme 3	Le processus de recrutement, y compris le recrutement de travailleurs formés à l'étranger. . . . .	11
Diagramme 4	Trouver au Canada des travailleurs formés à l'étranger. . . . .	14
Diagramme 5	Évaluation des compétences et des titres de compétences acquis à l'étranger. . . . .	26



# 1. QUE PEUT M'OFFRIR LA FEUILLE DE ROUTE?

La présente section offre des renseignements sur les questions suivantes :

- Qu'est-ce que la feuille de route?
- Pourquoi en aurais-je besoin?

## 1.1 QU'EST-CE QUE LA FEUILLE DE ROUTE?

La feuille de route est un guide point par point destiné aux employeurs de petites ou moyennes entreprises qui souhaitent embaucher des travailleurs formés à l'étranger.

Il s'agit d'un manuel pratique pour toute personne qui participe à l'embauche de personnel, y compris les propriétaires d'entreprises, les professionnels des ressources humaines, les recruteurs et les gestionnaires.

Vous y trouverez les renseignements suivants :

- Différentes façons pouvant être utilisées pour l'embauche et le maintien en poste de travailleurs formés à l'étranger

- Conseils utiles sur des situations susceptibles de se présenter au cours du processus
- Réponses aux questions que vous pourriez vous poser
- Outils pratiques qui peuvent être utilisés à chaque étape
- Ressources destinées à vous aider dans ce parcours

Les ressources disponibles sont énumérées à la fin de chaque section de la feuille de route. Ces ressources – nationales, régionales ou sectorielles – sont regroupées par catégories. L'appendice A comprend une liste de toutes les ressources citées dans l'ensemble de la feuille de route.

Le diagramme suivant présente un aperçu de la feuille de route; il vous aidera dans l'embauche et le maintien en poste de travailleurs formés à l'étranger.

## DIAGRAMME 1 : APERÇU DE LA FEUILLE DE ROUTE

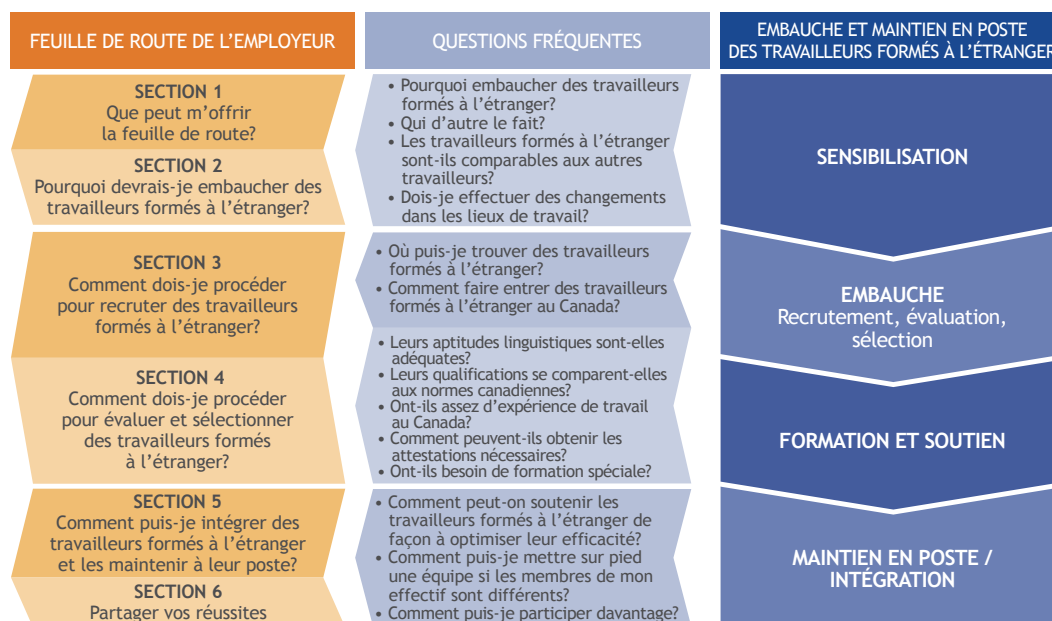


Diagramme adapté des matériels d'un atelier de l'Alliance des conseils sectoriels sur la RTCE

### 1.2 POURQUOI EN AURAIS-JE BESOIN?

L'embauche de travailleurs formés à l'étranger peut vous aider à combler vos besoins de dotation, ainsi qu'à accroître votre productivité et votre efficacité, ce qui, au bout du compte, peut contribuer à votre réussite.

En tant qu'employeur, vous planifiez déjà votre effectif dans le cadre de vos responsabilités quotidiennes. Cette planification inclut les considérations suivantes :

- Détermination des normes de travail
- Recrutement, orientation et formation du personnel
- Gestion et évaluation du personnel
- Conformité aux lois du pays

Pour réussir l'embauche et le maintien en poste de travailleurs formés à l'étranger, il est possible que vous ayez à adapter ces mesures en fonction des besoins de ceux-ci :

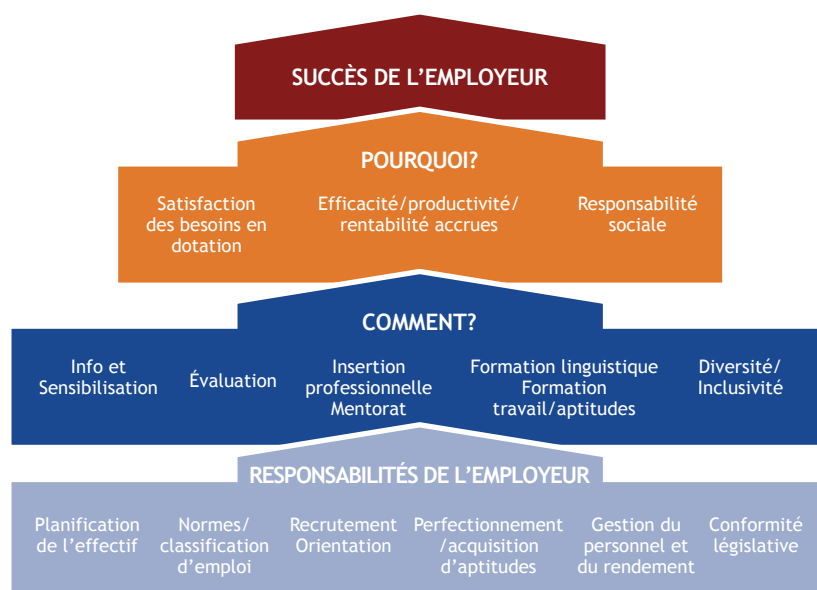
- En fournissant des renseignements et en entrant en contact avec d'éventuelles recrues
- En évaluant les qualifications internationales
- En participant à des programmes d'insertion professionnelle et de mentorat
- En contribuant à la formation linguistique, à la formation en cours d'emploi et à l'acquisition de nouvelles compétences
- En mettant en œuvre des programmes axés sur la diversité et l'intégration

Dans certains secteurs à travers le pays, plusieurs employeurs sont aux prises avec d'importantes pénuries de main-d'œuvre qualifiée. Les recherches de Statistique Canada indiquent que d'ici au milieu de la prochaine décennie, presque toute la croissance de la main-d'œuvre sera due à l'immigration. Comme employeur, vous profiterez à plusieurs égards de l'embauche et du maintien en poste de travailleurs formés à l'étranger. Actualiser les stratégies et pratiques de dotation de votre organisation, de façon à

embaucher et à maintenir en poste de manière efficace des employés formés à l'étranger, vous aidera également à accroître l'efficacité de vos activités de recrutement et d'emploi, tous travailleurs confondus.

Le diagramme suivant indique comment les employeurs peuvent intégrer à leur planification d'effectif l'embauche et le maintien en poste de travailleurs formés à l'étranger.

## DIAGRAMME 2 : COMMENT INTÉGRER L'EMBAUCHE ET LE MAINTIEN EN POSTE DE TRAVAILLEURS FORMÉS À L'ÉTRANGER À VOS RESPONSABILITÉS ACTUELLES



Source : Diagramme tiré de documents d'un atelier de l'Alliance des conseils sectoriels sur la RTCE



## 2. POURQUOI EMBAUCHER DES TRAVAILLEURS FORMÉS À L'ÉTRANGER?

La présente section offre des renseignements sur les questions suivantes :

- Les avantages de l'embauche de travailleurs formés à l'étranger
- Qualifications et expérience acquises à l'étranger
- Langue et communication efficace
- Différences culturelles
- Autres considérations pour une intégration réussie
- Ressources connexes

### 2.1 LES AVANTAGES DE L'EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS FORMÉS À L'ÉTRANGER

Devez-vous embaucher de nouveaux employés? Avez-vous besoin d'un ensemble spécifique d'aptitudes et d'expérience? Avez-vous de la difficulté à trouver suffisamment de travailleurs? Voulez-vous accroître la capacité concurrentielle de votre entreprise? Développer de nouveaux marchés, au pays comme à l'étranger?

Avez-vous envisagé l'embauche de travailleurs formés à l'étranger? Il s'agit de gens ayant fait leurs études et formation dans d'autres pays et dont l'expérience de travail a été acquise à l'étranger. Cela inclut des immigrants, des réfugiés, des étudiants étrangers vivant au Canada, des citoyens d'autres pays disposés et capables de travailler au Canada ou encore des Canadiens ayant reçu une formation ou travaillé à l'étranger.

Plusieurs employeurs ignorent que des travailleurs formés à l'étranger sont prêts et disposés à travailler au Canada. Ils ignorent les aptitudes et talents de ceux-ci et ne savent pas si les aptitudes et l'expérience acquises à l'étranger peuvent être transférées dans un milieu de travail canadien, ni comment procéder. Les employeurs peuvent ne pas savoir comment recruter ces travailleurs ou peuvent anticiper des difficultés d'intégration.

Plusieurs bonnes raisons existent pour embaucher des travailleurs formés à l'étranger, soit :

- *Aider à combler vos besoins en main-d'œuvre.* Vu le départ à la retraite des baby-boomers et le déclin de la part relative des jeunes sur le marché du travail, les immigrants continueront, au cours des prochaines années, à jouer un rôle de plus en plus important dans la croissance de la population active du Canada.
- *Accroître votre capacité concurrentielle.* Plusieurs travailleurs formés à l'étranger possèdent un niveau élevé d'aptitudes et de talents qui font d'eux de bons candidats à l'emploi sur le marché du travail mondial. Plusieurs d'entre eux ont également acquis des aptitudes et de l'expérience spécifiques et comparables à celles d'autres travailleurs : ces atouts peuvent aider votre entreprise dans la concurrence qu'elle livre à l'échelle nationale ou internationale.
- *Favoriser l'accès à de nouveaux marchés, localement et dans le monde entier.* Les travailleurs formés à l'étranger sont susceptibles de parler d'autres langues que le français et l'anglais et de connaître les



pratiques d'autres cultures et pays sur le plan des affaires, ce qui peut être utile pour accéder à d'autres marchés à l'échelle nationale ou internationale.

L'EMBAUCHE ET LE MAINTIEN EN POSTE DE TRAVAILLEURS FORMÉS À L'ÉTRANGER ILLUSTRENT LES LIENS QUE VOTRE ENTREPRISE ENTRETIENT AVEC VOTRE COLLECTIVITÉ.

LA DIVERSITÉ DE LA SOCIÉTÉ CANADIENNE EST CROISSANTE ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL EST DE PLUS EN PLUS MULTICULTUREL. L'INTÉGRATION DE TRAVAILLEURS FORMÉS À L'ÉTRANGER AU SEIN DE VOTRE EFFECTIF EST UNE FAÇON DE TÉMOIGNER DU CONTEXTE DANS LEQUEL VOTRE ENTREPRISE MÈNE SES ACTIVITÉS, EN PLUS DE CONTRIBUER À LA SOCIÉTÉ OÙ VOUS VIVEZ.

- *Accroître l'efficacité de votre organisation.* Grâce à leur formation et leur expérience culturelle distinctes, les travailleurs formés à l'étranger apportent une perspective nouvelle sur les processus de travail, les styles de gestion et les relations humaines : ceci peut accroître l'efficacité de votre entreprise ou stimuler l'innovation dans les idées et les pratiques en vigueur.
- *Vous mettre en relation avec d'autres travailleurs formés à l'étranger et d'autres entreprises pouvant être utiles dans vos activités.* Si l'expérience d'emploi est un succès, vos travailleurs formés à l'étranger pourraient vous mettre en relation avec d'autres gens susceptibles d'être candidats aux postes qui se libéreront ultérieurement dans votre entreprise. Ils pourraient également offrir à votre entreprise des relations utiles avec d'autres entreprises du pays ou de l'étranger.

- *Réussir.* Les travailleurs formés à l'étranger sont fortement motivés par la perspective du succès au Canada. Ils le manifestent souvent par une éthique poussée de travail assidu et de dévouement à leurs fonctions.

## 2.2 QUALIFICATIONS ET EXPÉRIENCE ACQUISES À L'ÉTRANGER

En tant qu'employeur, vous vous demandez peut-être si un candidat formé à l'étranger possède ou non les qualifications et l'expérience de travail nécessaires. Comment vérifier les études, la formation et l'expérience de travail acquises à l'étranger par le candidat? Comment ces titres de compétences se comparent-ils aux normes canadiennes?

L'évaluation simple et exacte des titres de compétences acquis à l'étranger est l'un des plus grands défis de l'embauche de travailleurs formés à l'étranger. Heureusement, il existe désormais plusieurs organismes et ressources pour vous aider à évaluer et à vérifier les titres de compétences acquis à l'étranger, de même qu'à les comparer à des normes canadiennes. Certaines de ces ressources sont propres à un secteur ou à un métier; d'autres sont plus générales.

INDIQUEZ CLAIREMENT CE QUE VOUS RECHERCHEZ CHEZ LES CANDIDATS À UN POSTE DE VOTRE ENTREPRISE.

Souhaitez-vous déterminer :

- Si le travailleur possède les aptitudes nécessaires à l'emploi?
- Si le travailleur a déjà été exposé à différentes situations et difficultés dans son travail?
- Si le travailleur a une bonne connaissance des normes et des pratiques des milieux de travail du Canada?

Vous pouvez mesurer vos attentes à l'aide d'autres critères tels que :

- Le nombre d'années d'expérience dans un certain domaine, un certain emploi ou l'exercice de tâches spécifiques;
- La démonstration d'aptitudes par des descriptions orales ou des épreuves pratiques;
- La démonstration de connaissances par des examens écrits.

La section 4 présente d'autres renseignements sur l'évaluation des titres de compétences et de l'expérience de travail.

### 2.3 LANGUE ET COMMUNICATION EFFICACE

En tant qu'employeur, vous craignez peut-être que des travailleurs formés à l'étranger ne maîtrisent pas suffisamment le français ou l'anglais pour communiquer efficacement au travail.

Lorsque vous évaluez les aptitudes linguistiques d'un candidat, songez aux questions suivantes :

- Quelles aptitudes linguistiques sont réellement requises à ce poste? Certains emplois n'exigent pas un niveau élevé de maîtrise de la langue, tandis que d'autres pourraient nécessiter des aptitudes linguistiques spécifiquement liées aux tâches à accomplir.
- Certains postes exigent des aptitudes de communication minimales. Songez à doter ces postes avec des candidats qui apprennent toujours à bien parler le français ou l'anglais.
- Certains travailleurs formés à l'étranger pourraient avoir une très grande maîtrise du français ou de l'anglais, mais avoir un accent, utiliser un vocabulaire différent ou s'exprimer d'une autre façon. N'accordez pas trop d'importance aux aspects superficiels de la communication.

- Il est possible de renforcer les aptitudes linguistiques grâce à une formation additionnelle ou à l'expérience de travail.

Des renseignements supplémentaires sur les aptitudes linguistiques sont fournis aux sections 4 et 5.

### 2.4 DIFFÉRENCES CULTURELLES

Les antécédents culturels du travailleur formé à l'étranger causeront-ils des difficultés d'intégration avec les autres employés de votre entreprise? Des répercussions sur son aptitude à s'acquitter de son travail? Il est également possible que vous soyez préoccupé par la façon dont les autres employés réagiront face à un travailleur formé à l'étranger et leurs relations avec celui-ci.

#### N'OUBLIEZ PAS :

- VOTRE PROCESSUS D'ÉVALUATION ET DE SÉLECTION DOIT ÊTRE CONÇU POUR VOUS AIDER À DÉTERMINER SI LE TRAVAILLEUR PEUT EFFECTUER LE TRAVAIL, QUELLES QUE SOIENT SES ORIGINES CULTURELLES.
- VOUS POUVEZ FOURNIR À TOUS VOS EMPLOYÉS UNE FORMATION SUR LA COMMUNICATION INTERCULTURELLE, Y COMPRIS AUX TRAVAILLEURS FORMÉS À L'ÉTRANGER.
- DES LIENS PEUVENT ÊTRE CRÉÉS POUR SURMONTER LES DIFFÉRENCES CULTURELLES. L'EXPOSITION À DES CULTURES DIFFÉRENTES PEUT ÊTRE ENRICHISSANTE.
- UN MILIEU DE TRAVAIL INCLUSIF PROFITE À CHACUN.

La section 4 de la feuille de route fournit davantage de renseignements sur l'évaluation et les différences culturelles.

## 2.5 AUTRES CONSIDÉRATIONS POUR UNE INTÉGRATION RÉUSSIE

Vous pouvez vous questionner sur le degré de préparation de votre milieu de travail par rapport à l'intégration de travailleurs formés à l'étranger :

- Quelle sera la réaction des autres employés?
- Sera-t-il nécessaire de réaliser des ajustements dans le milieu de travail afin d'accueillir un travailleur formé à l'étranger?
- Comment faciliter la transition pour les recrues formées à l'étranger et pour les employés déjà en place?

La section 5 de la feuille de route fournit des renseignements qui vous seront utiles pour faire en sorte que les travailleurs formés à l'étranger soient intégrés à votre entreprise de manière efficace.

## 2.6 RESSOURCES CONNEXES

### GÉNÉRALITÉS

Alberta Ministry of Employment, Immigration and Industry (Alberta)  
[www.alberta-canada.com/immigration/employers/index.html](http://www.alberta-canada.com/immigration/employers/index.html)

Embauche Immigrants (pancanadien)  
[www.embaucheimmigrants.ca/fr](http://www.embaucheimmigrants.ca/fr)

Employment Access Strategy for Immigrants – Looking Ahead Initiative (Colombie-Britannique)  
[www.lookingahead.bc.ca](http://www.lookingahead.bc.ca)

Skills Without Borders (Brampton Board of Trade) (Ontario – Brampton)  
[www.skillswithoutborders.com](http://www.skillswithoutborders.com)

Services aux employeurs de Québec (Québec)  
[www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/employeurs/index.html](http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/employeurs/index.html)

Travail et Immigration Manitoba / Immigration et multiculturalisme (Manitoba)  
[www.gov.mb.ca/labour/immigrate/working.fr.html](http://www.gov.mb.ca/labour/immigrate/working.fr.html)

### RESSOURCES HUMAINES

Manufacturiers et exportateurs du Canada (pancanadien)  
[www.cme-mec.ca/shared/upload/on/reference\\_piece.pdf](http://www.cme-mec.ca/shared/upload/on/reference_piece.pdf)

*suite*

## ÉVALUATION DES TITRES DE COMPÉTENCES

Alliance canadienne des services d'évaluation de diplômes (pancanadien)  
[www.canalliance.org/indexf.stm](http://www.canalliance.org/indexf.stm)

Centre d'expertise sur les formations acquises hors du Québec (CEFAHQ) (Québec)  
[www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/education/evaluation-comparative/index.html](http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/education/evaluation-comparative/index.html)

Centre d'information canadien sur les diplômes internationaux (pancanadien)  
[www.cicdi.ca](http://www.cicdi.ca)

International Credential Evaluation Service (ICES) (British Columbia, Institute of Technology)  
(Colombie-Britannique)  
[www.bcit.ca/ices](http://www.bcit.ca/ices)

International Qualifications Assessment Service (IQAS) (Alberta, Saskatchewan et  
les Territoires du Nord-Ouest)  
[www.employment.alberta.ca/cps/rde/xchg/hre/hs.xsl/4512.html](http://www.employment.alberta.ca/cps/rde/xchg/hre/hs.xsl/4512.html)

World Education Services (Ontario)  
[www.wes.org/ca/fr/employers/index.asp](http://www.wes.org/ca/fr/employers/index.asp)

## ÉVALUATION DES COMPÉTENCES, ACQUISITION DES APTITUDES ET PERFECTIONNEMENT

Conseil canadien des ressources humaines en tourisme (pancanadien)  
[www.cthrc.ca](http://www.cthrc.ca)

Conseil sectoriel de l'électricité – Projet de recherche sur les travailleurs formés  
à l'étranger (pancanadien)  
[www.brightfutures.ca/ressources/rapports.html](http://www.brightfutures.ca/ressources/rapports.html)

## LANGUES

Centre des niveaux de compétence linguistique canadiens (pancanadien)  
[www.language.ca](http://www.language.ca)

## DIVERSITÉ ET INTÉGRATION DES EMPLOYÉS

Intégration Resources Canada (pancanadien)  
[www.integrationresourcescanada.com](http://www.integrationresourcescanada.com)



### 3. COMMENT DOIS-JE PROCÉDER POUR RECRUTER DES TRAVAILLEURS FORMÉS À L'ÉTRANGER?

Cette section offre des renseignements sur les questions suivantes :

- Processus de recrutement
- Définir le travail à accomplir
- Trouver au Canada des travailleurs formés à l'étranger
- Trouver à l'extérieur du Canada des travailleurs formés à l'étranger
- Mesures incitatives et considérations juridiques liées à l'embauche de travailleurs formés à l'étranger
- Ressources connexes

#### 3.1 PROCESSUS DE RECRUTEMENT

En tant qu'employeur, vous voulez embaucher le meilleur candidat pour le poste à pourvoir. Pour y parvenir, vous devez vous assurer que :

- Votre processus d'embauche rassemble les meilleurs candidats possible;
- Votre évaluation des qualifications des candidats est impartiale, exacte et équitable;
- Vous arrêtez votre choix définitif sur la personne la plus qualifiée pour ce poste.

Comme l'illustre le diagramme reproduit ci-après, le processus de recrutement compte quatre étapes :

- Définir l'emploi;

DIAGRAMME 3 : LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT, Y COMPRIS LE RECRUTEMENT DE TRAVAILLEURS FORMÉS À L'ÉTRANGER

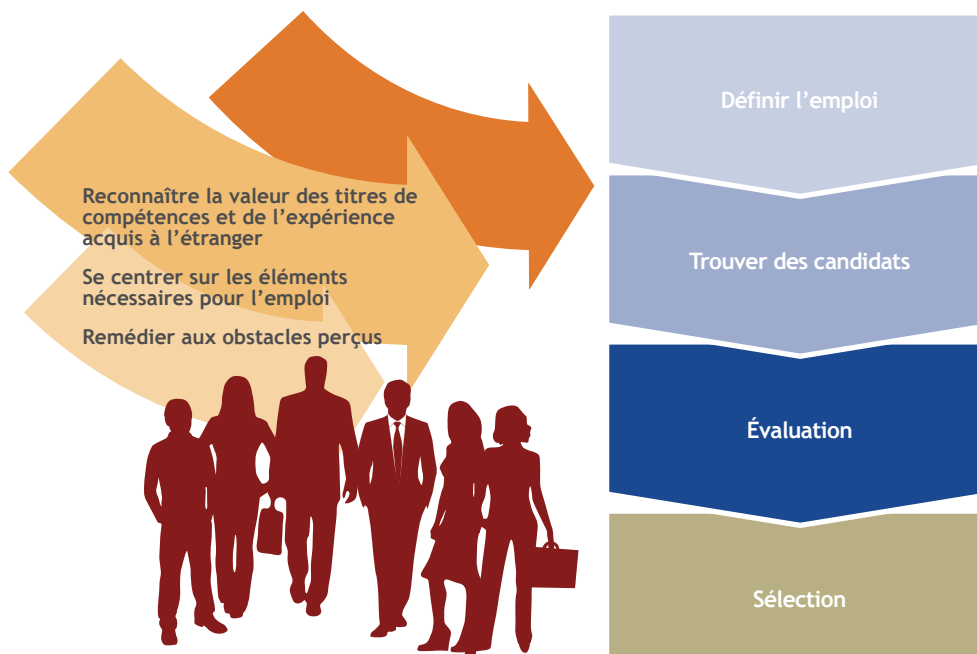


Diagramme adapté de documents d'un atelier de l'Alliance des conseils sectoriels sur la RTCE

- Trouver des candidats;
- Évaluer les candidats, leurs titres de compétences et leur expérience;
- Sélectionner un candidat.

Chacune de ces étapes est étroitement liée aux autres. Votre définition de l'emploi aura un impact sur les candidats que vous trouverez, sur la façon dont vous évaluerez leur aptitude à s'acquitter de leur travail et sur votre choix définitif.

La présente section de la feuille de route est destinée à vous aider à renforcer votre processus de recrutement.

Trois points importants doivent être gardés à l'esprit à chacune des étapes du processus de recrutement :

- Concentrez-vous sur les éléments nécessaires à l'emploi. C'est ce qui importe le plus. Comment pouvez-vous pourvoir votre poste vacant de manière à ce que le travail à faire soit réalisé?
- Reconnaissez la valeur des titres de compétences et de l'expérience acquis à l'étranger. Ne les sous-estimez pas sous le prétexte qu'ils ne vous sont pas familiers ou qu'ils ont été acquis à l'extérieur du Canada.
- Remédiez aux obstacles apparents. Gardez à l'esprit que votre processus de recrutement pourrait créer, par inadvertance, des obstacles pour les travailleurs formés à l'étranger. Ces obstacles peuvent correspondre aux difficultés que craignent les employeurs lors de l'embauche de ces travailleurs : difficultés avec l'évaluation des titres de compétences acquis à l'étranger, l'absence d'expérience de travail au Canada, les aptitudes linguistiques inadéquates, les différences de style de communication, ainsi que les différences culturelles.

Vous pourriez décider de réviser votre processus de recrutement pour vous assurer qu'il est libre de préjugés. Vous pourriez également décider

de fournir aux personnes de votre entreprise qui participent au processus d'embauche une formation sur la diversité et une sensibilisation aux différences culturelles.

### 3.2 DÉFINIR LE TRAVAIL À ACCOMPLIR

Définir l'emploi est la première tâche à réaliser pour pourvoir un poste. La façon dont vous décrivez l'emploi et ses exigences déterminera le type de candidats que vous recherchez et la personne qui sera ultérieurement embauchée.

#### LA PREMIÈRE ÉTAPE DU RECRUTEMENT CONSISTE À RÉPONDRE AUX DEUX QUESTIONS SUIVANTES :

- Quel poste souhaitez-vous pourvoir?
- Quelles exigences les candidats doivent-ils remplir pour être admissibles à ce poste?

#### LES NEUF COMPÉTENCES ESSENTIELLES

- LECTURE DE TEXTES
- TRAVAIL D'ÉQUIPE
- UTILISATION DE DOCUMENTS
- FORMATION CONTINUE
- CALCUL
- CAPACITÉ DE RAISONNEMENT
- RÉDACTION
- INFORMATIQUE
- COMMUNICATION VERBALE

Source : Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Gardez à l'esprit les principes suivants :

- *Définissez les compétences essentielles à l'emploi.* Il faut définir les compétences essentielles à l'emploi pour créer une description de poste efficace. Il s'agit des neuf compétences essentielles utilisées pour le travail, l'apprentissage et la vie personnelle. Elles constituent l'assise de l'apprentissage de toutes les autres aptitudes et permettent aux personnes de croître dans le cadre de leur emploi, ainsi que de s'adapter aux changements en milieu de travail.

Vous pouvez rechercher des titres ou catégories d'emploi pour trouver les exigences d'emploi associées à chacune des compétences essentielles sur le site Web du gouvernement fédéral consacré à celles-ci. Plus de 250 métiers ont déjà été catégorisés et d'autres métiers sont en cours d'élaboration.

- *Utilisez les renseignements disponibles dans votre secteur économique.* Des normes professionnelles nationales ont été élaborées dans plusieurs secteurs pour offrir un point de repère dans l'évaluation de divers métiers du secteur. Ces normes vous permettent d'évaluer les travailleurs en fonction de normes reconnues dans l'ensemble du secteur et du pays. Certains secteurs ont également élaboré des ressources d'information sur les conditions de travail, les droits des employés et d'autres questions qui peuvent vous aider à structurer votre description d'emploi.
- *Si le poste que vous devez combler est réglementé, indiquez clairement quels permis ou quelles attestations sont exigés.* Pour les métiers réglementés par la loi, indiquez clairement quel niveau de permis d'exercice le candidat doit avoir atteint. Dans certains cas, il pourrait être possible d'embaucher une personne qui occuperait un poste de responsabilité moins élevée et l'aider à obtenir en cours d'emploi les permis d'exercice et les attestations nécessaires. Si

UNE AUTRE RESSOURCE UTILE EST LA CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS (CNP), ÉLABORÉE ET MISE À JOUR PAR LE GOUVERNEMENT FÉDÉRAL. LA CNP EST FONDÉE SUR DE VASTES TRAVAUX DE RECHERCHE SUR LES PROFESSIONS, AINSI QUE SUR DES CONSULTATIONS DANS L'ENSEMBLE DU CANADA.

LA CNP EST UNE DESCRIPTION NORMALISÉE DU TRAVAIL DES CANADIENS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL; ELLE OFFRE DES RENSEIGNEMENTS PROPRES À CHAQUE MÉTIER, PAR EXEMPLE LES PRINCIPALES CHARGES OU RESPONSABILITÉS, LES EXIGENCES D'EMPLOI ET DES EXEMPLES DE TITRES (PAR EXEMPLE, ON Y TROUVE 97 TITRES DE POSTES LIÉS À LA CATÉGORIE D'OPÉRATEUR DE MACHINE À COUDRE).

Pour les professions non réglementées, tenez compte des différents types d'attestation volontaire pouvant s'appliquer. Si vous privilégiez les candidats possédant cette certification, indiquez-le clairement dans la description du poste vacant.

c'est le cas, indiquez-le clairement dans la description du poste vacant.

- *Parmi les exigences d'emploi, demandez une expérience de travail pertinente plutôt qu'une expérience de travail au Canada.* Pour plusieurs emplois, l'élément important est la pertinence de l'expérience de travail, et non pas le pays où elle a été obtenue. Pour certains métiers réglementés, il demeure nécessaire d'avoir effectué un nombre spécifique d'années d'expérience de travail au Canada. Dans de tels cas, vous pourriez envisager la possibilité d'une attestation en cours d'emploi ou l'ouverture du poste aux candidats des programmes d'insertion professionnelle.

- *Fixez le niveau d'aptitudes linguistiques nécessaire à l'emploi. Réfléchissez au niveau d'aptitudes linguistiques réellement nécessaire à l'emploi.* Certains emplois n'exigent pas un niveau élevé d'aptitudes linguistiques, tandis que d'autres pourraient nécessiter un niveau d'aptitudes linguistiques spécifiquement lié aux tâches à accomplir.

### 3.3 TROUVER AU CANADA DES TRAVAILLEURS FORMÉS À L'ÉTRANGER

Au Canada, plusieurs travailleurs formés à l'étranger pourraient posséder les aptitudes et l'expérience dont votre entreprise a besoin. Ces personnes peuvent être :

- Des immigrants fraîchement ou récemment arrivés au pays
- Des réfugiés

- Des Canadiens ayant fait leurs études ou obtenu leur expérience de travail dans d'autres pays
- Des travailleurs étrangers temporaires employés au Canada
- Des étudiants originaires d'autres pays et étudiant au Canada

Les organismes d'aide aux immigrants sont souvent le premier point de contact des nouveaux immigrants au Canada. Ces organismes aident les immigrants à s'établir dans leur communauté en les aidant à trouver un logement, à améliorer leurs habiletés langagières et à trouver un emploi, ainsi que d'autres services. Ce rôle permet aux organismes d'aide aux immigrants d'avoir une position unique pour créer des liens entre les nouveaux immigrants et les employeurs canadiens et plusieurs offrent des programmes aidant les employeurs à intégrer les nouveaux immigrants

#### DIAGRAMME 4 : TROUVER AU CANADA DES TRAVAILLEURS FORMÉS À L'ÉTRANGER





dans le milieu du travail. Ces organismes peuvent vous mettre en contact avec des immigrants qualifiés qui sont prêts à travailler dans le marché du travail canadien. Pour trouver des organismes d'aide aux immigrants dans votre région, voir Ressources connexes – Ressources humaines à la fin de la présente section.

Plusieurs organismes et programmes peuvent vous aider à trouver des travailleurs formés à l'étranger, comme l'illustre le diagramme suivant.

### **3.4 TROUVER À L'EXTÉRIEUR DU CANADA DES TRAVAILLEURS FORMÉS À L'ÉTRANGER**

Plusieurs programmes du gouvernement peuvent vous aider à recruter des travailleurs formés à l'étranger vivant à l'extérieur du Canada afin qu'ils viennent travailler pour votre entreprise.

En vertu de l'Accord sur l'immigration Canada-Québec, le Québec établit ses propres exigences en matière d'immigration et sélectionne des immigrants qui s'adapteront bien au style de vie dans son territoire. Les employeurs doivent savoir que les travailleurs formés à l'étranger qui souhaitent venir au Canada à titre de travailleurs qualifiés sélectionnés par le Québec doivent d'abord présenter au gouvernement de cette province une demande de certificat de sélection du Québec. Vous trouverez un lien vers le site provincial sous Ressources connexes : Ressources humaines à la fin de la présente section.

#### **3.4.1 PROGRAMME DES TRAVAILLEURS QUALIFIÉS (FÉDÉRAL)**

En tant qu'employeur, si vous prévoyez embaucher un travailleur qualifié et appuyer sa demande de résidence permanente pour qu'il puisse occuper un poste permanent au sein de votre entreprise, vous pouvez augmenter les chances d'acceptation de sa demande en soumettant une demande d'avis sur un emploi réservé (AER) à Ressources humaines et

Développement des compétences Canada. L'AER est un élément que Citoyenneté et Immigration Canada prend en compte dans l'évaluation d'une demande de résidence permanente. Toutefois, un AER ne fait qu'appuyer une demande de résidence permanente; il ne garantit pas la délivrance d'un permis de travail.

Le Programme des travailleurs qualifiés (fédéral) utilise six facteurs de sélection pour évaluer les demandes d'immigration. Les facteurs sont les études, les aptitudes linguistiques, l'expérience, l'âge, l'emploi réservé et la capacité d'adaptation. Chaque facteur de sélection est associé à un nombre maximal de points, et les demandeurs doivent obtenir au moins 67 points pour être admissibles à un visa d'immigration canadien (visa de résident permanent).

Comme certains pays exigent que leurs citoyens respectent certaines conditions pour travailler à l'étranger, vous devez demander au travailleur étranger de vérifier si des conditions additionnelles s'appliquent dans son pays. Veuillez communiquer avec le consulat du pays au Canada ou consulter son site Web pour plus de renseignements.

#### **3.4.2 PROGRAMME CONCERNANT LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES**

Le Programme concernant les travailleurs étrangers temporaires du gouvernement fédéral permet à des travailleurs admissibles formés à l'étranger de travailler au Canada pendant une période de temps autorisée si l'employeur peut prouver qu'il ne peut trouver des candidats adéquats parmi les Canadiens ou les résidents permanents pour pourvoir ces postes et que l'arrivée de ces travailleurs n'aura pas de répercussions négatives sur le marché du travail canadien. Dans la majorité des cas, il y a quatre étapes pour l'embauche d'un travailleur étranger temporaire provenant de l'extérieur du Canada. La nécessité de remplir chacune de ces étapes

dépendra des particularités de l'offre d'emploi, du pays de citoyenneté du travailleur étranger et celui de sa dernière résidence permanente.

Les employeurs et les travailleurs étrangers doivent fournir des renseignements exacts et complets, faute de quoi le traitement de la demande pourrait s'en trouver retardé.

Si un travailleur étranger souhaite présenter une demande pour travailler au Québec de manière temporaire, il doit respecter toutes les exigences fédérales et obtenir et remplir un certificat d'acceptation du Québec. Vous trouverez un lien vers ce formulaire dans la liste des ressources connexes à la fin de la présente section, sous « Généralités ».

L'avis relatif au marché de travail (AMT) est un élément requis que Citoyenneté et Immigration Canada prend en compte au moment de décider s'il délivrera un permis de travail à un étranger pour lui permettre de travailler au Canada. En tant qu'employeur d'un travailleur étranger temporaire, si vous décidez à une date ultérieure d'appuyer sa demande de résidence permanente, vous pouvez augmenter les chances d'acceptation de sa demande en soumettant une demande d'avis relatif au marché du travail (AMT) à Ressources humaines et Développement des compétences Canada.

### Étape 1 : Déterminer s'il vous faut un avis relatif au marché du travail

La plupart des catégories de professions exigent un AMT, mais certaines catégories en sont dispensées. L'objectif de l'AMT est d'évaluer les répercussions de l'embauche d'un travailleur étranger sur les emplois au Canada. Il vise à s'assurer que les Canadiens ont un accès prioritaire aux emplois disponibles. Il sert également à s'assurer qu'un employeur paiera et traitera un travailleur étranger de façon équitable.

Pour déterminer si votre emploi est dispensé d'un AMT, vous devez communiquer avec une unité des travailleurs étrangers temporaires de Citoyenneté et Immigration Canada. Vous devrez vraisemblablement fournir certains détails au sujet du poste afin qu'ils puissent vous conseiller.

Ces unités sont situées à Moncton, Montréal, Toronto, Calgary et Vancouver. Veuillez consulter le site Web indiqué dans Ressources connexes : Ressources humaines à la fin de la présente section.

### Étape 2 : Faire une demande d'avis relatif au marché du travail

Les catégories de professions suivantes nécessitent habituellement un avis relatif au marché du travail : emplois nécessitant un niveau élevé de compétences; emplois exigeant peu de qualifications; travailleurs agricoles saisonniers; et aides familiaux résidents.

Si l'offre d'emploi requiert un AMT, vous devrez remplir une *Demande d'avis relatif au marché du travail* et la présenter au Centre Service Canada de votre région.

Si l'AMT est favorable ou neutre, Service Canada vous enverra une confirmation par écrit que vous devrez transmettre, avec une offre d'emploi signée et, s'il y a lieu, le contrat d'embauche, au travailleur étranger. Ce dernier utilisera ces documents pour demander un visa canadien (s'il y a lieu) et un permis de travail.

Remarque : Un AMT favorable ou neutre ne garantit pas la délivrance d'un visa ou d'un permis de travail, ni l'admission au Canada.

Si l'AMT est défavorable, vous pouvez en appeler de la décision à condition de disposer de nouveaux renseignements susceptibles de l'infirmier; sinon, il vous est conseillé de ne pas poursuivre le processus d'embauche d'un travailleur étranger.

### Étape 3 : Indiquer au travailleur étranger qu'il doit présenter une demande de permis de travail

Un permis de travail n'est pas exigé pour toutes les catégories de professions au Canada. Vous trouverez un lien vers la liste des catégories de professions dispensées dans la liste de ressources connexes à la fin de la présente section.

Le travailleur étranger ou le candidat doit demander et obtenir un permis de travail et un visa (s'il y a lieu) canadiens auprès de Citoyenneté et Immigration Canada avant de pouvoir travailler au Canada.

La marche à suivre pour obtenir ces documents peut varier selon le bureau des visas où la demande est présentée. Pour connaître les exigences propres à chacun, veuillez communiquer avec le bureau des visas approprié. Vous trouverez un lien dans la liste des ressources connexes à la fin de la présente section, sous « Ressources humaines ».

Le bureau des visas exigera habituellement des renseignements au sujet de l'identité du candidat, une copie de l'offre d'emploi ou du contrat de travail signé, l'avis relatif au marché du travail, des photographies du travailleur et de tout membre de sa famille qui l'accompagnera au Canada, ainsi qu'une preuve du statut d'immigration actuel. Le demandeur devra payer des frais. De plus, un examen médical et un contrôle des antécédents criminels seront effectués.

Veuillez noter qu'un permis de travail n'est habituellement valide que pour un emploi, un employeur et une période bien précis.

Le délai de traitement pour la demande de visa et de permis de travail peut varier. Le visa est accordé avant que le demandeur quitte son pays d'origine.

### Étape 4 : Indiquer au travailleur étranger que le permis de travail sera délivré par un agent de l'Agence des services frontaliers du Canada à un point d'entrée

Le permis de travail est délivré au point d'entrée par l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC).

Pour être admis au Canada, le travailleur étranger doit présenter les documents requis à l'agent de l'ASFC à son arrivée au Canada.

Le travailleur étranger peut se voir refuser le permis de travail ou l'entrée au Canada au point d'entrée si l'agent de l'ASFC est d'avis qu'il ne satisfait pas aux exigences de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*.

#### 3.4.3 PROGRAMME CONCERNANT LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES ET ÉTUDIANTS ÉTRANGERS

Deux programmes permettent aux étudiants étrangers de travailler au Canada : le Programme de permis de travail hors campus, dans le cadre duquel ils peuvent travailler pendant leurs études, et le Programme de travail postdiplôme, grâce auquel ils peuvent travailler au Canada après avoir obtenu leur diplôme.

##### Programme de permis de travail hors campus

Le Programme de permis de travail hors campus permet à certains étudiants étrangers de travailler à l'extérieur du campus tout en terminant leurs études. Pour y être admissible, l'étudiant doit être inscrit à temps plein dans un établissement d'enseignement postsecondaire public participant ou dans un programme approuvé d'un établissement d'enseignement privé admissible.

Pour travailler à l'extérieur du campus, l'étudiant doit demander un permis de travail. Il ne peut commencer à travailler à l'extérieur du campus avant d'avoir reçu son permis de travail. Le permis de travail autorise l'étudiant à travailler jusqu'à 20 heures par semaine pendant les sessions normales et à temps plein pendant les congés prévus au calendrier (comme les vacances d'hiver et d'été et la semaine de relâche au printemps).

### Programme de travail postdiplôme

Dans le cadre du Programme de travail postdiplôme (PTPD), les employeurs peuvent embaucher des étudiants internationaux ayant obtenu un diplôme d'un établissement postsecondaire canadien participant, pour un emploi pouvant durer un maximum de trois ans dans leur domaine d'études, sans que l'employeur ait besoin d'un AMT de Ressources humaines et Développement des compétences Canada et de Service Canada.

À la suite de la période initiale d'emploi autorisée dans le cadre du PTPD, certains employeurs peuvent souhaiter offrir à ces diplômés un emploi permanent afin de continuer à profiter de leurs compétences et de leur expertise. Les employeurs qui veulent embaucher ces diplômés de façon permanente à la fin de la période initiale d'emploi, pour des postes exigeant au minimum des études postsecondaires ou une formation professionnelle (métier), doivent présenter une demande d'AMT à Ressources humaines et Développement des compétences Canada. Veuillez noter que l'emploi peut être offert par un autre employeur que celui ayant offert le poste dans le cadre du PTPD.

### 3.4.4 CATÉGORIE DE L'EXPÉRIENCE CANADIENNE

La catégorie de l'expérience canadienne (CEC) est un programme d'immigration permettant aux travailleurs étrangers temporaires et aux étudiants étrangers diplômés de soumettre une demande de résidence permanente. Pour être admissible, le candidat doit :

- prévoir habiter à l'extérieur de la province de Québec;
- être un travailleur étranger temporaire possédant au moins deux années d'expérience de travail qualifié à temps plein (ou l'équivalent) au Canada; ou
- être un diplômé étranger d'un établissement postsecondaire canadien possédant au moins une année d'expérience de travail qualifié à temps plein (ou l'équivalent) au Canada;
- avoir acquis son expérience au Canada avec l'autorisation de travail ou d'études adéquate;
- présenter une demande pendant qu'il travaille au Canada ou dans l'année suivant la fin de son emploi au Canada.

Les candidats de la CEC seront évalués en vertu de leur expérience canadienne de travail qualifié, de leurs compétences linguistiques en français ou en anglais et de leur capacité à obtenir un diplôme canadien d'études postsecondaires, s'il y a lieu. Pour plus d'information ainsi que pour obtenir la trousse de demande de la CEC, veuillez vous référer aux Ressources connexes — Ressources humaines à la fin de la présente section.

Pour être prise en compte pour l'obtention de la résidence permanente au titre de la CEC, l'expérience de travail des candidats doit relever de l'une des catégories suivantes de la Classification nationale des professions (CNP) du Canada : genre de compétences 0 (postes de gestion); niveau de compétences A (postes professionnels); niveau de compétences B (postes techniques ou métiers spécialisés). Pour plus d'information concernant la CNP et une liste des professions spécialisées, veuillez vous référer aux Ressources connexes – Ressources humaines à la fin de la présente section.

### 3.4.5 PROGRAMME DES CANDIDATS DES PROVINCES

Le programme des candidats des provinces permet aux provinces et aux territoires de désigner des immigrants qui s'établiront sur leur territoire et contribueront à leur développement économique. Chaque province et territoire a ses propres critères de sélection fondés sur les besoins du marché du travail. Dans certaines provinces et certains territoires, le Programme des candidats des provinces est ouvert à la participation des employeurs. Vous trouverez un lien vers ces renseignements dans la liste de ressources connexes à la fin de la présente section, sous « Ressources humaines ».

Les employeurs et les travailleurs étrangers doivent fournir des renseignements exacts et complets, faute de quoi la demande ne sera pas traitée et sera retournée au demandeur. La présentation d'une demande d'immigration au Canada à titre de candidat d'une province se fait en sept étapes, que vous devez connaître à titre d'employeur.

#### Étape 1 : Déterminer si un certificat de candidat d'une province est exigé

Un travailleur étranger qui souhaite immigrer au Canada à titre de candidat d'une province doit d'abord être désigné par une province ou un territoire participant. Comme les critères varient d'une province à l'autre, veuillez consulter le site Web de la province visée pour obtenir de plus amples renseignements et déterminer si vous pouvez participer à titre d'employeur. Après avoir été désigné par une province, le demandeur reçoit un certificat de candidat provincial. À noter que la province ou le territoire envoie une copie au bureau des visas, et que le demandeur n'a donc pas à joindre le certificat à sa demande.

#### Étape 2 : Demander au travailleur étranger de se procurer la trousse de demande et de l'imprimer

La trousse comprend le guide de demande et tous les formulaires qui doivent être remplis par le travailleur étranger. Vous trouverez un lien vers la page *Demande de résidence permanente au Canada : Guide pour les candidats des provinces* dans la liste des ressources connexes à la fin de la présente section, sous « Ressources humaines ».

#### Étape 3 : Demander au travailleur étranger de remplir les formulaires de demande

Le travailleur étranger doit remplir et signer tous les formulaires :

- Demande de résidence permanente au Canada
- Annexe 1 : Antécédents/Déclaration
- Annexe 4 : Immigration économique – Candidats des provinces

- Renseignements additionnels sur la famille
- Recours aux services d'un représentant d'immigration. Ce formulaire doit être rempli seulement si le travailleur étranger désire avoir recours aux services d'un représentant qui lui donnera des conseils et l'aidera à remplir la demande. Le recours à un représentant est un choix personnel; les représentants exigent habituellement des frais pour leurs services.

Le travailleur doit répondre à toutes les questions soigneusement, intégralement et sans mentir.

#### **Étape 4 : Demander au travailleur étranger de présenter sa demande au bureau des visas approprié**

Le travailleur étranger doit présenter sa demande au bureau des visas responsable de son pays de nationalité ou du pays où il est établi légalement depuis au moins un an. Veuillez noter que les demandeurs qui travaillent déjà temporairement au Canada doivent présenter leur demande au bureau des visas de Buffalo, aux États-Unis. Une liste des pays et des bureaux des visas correspondants est disponible dans la liste de ressources connexes (sous Ressources humaines) à la fin de la présente section.

#### **Étape 5 : Demander au travailleur étranger de suivre attentivement les instructions pour présenter sa demande au bureau des visas**

Le travailleur étranger doit imprimer les formulaires exigés par le bureau des visas pertinent et les instructions connexes. Les instructions comprennent des renseignements sur les examens médicaux et les contrôles judiciaires et de sécurité que devront subir le travailleur étranger et ses personnes à charge.

#### **Étape 6 : Assurez-vous que le travailleur étranger sait qu'il doit payer des frais pour que sa demande soit examinée**

À titre d'employeur, vous devez demander au travailleur étranger de consulter le site Web de Citoyenneté et Immigration Canada pour le Programme des candidats des provinces afin de déterminer les frais qu'il devra payer (voir Ressources connexes : Ressources humaines à la fin de la présente section).

Les frais de traitement exigés pour le travailleur étranger et ses personnes à charge doivent être payés au moment où la demande est présentée. Ces frais ne sont pas remboursables, même si la demande est refusée.

On conseille également aux travailleurs étrangers d'attendre que leur demande ait été traitée avant de payer les frais relatifs au droit de résidence permanente pour eux-mêmes et pour leur époux ou conjoint de fait qui les accompagne, le cas échéant. Ces frais doivent être payés avant que Citoyenneté et Immigration Canada délivre un visa de résident permanent. Ils sont remboursables si le travailleur étranger annule sa demande, si sa demande est refusée ou s'il n'utilise pas son visa.

Des frais devront également être versés à de tierces parties pour un examen médical, un certificat de police si un tel certificat est exigé dans le cadre du contrôle judiciaire et de sécurité, ainsi que pour le test d'évaluation linguistique, le cas échéant. Les examens médicaux doivent être effectués à des endroits prédéterminés. Une liste par pays, territoire ou région des médecins désignés par Citoyenneté et Immigration Canada et autorisés à effectuer des examens médicaux figure dans la *Demande de résidence permanente au Canada – Guide pour les candidats des provinces*.

Des renseignements sur la façon de payer les frais de traitement et les frais relatifs au droit de résidence permanente sont inclus dans les instructions propres au bureau des visas où la demande est présentée.

### Étape 7 : Demander au travailleur étranger de vérifier sa demande avant de l'envoyer

À titre d'employeur, il est important que vous rappeliez au travailleur étranger qu'il doit s'assurer d'avoir bien rempli sa demande et d'y avoir joint tous les documents justificatifs nécessaires. Une liste de contrôle utile est fournie dans la *Demande de résidence permanente au Canada – Guide pour les candidats des provinces*.

Le bureau des visas ne peut traiter une demande s'il manque des documents justificatifs, si les frais de traitement n'ont pas été payés en entier, ou si les formulaires ne sont pas remplis et signés. De telles situations retarderont le traitement de la demande. En dernier lieu, veuillez rappeler au travailleur étranger qu'il doit soumettre sa demande et ses frais au bureau des visas canadien approprié.

### 3.5 MESURES INCITATIVES ET CONSIDÉRATIONS JURIDIQUES POUR L'EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS FORMÉS À L'ÉTRANGER

Vous pourriez être admissible à une aide financière pour embaucher un travailleur formé à l'étranger. Le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux reconnaissent qu'une intégration réussie des travailleurs formés à l'étranger sur le marché du travail canadien est favorable pour l'économie canadienne. Aussi offrent-ils des programmes pour promouvoir l'embauche et l'intégration de travailleurs formés à l'étranger. La section 3.6 offre des renseignements sur certains de ces programmes.

Au Canada, les lois fédérales et provinciales protègent les employeurs et les travailleurs. Les lois établissent le salaire minimum, les normes de santé et de sécurité ainsi que les heures de travail. Les lois relatives aux droits de la personne protègent les employés d'un traitement injuste fondé sur le sexe, l'âge, la race, la religion ou un handicap. Toutes ces lois s'appliquent aux travailleurs formés à l'étranger. Par ailleurs, certaines lois provinciales peuvent fournir une protection additionnelle aux travailleurs étrangers.

## 3.6 RESSOURCES CONNEXES

### GÉNÉRALITÉS

British Columbia Internationally Trained Professionals Network (Colombie-Britannique)  
[www.bcitp.net](http://www.bcitp.net)

Centre syndical et patronal du Canada (pancanadien)  
[www.clbc.ca/fr/home.asp](http://www.clbc.ca/fr/home.asp)

Conseil canadien des ressources humaines de l'industrie de pétrole (pancanadien)  
[www.petrohrsc.ca](http://www.petrohrsc.ca)

*suite*

## GÉNÉRALITÉS

**Embauche Immigrants** (pancanadien)  
[www.embaucheimmigrants.ca/fr](http://www.embaucheimmigrants.ca/fr)

**Employment Access Strategy for Immigrants – Looking Ahead Initiative**  
(Colombie-Britannique, national)  
[www.lookingahead.bc.ca](http://www.lookingahead.bc.ca)

**Immigration and Industry – Alberta Ministry of Employment** (Alberta)  
[www.alberta-canada.com/immigration/employers/index.html](http://www.alberta-canada.com/immigration/employers/index.html)

**Info-Emploi Manitoba** (Manitoba)  
<http://mb.workinphonet.ca/french/>

**Ministère des affaires civiques et de l'immigration – Gouvernement de l'Ontario** (Ontario)  
[www.citizenship.gov.on.ca/french/working/employers/](http://www.citizenship.gov.on.ca/french/working/employers/)

**Outil : Travailler au Canada – Ressources humaines et Développement des compétences Canada** (pancanadien)  
[www.travailleraucanada.gc.ca/bienvenue-fra.do?category\\_id&lang=fra](http://www.travailleraucanada.gc.ca/bienvenue-fra.do?category_id&lang=fra)

**Programme d'immigration – Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers – Citoyenneté et Immigration, Canada** (pancanadien)  
[www.competences.gc.ca/index.asp](http://www.competences.gc.ca/index.asp)

**Se rendre au Canada – Citoyenneté et Immigration, Canada** (pancanadien)  
[www.serendreaucanada.gc.ca/CIC/display-afficher.do?id=0000000000096&lang=fra](http://www.serendreaucanada.gc.ca/CIC/display-afficher.do?id=0000000000096&lang=fra)

**Skills for Change (Engineers, Engineering Technicians, Technologists, and Information Technology Professionals)** (Ontario – Toronto)  
[www.skillsforchange.org/elt/index.html](http://www.skillsforchange.org/elt/index.html)

**Skills Without Borders (Brampton board of Trade)** (Ontario – Brampton)  
[www.skillswithoutborders.com](http://www.skillswithoutborders.com)

**Services aux employeurs de Québec** (Québec)  
[www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/employeurs/index.html](http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/employeurs/index.html)

**Travail et Immigration Manitoba / Immigration et multiculturalisme** (Manitoba)  
[www2.immigratemanitoba.com/browse/employers](http://www2.immigratemanitoba.com/browse/employers)



*suite*

## RESSOURCES HUMAINES

### GOUVERNEMENT DU CANADA

**Bureaux des visas – Citoyenneté et Immigration Canada** (pancanadien)  
[www.cic.gc.ca/francais/information/bureaux/index.asp](http://www.cic.gc.ca/francais/information/bureaux/index.asp)

**Catégorie de l'expérience canadienne – Citoyenneté et Immigration Canada** (pancanadien)  
[www.cic.gc.ca/francais/immigrer/cec/demande-qui.asp](http://www.cic.gc.ca/francais/immigrer/cec/demande-qui.asp)

**Classification nationale des professions – Ressources humaines et Développement des compétences Canada** (pancanadien)  
[www5.hrsdc.gc.ca/NOC/Francais/CNP/2006/Bienvenue.aspx](http://www5.hrsdc.gc.ca/NOC/Francais/CNP/2006/Bienvenue.aspx)

**Compétences essentielles – Ressources humaines et Développement des compétences Canada** (pancanadien)  
[www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/competences\\_essentielles/generale/accueil.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/competences_essentielles/generale/accueil.shtml)

**Conseil des technologies de l'information et des communications** (pancanadien)  
[www.ictc-ctic.ca/fr/](http://www.ictc-ctic.ca/fr/)

**Demande de résidence permanente au Canada : Guide pour les candidats des provinces – Citoyenneté et Immigration Canada** (pancanadien)  
[www.cic.gc.ca/francais/immigrer/provinces/demande-trousse.asp](http://www.cic.gc.ca/francais/immigrer/provinces/demande-trousse.asp)

**Dispenses relatives aux permis de travail – Citoyenneté et Immigration Canada** (pancanadien)  
[www.cic.gc.ca/francais/travailler/demande-qui-permis-non.asp](http://www.cic.gc.ca/francais/travailler/demande-qui-permis-non.asp)

**Guichet Emplois – Service Canada** (pancanadien)  
[www.jobbank.gc.ca/intro\\_fra.aspx](http://www.jobbank.gc.ca/intro_fra.aspx)

**Principes essentiels concernant les avis relatifs au marché du travail – Citoyenneté et Immigration Canada** (pancanadien)  
[www.cic.gc.ca/francais/travailler/employeurs/principes-avis.asp](http://www.cic.gc.ca/francais/travailler/employeurs/principes-avis.asp)

**Programme de permis de travail hors campus – Citoyenneté et Immigration Canada** (pancanadien)  
[www.cic.gc.ca/francais/etudier/travailler-horscampus.asp](http://www.cic.gc.ca/francais/etudier/travailler-horscampus.asp)

**Programme de travail post-diplôme – Citoyenneté et Immigration Canada** (pancanadien)  
[www.cic.gc.ca/francais/etudier/travailler-post.asp](http://www.cic.gc.ca/francais/etudier/travailler-post.asp)

**Programme de candidats des provinces – Citoyenneté et Immigration Canada** (pancanadien)  
[www.cic.gc.ca/francais/immigrer/provinces/demande-qui.asp](http://www.cic.gc.ca/francais/immigrer/provinces/demande-qui.asp)

*suite*

## RESSOURCES HUMAINES

### GOUVERNEMENT DU CANADA

**Programme des travailleurs étrangers temporaires – Citoyenneté et Immigration Canada** (pancanadien)

[www.cic.gc.ca/francais/travailler/employeurs/index.asp](http://www.cic.gc.ca/francais/travailler/employeurs/index.asp)

**Test of Workplace Essential Skills** (pancanadien)

[www.towes.com/home.aspx](http://www.towes.com/home.aspx)

**Travailleurs étrangers – Ressources humaines et Développement des compétences Canada** (pancanadien)

[www.rhdsc.gc.ca/fra/competence/travailleurs\\_etrangers/brochure/ptet\\_brochure.shtml](http://www.rhdsc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/brochure/ptet_brochure.shtml)

**Travailleurs qualifiés et professionnels – Citoyenneté et Immigration Canada** (pancanadien)

[www.cic.gc.ca/francais/immigrer/qualifie/index.asp](http://www.cic.gc.ca/francais/immigrer/qualifie/index.asp)

### PROVINCIAL

**Certificat de sélection du Québec – Immigration et Communautés culturelles Québec** (Québec)

[www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/immigrer-installer/refugies-autres/refugie-reconnu/obtention-csq.html](http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/immigrer-installer/refugies-autres/refugie-reconnu/obtention-csq.html)

### NON-GOUVERNEMENTAL

**Conseil des technologies de l'information et des communications** (pancanadien)

[www.ictc-ctic.ca/fr/](http://www.ictc-ctic.ca/fr/)

**Human Resources Management Canada** (pancanadien)

[www.hrm.ca/jobs.htm](http://www.hrm.ca/jobs.htm)

**Manufacturiers et exportateurs du Canada** (pancanadien)

[www.cme-mec.ca/shared/upload/on/reference\\_piece.pdf](http://www.cme-mec.ca/shared/upload/on/reference_piece.pdf)

**Partenariat des professionnels de formation internationale – Ottawa** (Ontario – Ottawa)

[www.itwp.ca](http://www.itwp.ca)

**Society of Internationally Trained Engineers of British Columbia** (Colombie-Britannique)

[www.sitebc.ca](http://www.sitebc.ca)

**Society of Punjabi Engineers and Technologists of British Columbia** (Colombie-Britannique)

[www.speatbc.org](http://www.speatbc.org)

## CONSIDÉRATIONS JURIDIQUES

**Droits des travailleurs et salaire minimum – Se rendre au Canada – Citoyenneté et Immigration Canada** (pancanadien)

[www.travailleraucanada.gc.ca/pièces\\_jointes-fra.do?content=worker\\_rights&lang=fra](http://www.travailleraucanada.gc.ca/pièces_jointes-fra.do?content=worker_rights&lang=fra)



## 4. COMMENT DOIS-JE PROCÉDER POUR ÉVALUER ET SÉLECTIONNER DES TRAVAILLEURS FORMÉS À L'ÉTRANGER?

Cette section offre des renseignements sur les questions suivantes :

- Éliminer les obstacles perçus auxquels se heurtent les travailleurs formés à l'étranger
- Évaluation
  - Évaluer et vérifier les titres de compétences acquis à l'étranger
  - Évaluer et vérifier les compétences

Normes linguistiques

- Attestations et permis d'exercice
- Sélection de travailleurs formés à l'étranger
- Ressources connexes

### 4.1 ÉLIMINER LES OBSTACLES PERÇUS AUXQUELS SE HEURTENT LES TRAVAILLEURS FORMÉS À L'ÉTRANGER

Plusieurs obstacles empêchent les travailleurs formés à l'étranger de trouver facilement un emploi approprié. En tant qu'employeur, vous pouvez prendre des mesures pour les identifier et les éliminer de votre processus de recrutement, d'évaluation et de sélection.

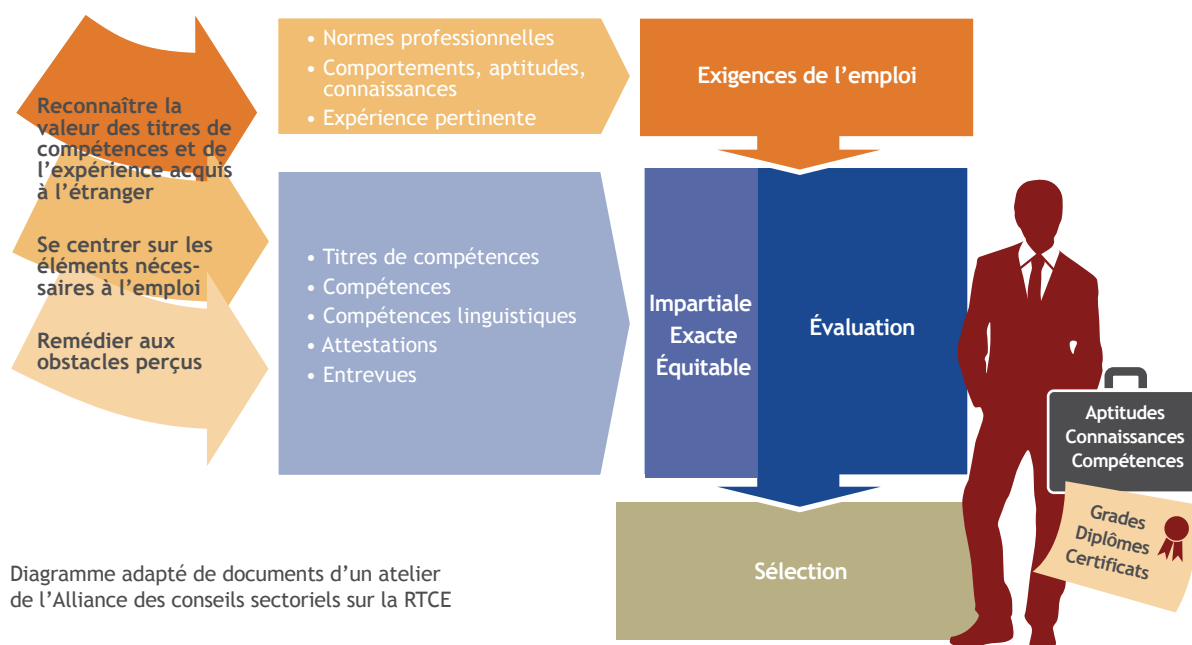
- Assurez-vous que tout participant à l'embauche est conscient de la valeur et de la transférabilité des aptitudes et des titres de compétences acquis à l'étranger.
- Offrez une formation sur la diversité et une sensibilisation aux différences culturelles à tous vos employés, y compris ceux qui participeront au processus d'embauche.
- Concentrez-vous sur les aptitudes et l'expérience de travail des candidats, plutôt que sur leur lieu d'origine ou sur le lieu où ils ont fait leurs études et acquis leur expérience. Fixez des critères axés sur les aptitudes et n'éliminez pas de curriculum vitae simplement parce que les titres de compétences et l'expérience du demandeur ont été acquis à l'étranger.
- Expliquez d'avance aux candidats le processus de sélection et d'entrevue et les critères de sélection ou affichez les détails à l'annonce de l'ouverture du poste.
- Lorsque vous diffusez l'ouverture de poste et les qualifications exigées, faites savoir aux travailleurs que vous accordez de la valeur aux titres de compétences et aux compétences acquis à l'étranger.
- Faites savoir aux candidats potentiels que votre milieu de travail est inclusif et qu'il est ouvert à la diversité.
- Affichez les normes de santé et de sécurité au travail et les normes d'emploi dans plusieurs langues afin que les employés se sentent les bienvenus.

## 4.2 ÉVALUATION

En tant qu'employeur, vous avez de l'expérience en évaluation des qualifications de candidats à un poste. La présente section vous aidera à évaluer les qualifications des travailleurs formés

à l'étranger. Vous serez à même de vérifier que vos procédures d'évaluation sont aussi impartiales, exactes et équitables que possible afin de trouver le meilleur candidat pour le poste à pourvoir.

### DIAGRAMME 5 : ÉVALUATION DES COMPÉTENCES ET DES TITRES DE COMPÉTENCES ACQUIS À L'ÉTRANGER



Le diagramme 5 résume les principaux aspects de la présente section. Afin que le processus d'évaluation soit impartial, exact et équitable et qu'il mène à la sélection du meilleur candidat pour le poste à pourvoir, vous devrez :

- Reconnaître la valeur des titres de compétences et de l'expérience acquis à l'étranger;
- Vous concentrer sur les aptitudes, comportements et connaissances nécessaires à l'emploi;
- Élaborer des critères d'évaluation fondés sur une bonne description d'emploi;
- Éliminer les obstacles perçus auxquels se heurtent les personnes formées à l'étranger.

LA RECONNAISSANCE DES TITRES DE COMPÉTENCES ÉTRANGERS (RTCE) CONSISTE À VÉRIFIER LES ÉTUDES, LA FORMATION ET L'EXPÉRIENCE DE TRAVAIL RÉALISÉES À L'ÉTRANGER ET À LES COMPARER AUX NORMES EN VIGUEUR POUR LES TRAVAILLEURS CANADIENS. LE TERME RTCE INCLUT SOUVENT L'ÉVALUATION DES COMPÉTENCES ACQUISES À L'ÉTRANGER. OCCASIONNELLEMENT, IL EST UTILISÉ DANS UN SENS LARGE QUI INCLUT TOUTES LES QUESTIONS LIÉES À L'INTÉGRATION DES TRAVAILLEURS FORMÉS À L'ÉTRANGER AU SEIN DE L'EFFECTIF.

Source : portail Web de l'ACS sur le recrutement et le maintien en poste des travailleurs formés à l'étranger.

L'évaluation des qualifications acquises à l'étranger doit mesurer avec exactitude les compétences, incluant linguistiques, et aptitudes du candidat, en plus de vous permettre de déterminer si celui-ci rencontre les normes nécessaires à l'emploi. L'évaluation doit également porter sur les attestations exigées (le cas échéant) et sur la façon dont celles-ci peuvent être obtenues.

Comment vérifier les études, la formation et l'expérience de travail acquises à l'étranger par le candidat? Comment pouvez-vous savoir si ces titres de compétences sont comparables aux normes canadiennes?

Le terme *titre de compétences* désigne généralement des documents de qualification : certificats, diplômes et grades. En général, bien qu'il soit important de savoir si un titre de compétences écrit est comparable aux normes canadiennes, les employeurs veulent – et doivent – en savoir davantage lorsqu'ils envisagent un candidat dont l'expérience de travail et la formation ont été obtenues à l'étranger. Les employeurs doivent savoir si le candidat peut s'acquitter des tâches de l'emploi. A-t-il les *compétences* nécessaires à l'emploi?

#### 4.2.1 ÉVALUER ET VÉRIFIER LES TITRES DE COMPÉTENCES ACQUIS À L'ÉTRANGER

Certains organismes peuvent évaluer les titres de compétences de travailleurs formés à l'étranger et établir des équivalences avec des normes canadiennes. Certains de ces organismes sont mandatés par une province pour évaluer les titres de compétences. La disponibilité et les types de services d'évaluation des titres de compétences offerts varient d'une région à l'autre.

Vous pouvez aider les travailleurs formés à l'étranger en ayant recours aux services d'organismes d'évaluation des titres de compétences et en payant les frais associés à leurs services ou en indiquant aux candidats de faire évaluer leurs

#### ORGANISMES CANADIENS D'ÉVALUATION DES TITRES DE COMPÉTENCES

- INTERNATIONAL QUALIFICATIONS ASSESSMENT SERVICE
- INTERNATIONAL CREDENTIAL EVALUATION SERVICE
- ACADEMIC CREDENTIALS ASSESSMENT SERVICES
- WORLD EDUCATION SERVICES
- CENTRE D'EXPERTISE SUR LES FORMATIONS ACQUISES HORS DU QUÉBEC
- ACQUISES HORS DU QUÉBEC

titres de compétences dans le cadre de leur candidature au poste.

Pour les métiers qui nécessitent un permis d'exercice ou une attestation, certains organismes de réglementation offrent aux travailleurs formés à l'étranger des conseils et de l'aide sur l'évaluation et la reconnaissance des titres de compétences acquis à l'étranger.

Pour les métiers non réglementés de certains secteurs, il existe des systèmes de certification volontaire permettant d'évaluer et de reconnaître les aptitudes des travailleurs formés à l'étranger.

Plusieurs collèges et instituts possèdent des services d'évaluation et de reconnaissance des acquis (ERA). Ces services consistent à déterminer et mesurer les aptitudes et connaissances acquises à l'extérieur des établissements d'enseignement traditionnels. Il peut s'agir de crédits officiels ou de titres de compétences, d'aptitudes ou de connaissances acquises dans le cadre de la vie professionnelle ou personnelle, ou encore l'apprentissage antérieur réalisé dans des établissements d'enseignement traditionnels. Le processus d'ERA peut établir les équivalences

des titres de compétences pour les aptitudes et les connaissances acquises à l'extérieur du Canada par des travailleurs formés à l'étranger. Ces évaluations sont utilisées le plus souvent pour accorder un titre académique ou déterminer l'admissibilité à la pratique dans le cadre d'un métier ou d'une profession. Les services d'ERA peuvent également inclure la détermination des objectifs ultérieurs et des besoins de formation individuels.

L'évaluation des titres de compétences acquis à l'étranger :

- Ne tenez pas pour acquis que les candidats sauront quels documents doivent être présentés avec la demande d'emploi. Indiquez spécifiquement les documents devant être inclus avec les curriculum vitæ des travailleurs formés à l'étranger (comme : équivalence des titres de compétences, diplômes, lettres de recommandation, etc.).
- Dans votre annonce sur l'ouverture de poste, informez les candidats à propos des services d'évaluation des titres de compétences; donnez une référence sur ces services sur le site Web de votre entreprise.

#### 4.2.2 ÉVALUER ET VÉRIFIER LES COMPÉTENCES

Un employeur peut utiliser des tests fondés sur les compétences pour évaluer l'aptitude des candidats à s'acquitter des tâches de l'emploi. Voici certains conseils sur la façon de mesurer les compétences.

- *Utilisez les ressources disponibles telles que les normes professionnelles et le Test des compétences essentielles dans le milieu de travail (TOWES).* Plusieurs conseils sectoriels ont élaboré, pour les besoins de leur secteur, des normes professionnelles axées sur les compétences. Vous pouvez évaluer les compétences des travailleurs formés à l'étranger en les comparant à ces normes pour des métiers spécifiques.

UNE COMPÉTENCE EST UNE APTITUDE OU UN ENSEMBLE D'APTITUDES MESURABLE, UN NIVEAU DE CONNAISSANCES ET UN ENSEMBLE DE PRATIQUES DE COMPORTEMENT OBTENUES GRÂCE À L'APPRENTISSAGE TRADITIONNEL, NON TRADITIONNEL OU INFORMEL; C'EST L'APTITUDE À S'ACQUITTER DE TÂCHES ET DE FONCTIONS LIÉES À UN POSTE.

Source : documents d'un atelier de l'ACS sur la RTCE

Le test TOWES fait appel à des documents des milieux de travail pour mesurer avec efficacité les trois aptitudes essentielles nécessaires à la sécurité et à la productivité d'un emploi : lecture de textes, utilisation de documents et calcul. Ce test est utilisé pour l'évaluation élémentaire des compétences. Des évaluations TOWES sectorielles, adaptées en fonction de tel ou tel secteur, existent également. Un réseau national croissant, qui inclut 33 collèges de l'ensemble du Canada, distribue les évaluations TOWES.

- *Ne confondez pas compétences d'emploi et compétences linguistiques.* Un travailleur formé à l'étranger peut posséder les aptitudes techniques nécessaires à l'emploi, sans toutefois maîtriser adéquatement la langue. Les aptitudes linguistiques du candidat ne doivent pas influencer outre mesure votre évaluation de ses compétences d'emploi. Bien que des aptitudes linguistiques soient requises, d'autres compétences non linguistiques sont souvent nécessaires pour réaliser les tâches de l'emploi.
- *Élaborez des épreuves pratiques s'il est possible de le faire.* Les épreuves pratiques sont une façon utile d'évaluer si un travailleur peut s'acquitter des tâches du poste. Les épreuves pratiques vous permettent de voir

le candidat « en action ». Bien conçues, elles évalueront les aptitudes réelles du candidat.

- *Surmontez les obstacles en matière de compétences et d'expérience de travail.* Dans votre annonce sur l'ouverture de poste, indiquez explicitement que vous reconnaissez et appréciez l'expérience de travail acquise à l'étranger. Si toutefois l'expérience de travail acquise au Canada est une condition préalable à l'obtention du permis d'exercice nécessaire à l'emploi, songez à recruter des candidats à des postes d'associés jusqu'à ce que les exigences de délivrance des permis d'exercice soient respectées.

#### 4.3 NORMES LINGUISTIQUES

- *Fixez le niveau de maîtrise nécessaire au poste que vous cherchez à pourvoir.* Certains emplois n'exigent pas un niveau élevé d'aptitudes linguistiques, mais d'autres pourraient nécessiter un niveau d'aptitudes spécifiquement lié aux tâches à accomplir. Si un poste n'exige que des aptitudes linguistiques de base, songez à choisir des travailleurs ne parlant pas couramment le français ou l'anglais. Le Centre des niveaux de compétence linguistique canadiens a élaboré des normes nationales en français et en anglais pour décrire, mesurer et reconnaître, chez les adultes immigrants ou candidats à l'immigration, la maîtrise d'une langue seconde aux fins d'une vie personnelle et professionnelle au Canada. Ces normes peuvent être utiles pour élaborer les exigences linguistiques des descriptions d'emploi. Le Centre procède actuellement à l'élaboration d'analyses linguistiques des professions, qui décrivent des tâches d'emploi à l'aide des Niveaux de compétence linguistique canadiens et des neuf compétences essentielles (voir la section 3.2). Plusieurs conseils sectoriels ont également élaboré des documents d'épreuves linguistiques et de formation propres à certains secteurs ou certaines professions.
- *Ne tenez pas compte des aspects superficiels de la communication et concentrez-vous sur ce que le candidat s'efforce de dire.* En fait, les travailleurs formés à l'étranger peuvent avoir une grande maîtrise du français ou de l'anglais, tout en ayant un accent, un vocabulaire différent ou en s'exprimant d'une autre façon. Soyez sensible aux différences culturelles dans le style de communication. Il est possible d'améliorer les aptitudes linguistiques du candidat grâce à une formation linguistique ou à l'expérience de travail. Tenez également compte du fait que les lacunes d'un candidat, en termes de maîtrise de la langue, pourraient être accentuées par la nervosité pendant le processus d'entrevue.
- *Éliminez les obstacles de maîtrise linguistique et de différences de style de communication.* Dans votre annonce sur l'ouverture de poste, utilisez des termes simples, directs et dépourvus de jargon. Il pourrait être bon d'envisager de publier l'ouverture de poste dans des langues autres que le français ou l'anglais, notamment pour les emplois qui ne nécessitent pas un niveau élevé de maîtrise linguistique. Ceci accroîtra la portée de vos efforts de recherche de candidats. En outre, avertissez les candidats à l'avance des entrevues afin qu'ils puissent se préparer adéquatement.

#### 4.4 ATTESTATIONS ET PERMIS D'EXERCICE

Le poste que vous vous efforcez de pourvoir est peut-être un métier réglementé dont l'exercice nécessite un permis. Même si l'emploi que vous cherchez à pourvoir n'est pas réglementé, l'attestation volontaire peut vous intéresser : celle-ci permet d'établir une certaine norme de maîtrise professionnelle.

Plusieurs ressources d'évaluation des titres de compétences sont fournies par des organismes de réglementation et des associations professionnelles. Certaines industries ont également élaboré des outils de certification.

Dans certains cas, l'expérience de travail au Canada est nécessaire à la délivrance des permis. Dans de tels cas, songez à recruter des candidats à des postes d'associés jusqu'à ce que les exigences de délivrance des permis d'exercice soient respectées : ils pourront alors être employés à un poste de niveau approprié.

#### 4.5 SÉLECTION DE TRAVAILLEURS FORMÉS À L'ÉTRANGER

De bonnes descriptions d'emploi et pratiques de recrutement et des processus d'évaluation impartiaux, équitables et exacts vous muniront des outils nécessaires à la sélection des meilleurs candidats au poste à pourvoir. Quelques conseils de sélection :

- Fondez votre sélection sur un processus d'évaluation qui reconnaît la valeur et de la transférabilité des aptitudes et des titres de compétences acquis à l'étranger.
  - Considérez tous les aspects du profil du candidat, en pesant le pour et le contre de chacun, au lieu de vous concentrer sur quelques facteurs seulement.
  - Appliquez un ensemble de critères cohérents et équitables pour sélectionner des travailleurs
- se portant candidats pour un même type de poste. Par exemple, utilisez une grille d'évaluation pour chacun des candidats, de manière à garantir l'uniformité du processus.
- Indiquez clairement la façon dont vous arrêterez votre choix et soyez honnête envers vous-même et le candidat à propos des critères de sélection. Lorsque vous refusez des candidats, expliquez clairement et honnêtement les raisons pour lesquelles vous le faites. Si vous les refusez parce qu'ils ont de mauvaises aptitudes de communication, parce que leurs titres de compétences sont insuffisants ou pour d'autres raisons, indiquez les motifs réels et n'invoquez pas un « manque d'expérience au Canada » si ce n'est pas la raison véritable.
  - Pour garantir l'impartialité et le caractère équitable du processus de sélection, faites participer un conseiller en ressources humaines – ou un conseiller externe – au processus de l'entrevue.
  - Vous pourriez vous engager à embaucher pour votre entreprise des travailleurs formés à l'étranger. Vous pouvez également circonscrire quelques postes à des programmes de transition vers le marché du travail.

#### 4.6 RESSOURCES CONNEXES

##### GÉNÉRALITÉS

L'Alliance des conseils sectoriels (pancanadien)  
[www.councils.org](http://www.councils.org)

Educational Testing Service Canada, Inc. (pancanadien)  
[www.etscanada.ca/fr/](http://www.etscanada.ca/fr/)

Ingénieurs Canada (pancanadien)  
[www.fc2i.engineerscanada.ca/f/index.cfm](http://www.fc2i.engineerscanada.ca/f/index.cfm)

Programme d'immigration – Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers – Citoyenneté et Immigration, Canada (pancanadien)  
[www.competences.gc.ca/index.asp](http://www.competences.gc.ca/index.asp)



*suite*

## GÉNÉRALITÉS

**Rapport : Stratégie de secteur de la construction** (pancanadien)  
[www.csc-ca.org/pdf/Strategy-french-2.pdf](http://www.csc-ca.org/pdf/Strategy-french-2.pdf)

---

**Se rendre au Canada – Citoyenneté et Immigration, Canada** (pancanadien)  
[www.serendreaucanada.gc.ca/CIC/display-afficher.do?id=0000000000096&lang=fra](http://www.serendreaucanada.gc.ca/CIC/display-afficher.do?id=0000000000096&lang=fra)

---

**Services aux employeurs de Québec – Immigration et Communautés culturelles Québec** (Québec)  
[www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/employeurs/index.html](http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/employeurs/index.html)

## ÉVALUATION DES TITRES DE COMPÉTENCES

**Alliance canadienne des services d'évaluation de diplômes** (pancanadien)  
[www.canalliance.org/indexf.stm](http://www.canalliance.org/indexf.stm)

---

**Canadian Association of Prior Learning Assessment** (pancanadien)  
[www.capla.ca/News.php](http://www.capla.ca/News.php)

---

**Centre d'expertise sur les formations acquises hors du Québec (CEFAHQ)** (Québec)  
[www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/education/evaluation-comparative/index.html](http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/education/evaluation-comparative/index.html)

---

**Centre d'information canadien sur les diplômes internationaux** (pancanadien)  
[www.cicic.ca/](http://www.cicic.ca/)

---

**Certification et réglementation professionnelles – Gouvernement du Manitoba** (Manitoba)  
[www.gov.mb.ca/labour/immigrate/working.fr.html#2](http://www.gov.mb.ca/labour/immigrate/working.fr.html#2)

---

**International Qualifications Assessment Service (IQAS)** (Alberta, Saskatchewan et les Territoires du Nord-Ouest)  
[www.employment.alberta.ca/cps/rde/xchg/hre/hs.xsl/4512.html](http://www.employment.alberta.ca/cps/rde/xchg/hre/hs.xsl/4512.html)

---

**International Credential Evaluation Service (ICES)** (British Columbia, Institute of Technology) (Colombie-Britannique)  
[www.bcit.ca/ices](http://www.bcit.ca/ices)

---

**L'Alliance des conseils sectoriels** (pancanadien)  
[www.councils.org](http://www.councils.org)

---

**University of Toronto- Comparative Education Service** (pancanadien)  
[www.adm.utoronto.ca/ces/](http://www.adm.utoronto.ca/ces/)

---

**World Education Services** (Ontario)  
[www.wes.org/ca/fr/employers/index.asp](http://www.wes.org/ca/fr/employers/index.asp)

---

*suite*

## ÉVALUATION DES COMPÉTENCES, ACQUISITION DES APTITUDES ET PERFECTIONNEMENT

**Assisting Local Leaders with Immigrant Employment Strategies (ALLIES)** (pancanadien)  
[www.maytree.com/?s=allies](http://www.maytree.com/?s=allies)

**Centre des niveaux de compétence linguistique canadiens** (pancanadien)  
[www.language.ca](http://www.language.ca)

**Conseil canadien de l'entretien des aéronefs** (pancanadien)  
[www.camc.ca/fr/35.html](http://www.camc.ca/fr/35.html)

**Conseil canadien des ressources humaines en camionnage** (pancanadien)  
[www.cthrc.com](http://www.cthrc.com)

**Conseil canadien des ressources humaines en tourisme** (pancanadien)  
[www.cthrc.ca](http://www.cthrc.ca)

**Conseil des ressources humaines de l'industrie de textile** (pancanadien)  
[www.thrc-crhit.org/fr/programs/development-fr.asp](http://www.thrc-crhit.org/fr/programs/development-fr.asp)

**Conseil sectoriel de l'électricité – Projet de recherche sur les travailleurs formés à l'étranger** (pancanadien)  
[www.brightfutures.ca/ressources/rapports.html](http://www.brightfutures.ca/ressources/rapports.html)

**Cours de langue de niveau avancé – Ressources humaines et Développement des compétences Canada** (pancanadien)  
[www.rhdsc.gc.ca/fra/sm/comm/rhdc/nouvelles/2005/050425ba.shtml](http://www.rhdsc.gc.ca/fra/sm/comm/rhdc/nouvelles/2005/050425ba.shtml)

**Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC) – Citoyenneté et Immigration Canada** (pancanadien)  
[www.cic.gc.ca/francais/ressources/publications/bienvenue/bien-22.asp](http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/publications/bienvenue/bien-22.asp)

**Multicultural Helping House Society – Bamboo Network (Construction)** (Colombie-Britannique)  
[www.helpinghouse.org/bamboonetwork.html](http://www.helpinghouse.org/bamboonetwork.html)

**Services d'Entretien et de Réparation Automobiles du Canada** (pancanadien)  
[www.cars-council.ca/home.aspx](http://www.cars-council.ca/home.aspx)

**Test of Workplace Essential Skills** (pancanadien)  
[www.towes.com/home.aspx](http://www.towes.com/home.aspx)

**Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC)** (Ontario – Toronto)  
[www.triec.ca](http://www.triec.ca)

**Waterloo Region Immigrant Employment Network (WRIEN)** (Ontario – Waterloo)  
[www.wrien.com/main.cfm](http://www.wrien.com/main.cfm)

*suite*

## LANGUES

**Canadian English Language Benchmark Assessment for Nurses (CELBAN)** (pancanadien)  
[www.celban.org/celban/display\\_page.asp?page\\_id=1](http://www.celban.org/celban/display_page.asp?page_id=1)

---

**Centre des niveaux de compétence linguistique canadiens** (pancanadien)  
[www.language.ca](http://www.language.ca)

---

**Test de connaissance du français** (pancanadien)  
[www.ciep.fr/tcf/](http://www.ciep.fr/tcf/)

---

**Test of English as a Foreign Language (TOEFL)** (pancanadien)  
[www.toefl.org](http://www.toefl.org)

---

**Test of English for International Communication (TOEIC)** (pancanadien)  
[www.etscanada.ca/fr/](http://www.etscanada.ca/fr/)

---

**Test de français international** (pancanadien)  
[www.etscanada.ca/fr/tfi/index.php](http://www.etscanada.ca/fr/tfi/index.php)

---

## DIVERSITÉ ET INTÉGRATION DES EMPLOYÉS

**Intégration-net – Citoyenneté et Immigration Canada** (pancanadien)  
[www.integration-net.ca](http://www.integration-net.ca)

---

**Integration Resources Canada** (pancanadien)  
[www.integrationresourcescanada.com](http://www.integrationresourcescanada.com)

---

**Intercultural Insights** (pancanadien)  
[www.thiagi.com/email-intercultural101-tips.html](http://www.thiagi.com/email-intercultural101-tips.html)

---

**Projet de profils culturels – Citoyenneté et Immigration Canada** (pancanadien)  
[www.cp-pc.ca](http://www.cp-pc.ca)

---



## 5. COMMENT PUIS-JE INTÉGRER DES TRAVAILLEURS FORMÉS À L'ÉTRANGER ET LES MAINTENIR À LEUR POSTE?

Cette section offre des renseignements sur les questions suivantes :

- Programmes d'insertion professionnelle
- Occasions de formation
- Programmes de mentorat
- Perfectionnement professionnel
- Utiliser l'ensemble des aptitudes de vos travailleurs
- Création d'un milieu de travail inclusif
- Évaluation du succès
- Ressources connexes

Vous pouvez aider vos travailleurs formés à l'étranger à s'intégrer efficacement dans leur milieu de travail, afin que leurs aptitudes soient pleinement utilisées. Comme pour tous les employés, il existe plusieurs façons d'appuyer ces travailleurs en assurant l'utilisation efficace de leurs aptitudes dans votre entreprise.

### 5.1 PROGRAMMES D'INSERTION PROFESSIONNELLE

Les programmes d'insertion professionnelle permettent aux employeurs de minimiser le risque associé à la recherche d'un employé approprié et d'appuyer l'intégration des travailleurs formés à l'étranger dans le milieu de travail. Ces programmes incluent les stages, la formation et le placement propre à des métiers spécifiques et d'autres programmes qui assurent ou facilitent la transition entre la formation d'un travailleur à l'étranger et l'expérience de travail au Canada.

En général, ces programmes offrent des avantages aux employeurs, incluant :

- Une sélection préalable des candidats, pour vérifier qu'ils peuvent être autorisés à travailler au Canada et qu'ils possèdent une expérience de travail pertinente et des aptitudes linguistiques appropriées;
- L'occasion, pour les employeurs, de se faire une idée de la situation avant de prendre des engagements d'embauche;
- L'occasion, pour l'entreprise, de profiter des services d'un travailleur formé à l'étranger sans procéder à une augmentation permanente de l'effectif.

Les programmes d'insertion professionnelle aident également les travailleurs formés à l'étranger à s'intégrer de manière efficace au milieu de travail. Ces programmes :

- Offrent au travailleur formé à l'étranger une expérience de travail pertinente au Canada;
- Offrent une aide structurée pendant le stage, sous la forme d'un encadrement ou d'activités de mentorat;
- Offrent des occasions de perfectionnement professionnel et de création de réseaux;
- Offrent des évaluations et une rétroaction à intervalles réguliers.

## 5.2 OCCASIONS DE FORMATION

Vous pouvez aider les travailleurs formés à l'étranger à réussir dans votre milieu de travail en fournissant différents types de formation, y compris :

- *La formation professionnelle.* Elle est offerte par des organismes communautaires, des bibliothèques publiques municipales et des centres communautaires. Certains collèges et instituts offrent également différents cours de mise à niveau des aptitudes techniques et linguistiques. Certains programmes associent une formation technique à des programmes de formation linguistique et d'insertion professionnelle liés à des métiers spécifiques. En tant qu'employeur, vous pouvez offrir une formation professionnelle pour vos employés – y compris vos travailleurs formés à l'étranger – dans le cadre du travail ou en aidant des organismes communautaires et d'autres établissements à élaborer des programmes de formation professionnelle liés à l'emploi. La formation pratique entre collègues est également une démarche très efficace.
- *Formation linguistique.* Les travailleurs formés à l'étranger peuvent profiter de cours de français ou d'anglais, de cours de langue associés à des métiers spécifiques ou de cours personnalisés de français ou d'anglais pour les affaires donnés en milieu de travail. Si vous ne pouvez pas fournir une telle formation, indiquez à vos travailleurs où des cours sont disponibles.
- *Formation en matière de culture et de communication.* La formation en matière de culture et de communication aide tous les travailleurs à être plus efficaces dans leur milieu de travail. La formation culturelle aide les travailleurs à interagir de manière plus efficace avec leurs collègues, fournisseurs ou clients. La formation en communication renforce les aptitudes de présentation et aide

les travailleurs à communiquer leurs idées plus clairement et avec plus d'assurance dans le cadre du milieu de travail.

- *Formation en entreprise.* Comme tous les nouveaux employés, les travailleurs formés à l'étranger profiteront d'une formation sur les normes et les pratiques attendues dans votre organisation.

## 5.3 PROGRAMMES DE MENTORAT

Un programme interne de mentorat peut aider les nouveaux employés, y compris les travailleurs formés à l'étranger, à s'ajuster au milieu de travail. Les programmes de mentorat externe vous permettront d'entrer en contact avec des travailleurs formés à l'étranger qui pratiquent des métiers spécifiques. Ceci vous donnera un bon aperçu des besoins des travailleurs formés à l'étranger et vous aidera à trouver des candidats aux postes vacants de votre entreprise.

## 5.4 PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

Vous pouvez appuyer vos employés, y compris les travailleurs formés à l'étranger, en leur offrant des possibilités de perfectionnement professionnel au sein de votre entreprise. Voici certaines des possibilités qui s'offrent à vous :

- Inclure des travailleurs formés à l'étranger dans les programmes officiels de perfectionnement du leadership de votre entreprise;
- Être ouvert aux nouvelles formes de leadership et de collaboration – tenir compte des aptitudes des travailleurs formés à l'étranger même si ceux-ci procèdent différemment de ce qui a été la norme jusqu'à présent dans votre lieu de travail;
- Soutenir les travailleurs dans leur perfectionnement professionnel par le développement d'aptitudes d'encadrement, de communication et de leadership – les travailleurs formés

à l'étranger peuvent avoir des besoins spéciaux pouvant varier en fonction de l'origine culturelle, des aptitudes, de la formation et de l'expérience de travail;

- Appuyer les travailleurs dans les processus d'obtention de permis d'exercice ou d'attestation pour leurs professions respectives : par exemple, votre entreprise pourrait offrir un soutien financier pour les examens ou un congé payé pour que les candidats puissent se préparer à des examens importants et les subir.

### 5.5 UTILISER L'ENSEMBLE DES APTITUDES DE VOS TRAVAILLEURS

Si vous reconnaissez et appréciez les aptitudes et les talents de travailleurs formés à l'étranger, leur motivation au travail sera plus grande et votre entreprise en profitera. Vous pouvez :

- Choisir des travailleurs formés à l'étranger pour qu'ils participent à l'élaboration et à la mise en œuvre de nouveaux processus organisationnels, produits ou services; leurs perspectives uniques pourraient inclure des idées inhabituelles, mais très efficaces;
- Demeurer à l'affût des aptitudes cachées des travailleurs formés à l'étranger qui n'ont peut-être pas été constatées dans le cadre du processus d'embauche; la diversité des origines des travailleurs formés à l'étranger peut constituer une source fertile d'aptitudes et de talents susceptibles d'aider votre entreprise; trouvez des façons d'utiliser ces aptitudes de manière appropriée;
- Reconnaître et utiliser l'intelligence culturelle, les aptitudes linguistiques et les réseaux internationaux des travailleurs formés à l'étranger pour développer les marchés internationaux ou des programmes de marketing ciblant les marchés locaux ethnospécifiques;

- Faire appel aux aptitudes linguistiques des travailleurs formés à l'étranger pour traduire des documents et offrir le service à la clientèle dans plusieurs langues.

### 5.6 CRÉATION D'UN MILIEU DE TRAVAIL INCLUSIF

Vous pouvez créer un milieu de travail à la fois inclusif et accueillant pour les travailleurs formés à l'étranger :

- Employez des travailleurs d'origines culturelles différentes afin que votre entreprise soit représentative de l'évolution démographique du Canada.
- Créez une vision d'avenir de cohésion pour votre entreprise, de manière à réunir des travailleurs de toutes les cultures.
- Créez un climat où tous les travailleurs sont bien accueillis par leurs collègues et supérieurs et faites savoir à tous qu'il s'agit d'un aspect important de votre entreprise.
- Appliquez un programme officiel d'orientation pour que tous les nouveaux travailleurs se sentent appréciés et inclus au moment d'entreprendre leur nouvel emploi.
- Afin que les nouveaux employés soient à l'aise, associez-les à des membres du personnel déjà en poste, si possible avec une personne de même origine culturelle.
- Facilitez l'instauration d'un environnement accueillant en mettant les nouveaux travailleurs formés à l'étranger en contact avec des services de soutien personnel et communautaire qui les aidera, eux-mêmes et leurs familles, dans leur établissement.
- Fournissez une formation sur la diversité et les différences culturelles à tous les membres du personnel.

- Célébrez la diversité culturelle au sein de votre entreprise par le biais d'affiches, de bulletins ou d'autres documents. Organisez des événements spéciaux qui célèbrent différentes cultures.
- Créez des occasions de faire connaître la valeur de la diversité, en mentionnant spécifiquement des travailleurs formés à l'étranger.
- Appuyez des initiatives liées à l'embauche, au mentorat, à la promotion et au maintien en poste des travailleurs formés à l'étranger et participez-y. Encouragez chaque membre de votre entreprise à y participer.
- Désignez des travailleurs clés pour qu'ils se fassent les champions de la diversité au sein de votre entreprise ou qu'ils en fassent la promotion. Incluez ces personnes dans les processus décisionnels et donnez-leur la liberté d'action et les ressources nécessaires pour mettre en œuvre des initiatives spéciales destinées à instaurer une culture inclusive.
- Assurez-vous que les travailleurs formés à l'étranger ont accès aux occasions d'avancement à des postes de direction ou de niveau supérieur.

## 5.7 ÉVALUATION DU SUCCÈS

Le temps et les efforts investis dans l'embauche et le maintien en poste de travailleurs formés à l'étranger ont-ils été rentabilisés? Évaluez le succès de vos efforts grâce aux mesures suivantes :

- Suivez l'évolution des travailleurs formés à l'étranger au sein de votre milieu de travail; cela dit, les travailleurs ne devraient pas être obligés de participer à un processus de suivi.
- Consignez le nombre de travailleurs formés à l'étranger employés dans votre entreprise. Progressent-ils au sein de celle-ci? Sont-ils employés de manière appropriée en matière de niveau, d'aptitudes et de qualifications?
- Réfléchissez à la contribution que les travailleurs formés à l'étranger ont faite à votre entreprise et tirez des leçons de cette expérience.

## 5.8 RESSOURCES CONNEXES

### GÉNÉRALITÉS

**British Columbia Internationally Trained Professionals Network (Colombie-Britannique)**  
[www.bcitp.net](http://www.bcitp.net)

**Conseil canadien des ressources humaines de l'industrie de pétrole (pancanadien)**  
[www.petrohrsc.ca](http://www.petrohrsc.ca)

**Conseil sectoriel de l'électricité – Projet de recherche sur les travailleurs formés à l'étranger (pancanadien)**  
[www.brightfutures.ca/ressources/rapports.html](http://www.brightfutures.ca/ressources/rapports.html)

**Embauche Immigrants (pancanadien)**  
[www.embaucheimmigrants.ca/fr](http://www.embaucheimmigrants.ca/fr)

*suite*

## GÉNÉRALITÉS

**Employment Access Strategy for Immigrants – Looking Ahead Initiative**  
(Colombie-Britannique, nationale)  
[www.lookingahead.bc.ca](http://www.lookingahead.bc.ca)

**Immigration and Industry – Alberta Ministry of Employment (Alberta)**  
[www.alberta-canada.com/immigration/employers/index.html](http://www.alberta-canada.com/immigration/employers/index.html)

**Ministère des affaires civiques et de l'immigration – Gouvernement de l'Ontario (Ontario)**  
[www.citizenship.gov.on.ca/french/working/employers/](http://www.citizenship.gov.on.ca/french/working/employers/)

**Outil : Travailler au Canada – Ressources humaines et Développement des compétences Canada** (pancanadien)  
[www.travailleraucanada.gc.ca/bienvenue-fra.do?category\\_id&lang=fra](http://www.travailleraucanada.gc.ca/bienvenue-fra.do?category_id&lang=fra)

**Rapport : Stratégie de secteur de la construction** (pancanadien)  
[www.csc-ca.org/pdf/Strategy-french-2.pdf](http://www.csc-ca.org/pdf/Strategy-french-2.pdf)

**Skills for Change (Engineers, Engineering Technicians, Technologists and Information Technology Professionals)** (Ontario – Toronto)  
[www.skillsforchange.org/elt/index.html](http://www.skillsforchange.org/elt/index.html)

**Travail et Immigration Manitoba / Immigration et multiculturalisme** (Manitoba)  
[www2.immigratemanitoba.com/browse/employers](http://www2.immigratemanitoba.com/browse/employers)

## RESSOURCES HUMAINES

**Conseil des technologies de l'information et des communications** (pancanadien)  
[www.ictc-ctic.ca/fr/](http://www.ictc-ctic.ca/fr/)

**Manufacturiers et exportateurs du Canada** (pancanadien)  
[www.cme-mec.ca/shared/upload/on/reference\\_piece.pdf](http://www.cme-mec.ca/shared/upload/on/reference_piece.pdf)

**Society of Punjabi Engineers and Technologists of British Columbia** (Colombie-Britannique)  
[www.speatbc.org](http://www.speatbc.org)

## ÉVALUATION DES COMPÉTENCES, ACQUISITION DES APTITUDES ET PERFECTIONNEMENT

**Advanced Education – Government of the Yukon** (Yukon)  
[www.education.gov.yk.ca/advanceded/](http://www.education.gov.yk.ca/advanceded/)

**Aide aux immigrants et aux minorités visibles** (Québec)  
[www.emploiquebec.net/francais/individus/msemploi/aide-pimv.htm](http://www.emploiquebec.net/francais/individus/msemploi/aide-pimv.htm)



*suite*

## ÉVALUATION DES COMPÉTENCES, ACQUISITION DES APTITUDES ET PERFECTIONNEMENT

**Assisting Local Leaders with Immigrant Employment Strategies (ALLIES)** (pancanadien)  
[www.maytree.com/?s=allies](http://www.maytree.com/?s=allies)

---

**Compétitivité, Formation professionnelle et Commerce – Gouvernement du Manitoba**  
(Manitoba)  
[www.gov.mb.ca/tce/edu\\_train/index.fr.html](http://www.gov.mb.ca/tce/edu_train/index.fr.html)

---

**Compétences mondiales** (Ontario – Ottawa)  
[www.ottawa-worldskills.org](http://www.ottawa-worldskills.org)

---

**Conseil canadien de l'entretien des aéronefs** (pancanadien)  
[www.camc.ca/fr/35.html](http://www.camc.ca/fr/35.html)

---

**Conseil canadien des ressources humaines en camionnage** (pancanadien)  
[www.cthrc.com](http://www.cthrc.com)

---

**Conseil canadien des ressources humaines en tourisme** (pancanadien)  
[www.cthrc.ca/fr/resource\\_centre/employers.aspx](http://www.cthrc.ca/fr/resource_centre/employers.aspx)

---

**Conseil des ressources humaines de l'industrie de textile** (pancanadien)  
[www.thrc-crhit.org/fr/programs/development-fr.asp](http://www.thrc-crhit.org/fr/programs/development-fr.asp)

---

**Conseil sectoriel de l'électricité – Projet de recherche sur les travailleurs formés à l'étranger**  
(pancanadien)  
[www.brightfutures.ca/ressources/rapports.html](http://www.brightfutures.ca/ressources/rapports.html)

---

**Education, Culture, and Employment – Government of the North-West Territories**  
(Territoires du Nord-Ouest)  
[www.ece.gov.nt.ca/](http://www.ece.gov.nt.ca/)

---

**Éducation postsecondaire, Formation et Travail – Gouvernement du Nouveau-Brunswick**  
(Nouveau-Brunswick)  
[www.gnb.ca/0311/index-f.asp](http://www.gnb.ca/0311/index-f.asp)

---

**Employment and Development Supports – Government of Newfoundland and Labrador**  
(Terre-Neuve et Labrador)  
[www.hrle.gov.nl.ca/hrle/findajob/developmentsupports.html](http://www.hrle.gov.nl.ca/hrle/findajob/developmentsupports.html)

---

**Government of British Columbia** (Colombie-Britannique)  
[www.aved.gov.bc.ca/industrytraining/](http://www.aved.gov.bc.ca/industrytraining/)

---

*suite*

## ÉVALUATION DES COMPÉTENCES, ACQUISITION DES APTITUDES ET PERFECTIONNEMENT

### **Government of Prince Edward Island Continuing Education and Training**

(Île-du-Prince-Édouard )

[www.gov.pe.ca/infopei/index.php3?number=790&lang=F](http://www.gov.pe.ca/infopei/index.php3?number=790&lang=F)

### **Immigration en Ontario (Ontario)**

[www.ontarioimmigration.ca/french/bridge\\_other.asp](http://www.ontarioimmigration.ca/french/bridge_other.asp)

### **Integration Resources Canada (pancanadien)**

[www.integrationresourcescanada.com/](http://www.integrationresourcescanada.com/)

### **Jobs in Alberta – Government of Alberta (Alberta)**

<http://alberta.ca/home/jobs.cfm>

### **JobStart and Future Skills – Government of Saskatchewan (Saskatchewan)**

[www.aeel.gov.sk.ca/jsfs](http://www.aeel.gov.sk.ca/jsfs)

### **Labour and Workforce Development – Government of Nova Scotia (Nouvelle-Écosse)**

[www.nsworkplaceeducation.ca/](http://www.nsworkplaceeducation.ca/)

### **Multicultural Helping House Society – Bamboo Network (Construction) (Colombie-Britannique)**

[www.helpinghouse.org/bamboonetWORK.html](http://www.helpinghouse.org/bamboonetWORK.html)

### **Nunavut : Recrutement du personnel et aide à l'emploi – Gouvernement du Canada (Nunavut)**

[www.entreprisescanada.ca/gol/bsa/site.nsf/fr/su07024.html](http://www.entreprisescanada.ca/gol/bsa/site.nsf/fr/su07024.html)

### **Mentoring Partnership (Ontario – Toronto)**

[www.thementoringpartnership.com/](http://www.thementoringpartnership.com/)

### **Projet d'accessibilité et d'élimination des obstacles du Forum canadien sur l'apprentissage (pancanadien)**

[www.caf-fca.org/french/accessibility.asp](http://www.caf-fca.org/french/accessibility.asp)

### **Services d'Entretien et de Réparation Automobiles du Canada (pancanadien)**

[www.cars-council.ca/home.aspx](http://www.cars-council.ca/home.aspx)

### **Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC) (Ontario – Toronto)**

[www.triec.ca](http://www.triec.ca)

### **Waterloo Region Immigrant Employment Network (WRIEN) (Ontario – Waterloo)**

[www.wrien.com/main.cfm](http://www.wrien.com/main.cfm)

*suite*

## LANGUES

**Cours de langue de niveau avancé – Ressources humaines et Développement des compétences Canada** (pancanadien)

[www.rhdsc.gc.ca/fra/sm/comm/rhdc/nouvelles/2005/050425ba.shtml](http://www.rhdsc.gc.ca/fra/sm/comm/rhdc/nouvelles/2005/050425ba.shtml)

---

**Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC) – Citoyenneté et Immigration Canada** (pancanadien)

[www.cic.gc.ca/francais/ressources/publications/bienvenue/bien-22.asp](http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/publications/bienvenue/bien-22.asp)

---

## DIVERSITÉ ET INTÉGRATION DES EMPLOYÉS

**Integration Resources Canada** (pancanadien)

[www.integrationresourcescanada.com](http://www.integrationresourcescanada.com)

---

**Intercultural Insights** (pancanadien)

[www.thiagi.com/email-intercultural101-tips.html](http://www.thiagi.com/email-intercultural101-tips.html)

---

**Projet de profils culturels – Citoyenneté et Immigration Canada** (pancanadien)

[www.cp-pc.ca](http://www.cp-pc.ca)

---



## 6. PARTAGER VOS RÉUSSITES

Cette section offre des renseignements sur les questions suivantes :

- Partager votre expérience et votre expertise
- Participer à l'élaboration de programmes destinés aux travailleurs formés à l'étranger
- Ressources connexes

Croyez-vous qu'il est efficace d'embaucher des travailleurs formés à l'étranger pour répondre aux besoins de votre entreprise sur le plan des ressources humaines? L'expérience s'est-elle avérée profitable pour votre entreprise? Souhaitez-vous aider d'autres travailleurs formés à l'étranger à trouver un travail correspondant à leurs compétences? Voulez-vous faciliter la tâche d'autres employeurs tels que vous qui souhaitent recruter et maintenir en poste des travailleurs formés à l'étranger?

### 6.1 PARTAGER VOTRE EXPÉRIENCE ET VOTRE EXPERTISE

Votre expérience et votre expertise peuvent aider d'autres employeurs et travailleurs formés à l'étranger. Voici certaines mesures que vous pouvez prendre pour aller plus loin

- **Renforcez le niveau de sensibilisation.** Sensibilisez les gens de votre entreprise et d'ailleurs. Parlez des avantages de l'embauche et du maintien en poste de travailleurs formés à l'étranger; de l'importance de ceux-ci pour notre futur bassin de travailleurs; de la rentabilité de l'emploi de travailleurs formés à l'étranger; ainsi que de la perte subie par l'économie canadienne lorsque des travailleurs formés à l'étranger demeurent sans emploi ou ne sont pas utilisés à leur pleine capacité.

- **Partagez votre expérience et vos connaissances.** Faites connaître la façon dont vous recrutez des travailleurs formés à l'étranger et dont vous les maintenez en poste en parlant de votre expérience à d'autres employeurs de votre milieu. Parlez de votre expérience aux différents groupes et organismes avec lesquels vous avez eu des contacts lors du recrutement de personnes formées à l'étranger : ceci leur donnera des renseignements de rétroaction utiles sur leurs programmes et leurs services.
- **Participez à des initiatives pour employeurs.** Plusieurs initiatives faisant la promotion de l'intégration des travailleurs formés à l'étranger dans le marché du travail au Canada nécessitent la participation d'employeurs. Votre participation peut rendre ces initiatives plus efficaces, donner une image positive de votre entreprise et vous aider à former de nouveaux contacts et réseaux.

### 6.2 PARTICIPER À L'ÉLABORATION DE PROGRAMMES DESTINÉS AUX TRAVAILLEURS FORMÉS À L'ÉTRANGER

Dans plusieurs programmes, le succès dépend de la participation de l'employeur. Même si vous ne pouvez pas y participer, vous pouvez rendre ces programmes plus efficaces en présentant un point de vue d'employeur.

Collaborez avec le conseil sectoriel de votre industrie puisque celui-ci s'efforce d'améliorer la qualité de la main-d'œuvre canadienne et vient en aide à des entreprises comme la vôtre afin qu'elles soient plus souples face aux changements qui surviennent dans les exigences de la concurrence. Ils réunissent des cadres d'entreprise, des

propriétaires qui exploitent les plus petites entreprises, des employés, des dirigeants syndicaux, des éducateurs et des représentants gouvernementaux concernés, dans le but de remédier à une vaste gamme de problèmes liés au changement des technologies, aux normes de qualité, à la planification et au développement des ressources humaines.

Parlez de vos besoins et de votre expérience et appuyez les initiatives des entreprises par les conseils sectoriels pour promouvoir l'embauche, l'intégration et le maintien en poste des travailleurs formés à l'étranger.

### 6.3 RESSOURCES CONNEXES

#### GÉNÉRALITÉS

**Global Experience at Work Initiative – Ontario Chamber of Commerce (Ontario)**  
[www.occ.on.ca/Communications/Media%20Releases/358](http://www.occ.on.ca/Communications/Media%20Releases/358)

**Ministère des affaires civiques et de l'immigration – Gouvernement de l'Ontario (Ontario)**  
[www.citizenship.gov.on.ca/french/working/employers/](http://www.citizenship.gov.on.ca/french/working/employers/)

#### ÉVALUATION DES COMPÉTENCES, ACQUISITION DES APTITUDES ET PERFECTIONNEMENT

**Assisting Local Leaders with Immigrant Employment Strategies (ALLIES) (pancanadien)**  
[www.maytree.com/?s=allies](http://www.maytree.com/?s=allies)

**Conseil sectoriel de l'électricité – Projet de recherche sur les travailleurs formés à l'étranger (pancanadien)**  
[www.brightfutures.ca/ressources/rapports.html](http://www.brightfutures.ca/ressources/rapports.html)

**Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC) (Ontario – Toronto)**  
[www.triec.ca](http://www.triec.ca)

**Waterloo Region Immigrant Employment Network (Ontario – Waterloo)**  
[www.wrien.com/main.cfm](http://www.wrien.com/main.cfm)



## ANNEXE A : LISTE ALPHABÉTIQUE DE L'ENSEMBLE DES RESSOURCES

### RESSOURCES NATIONALES

**Alliance canadienne des services d'évaluation de diplômes**  
[www.canalliance.org/indexf.stm](http://www.canalliance.org/indexf.stm)

---

**L'Alliance des conseils sectoriels**  
[www.councils.org](http://www.councils.org)

---

**Assisting Local Leaders with Immigrant Employment Strategies (Allies)**  
[www.maytree.com/?s=allies](http://www.maytree.com/?s=allies)

---

**Bureaux des visas – Citoyenneté et Immigration Canada**  
[www.cic.gc.ca/francais/information/bureaux/index.asp](http://www.cic.gc.ca/francais/information/bureaux/index.asp)

---

**Canadian Association of Prior Learning Assessment**  
[www.capla.ca/News.php](http://www.capla.ca/News.php)

---

**Catégorie de l'expérience canadienne – Citoyenneté et Immigration Canada**  
[www.cic.gc.ca/francais/immigrer/cec/demande-qui.asp](http://www.cic.gc.ca/francais/immigrer/cec/demande-qui.asp)

---

**Centre des niveaux de compétence linguistique canadiens**  
[www.language.ca](http://www.language.ca)

---

**Centre d'information canadien sur les diplômes internationaux**  
[www.cicdi.ca](http://www.cicdi.ca)

---

**Centre syndical et patronal du Canada**  
[www.clbc.ca/Research\\_and\\_Reports/Fr\\_Archive/fr\\_report11230401.asp](http://www.clbc.ca/Research_and_Reports/Fr_Archive/fr_report11230401.asp)

---

**Classification nationale des professions – Ressources humaines et Développement des compétences Canada**  
[www5.hrsdc.gc.ca/NOC/Francais/CNP/2006/Bienvenue.aspx](http://www5.hrsdc.gc.ca/NOC/Francais/CNP/2006/Bienvenue.aspx)

---

*suite*

**Compétences essentielles – Ressources humaines et Développement des compétences Canada**  
[www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/competences\\_essentielles/generale/accueil.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/competences_essentielles/generale/accueil.shtml)

---

**Cours de langue de niveau avancé – Ressources humaines et Développement des compétences Canada**  
[www.rhdsc.gc.ca/fra/sm/comm/rhdc/nouvelles/2005/050425ba.shtml](http://www.rhdsc.gc.ca/fra/sm/comm/rhdc/nouvelles/2005/050425ba.shtml)

---

**Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC) – Citoyenneté et Immigration Canada**  
[www.cic.gc.ca/francais/ressources/publications/bienvenue/bien-22.asp](http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/publications/bienvenue/bien-22.asp)

---

**Demande de résidence permanente au Canada : Guide pour les candidats des provinces – Citoyenneté et Immigration Canada (pancanadien)**  
[www.cic.gc.ca/francais/immigrer/provinces/demande-trousse.asp](http://www.cic.gc.ca/francais/immigrer/provinces/demande-trousse.asp)

---

**Dispenses relatives aux permis de travail – Citoyenneté et Immigration Canada (pancanadien)**  
[www.cic.gc.ca/francais/travailler/demande-qui-permis-non.asp](http://www.cic.gc.ca/francais/travailler/demande-qui-permis-non.asp)

---

**Droits des travailleurs et salaire minimum – Se rendre au Canada – Citoyenneté et Immigration Canada**  
[www.travailleaucanada.gc.ca/pièces\\_jointes-fra.do?content=worker\\_rights&lang=fra](http://www.travailleaucanada.gc.ca/pièces_jointes-fra.do?content=worker_rights&lang=fra)

---

**Educational Testing Service Canada, Inc.**  
[www.etscanada.ca/fr/](http://www.etscanada.ca/fr/)

---

**Embauche Immigrants (pancanadien)**  
[www.embaucheimmigrants.ca/fr](http://www.embaucheimmigrants.ca/fr)

---

**Embauche et recrutement des personnes formées et diplômées à l'étranger – Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers – Citoyenneté et Immigration, Canada.**  
[www.compétences.gc.ca/employeurs/index.asp](http://www.compétences.gc.ca/employeurs/index.asp)

---

**Employment Access Strategy for Immigrants – Looking Ahead Initiative (British Columbia)**  
[www.lookingahead.bc.ca](http://www.lookingahead.bc.ca)

---

**Guichet Emplois – Service Canada**  
[www.jobbank.gc.ca/intro\\_fra.aspx](http://www.jobbank.gc.ca/intro_fra.aspx)

---

*suite*

**Human Resources Management Canada**  
[www.hrm.ca/jobs.htm](http://www.hrm.ca/jobs.htm)

---

**Intégration-net – Citoyenneté et Immigration Canada**  
[www.integration-net.ca](http://www.integration-net.ca)

---

**Integration Resources Canada**  
[www.integrationresourcescanada.com](http://www.integrationresourcescanada.com)

---

**Intercultural Insights**  
[www.thiagi.com/email-intercultural101-tips.html](http://www.thiagi.com/email-intercultural101-tips.html)

---

**Manufacturiers et exportateurs du Canada**  
[www.cme-mec.ca/shared/upload/on/reference\\_piece.pdf](http://www.cme-mec.ca/shared/upload/on/reference_piece.pdf)

---

**Outil : Travailler au Canada – Ressources humaines et Développement des compétences Canada**  
[www.travailleraucanada.gc.ca/bienvenue-fra.do?category\\_id&lang=fra](http://www.travailleraucanada.gc.ca/bienvenue-fra.do?category_id&lang=fra)

---

**Principes essentiels concernant les avis relatifs au marché du travail – Citoyenneté et Immigration Canada (pancanadien)**  
[www.cic.gc.ca/francais/travailler/employeurs/principes-avis.asp](http://www.cic.gc.ca/francais/travailler/employeurs/principes-avis.asp)

---

**Programme de candidats des provinces – Citoyenneté et Immigration Canada**  
[www.cic.gc.ca/francais/immigrer/provinces/demande-qui.asp](http://www.cic.gc.ca/francais/immigrer/provinces/demande-qui.asp)

---

**Programme d'immigration – Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers – Citoyenneté et Immigration, Canada (pancanadien)**  
[www.competences.gc.ca/index.asp](http://www.competences.gc.ca/index.asp)

---

**Programme de permis de travail hors campus – Citoyenneté et Immigration Canada (pancanadien)**  
<http://www.cic.gc.ca/francais/etudier/travailler-horscampus.asp>

---

**Programme de travail post-diplôme – Citoyenneté et Immigration Canada (pancanadien)**  
[www.cic.gc.ca/francais/etudier/travailler-post.asp](http://www.cic.gc.ca/francais/etudier/travailler-post.asp)

---



*suite*

**Programme des travailleurs étrangers temporaires – Citoyenneté et Immigration Canada**  
[www.cic.gc.ca/francais/travailler/employeurs/index.asp](http://www.cic.gc.ca/francais/travailler/employeurs/index.asp)

---

**Projet des profils culturels – Citoyenneté et Immigration Canada**  
[www.cp-pc.ca](http://www.cp-pc.ca)

---

**Se rendre au Canada – Citoyenneté et Immigration, Canada (pancanadien)**  
[www.serendreaucanada.gc.ca/CIC/display-afficher.do?id=0000000000096&lang=fra](http://www.serendreaucanada.gc.ca/CIC/display-afficher.do?id=0000000000096&lang=fra)

---

**Test de connaissance du français**  
[www.ciep.fr/en/tcf/index.php](http://www.ciep.fr/en/tcf/index.php)

---

**Test of English as a Foreign Language (TOEFL)**  
[www.toefl.org](http://www.toefl.org)

---

**Test of English for International Communication (TOEIC)**  
[www.etscanada.ca/fr/](http://www.etscanada.ca/fr/)

---

**Test de français international**  
[www.etscanada.ca/fr/tfi/index.php](http://www.etscanada.ca/fr/tfi/index.php)

---

**Test of Workplace Essential Skills**  
[www.towes.com/home.aspx](http://www.towes.com/home.aspx)

---

**Travailleurs étrangers – Ressources humaines et Développement des compétences Canada**  
[www.rhdsc.gc.ca/fra/competence/travailleurs\\_etrangers/brochure/ptet\\_brochure.shtml](http://www.rhdsc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/brochure/ptet_brochure.shtml)

---

**Travailler temporairement au Canada – Citoyenneté et Immigration Canada**  
[www.cic.gc.ca/francais/travailler/index.asp](http://www.cic.gc.ca/francais/travailler/index.asp)

---

**University of Toronto- Comparative Education Service (Pan-Canadian)**  
[www.adm.utoronto.ca/ces/](http://www.adm.utoronto.ca/ces/)

---

**World Education Services**  
[www.wes.org/ca/fr/employers/index.asp](http://www.wes.org/ca/fr/employers/index.asp)

---

## RESSOURCES RÉGIONALES

### ALBERTA

**Alberta Ministry of Employment, Immigration and Industry**  
[www.alberta-canada.com/immigration/employers/index.html](http://www.alberta-canada.com/immigration/employers/index.html)

**Central Alberta – Welcoming Communities Employer Guide**  
[www.centralalberta.ab.ca/index.cfm?page=WelcomingCommunitiesEmployerGuide](http://www.centralalberta.ab.ca/index.cfm?page=WelcomingCommunitiesEmployerGuide)

**International Qualifications Assessment Service (IQAS) (Alberta)**  
[www.employment.alberta.ca/cps/rde/xchg/hre/hs.xsl/4512.hml](http://www.employment.alberta.ca/cps/rde/xchg/hre/hs.xsl/4512.hml)

**Jobs in Alberta – Government of Alberta**  
<http://lberta.ca/home/jobs.cfm>

### COLOMBIE-BRITANNIQUE

**British Columbia Internationally Trained Professionals Network**  
[www.bcitp.net](http://www.bcitp.net)

**Employment Access Strategy for Immigrants – Looking Ahead Initiative (British Columbia)**  
[www.lookingahead.bc.ca](http://www.lookingahead.bc.ca)

**Government of British Columbia**  
[www.aved.gov.bc.ca/industrytraining/](http://www.aved.gov.bc.ca/industrytraining/)

**International Credential Evaluation Service (ICES) (British Columbia, Institute of Technology)**  
[www.bcit.ca/ices](http://www.bcit.ca/ices)

**Multicultural Helping House Society – Bamboo Network (British Columbia) (Construction)**  
[www.helpinghouse.org/bamboonetWORK.html](http://www.helpinghouse.org/bamboonetWORK.html)

**The Society of Internationally Trained Engineers of British Columbia**  
[www.sitebc.ca](http://www.sitebc.ca)

**The Society of Punjabi Engineers and Technologists of British Columbia**  
[www.speatbc.org](http://www.speatbc.org)

*suite*

## **MANITOBA**

**Certification et réglementation professionnelles – Gouvernement du Manitoba**  
[www.gov.mb.ca/labour/immigrate/working.fr.html#2](http://www.gov.mb.ca/labour/immigrate/working.fr.html#2)

---

**Compétitivité, Formation professionnelle et Commerce – Gouvernement du Manitoba**  
[www.gov.mb.ca/tce/edu\\_train/index.fr.html](http://www.gov.mb.ca/tce/edu_train/index.fr.html)

---

**Travail et Immigration Manitoba / Immigration et multiculturalisme (Manitoba)**  
[www.gov.mb.ca/labour/immigrate/working.fr.html](http://www.gov.mb.ca/labour/immigrate/working.fr.html)

## **TERRE-NEUVE ET LABRADOR**

**Employment and Development Supports – Government of Newfoundland and Labrador**  
[www.hrle.gov.nl.ca/hrle/findajob/developmentsupports.html](http://www.hrle.gov.nl.ca/hrle/findajob/developmentsupports.html)

## **NOUVEAU-BRUNSWICK**

**Éducation postsecondaire, Formation et Travail – Gouvernement du Nouveau-Brunswick**  
[www.gnb.ca/0311/index-f.asp](http://www.gnb.ca/0311/index-f.asp)

## **TERRITOIRES DU NORD-OUEST**

**Education, Culture, and Employment – Government of the North-West Territories**  
[www.ece.gov.nt.ca/](http://www.ece.gov.nt.ca/)

---

**International Qualifications Assessment Service (IQAS) (Alberta, Saskatchewan and North-West Territories)**  
[www.employment.alberta.ca/cps/rde/xchg/hre/hs.xsl/4512.html](http://www.employment.alberta.ca/cps/rde/xchg/hre/hs.xsl/4512.html)

## **NOUVELLE-ÉCOSSE**

**Labour and Workforce Development – Government of Nova Scotia**  
[www.nsworkplaceeducation.ca/](http://www.nsworkplaceeducation.ca/)

## **NUNAVUT**

**Nunavut : Recrutement du personnel et aide à l'emploi – Gouvernement du Canada**  
[www.entreprisescanada.ca/gol/bsa/site.nsf/fr/su07024.html](http://www.entreprisescanada.ca/gol/bsa/site.nsf/fr/su07024.html)

---

*suite*

## ONTARIO

**Compétences mondiales (Ottawa)**  
[www.ottawa-worldskills.org](http://www.ottawa-worldskills.org)

**Immigration en Ontario**  
[www.ontarioimmigration.ca/french/bridge\\_other.asp](http://www.ontarioimmigration.ca/french/bridge_other.asp)

**Mentoring Partnership (Toronto)**  
[www.thementoringpartnership.com/](http://www.thementoringpartnership.com/)

**Ministère des affaires civiques et de l'immigration – Gouvernement de l'Ontario**  
[www.citizenship.gov.on.ca/french/working/employers/](http://www.citizenship.gov.on.ca/french/working/employers/)

**Ontario Chamber of Commerce – Global Experience at Work Initiative**  
[www.occ.on.ca/Communications/Media%20Releases/358](http://www.occ.on.ca/Communications/Media%20Releases/358)

**Partenariat des professionnels de formation internationale (Ottawa)**  
[www.itwp.ca](http://www.itwp.ca)

**Skills for Change (Engineers, Engineering Technicians, Technologists, and Information Technology Professionals) (Toronto)**  
[www.skillsforchange.org/elt/index.html](http://www.skillsforchange.org/elt/index.html)

**Skills Without Borders (Brampton Board of Trade)**  
[www.skillswithoutborders.com](http://www.skillswithoutborders.com)

**Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC)**  
[www.triec.ca/](http://www.triec.ca/)

**Waterloo Region Immigrant Employment Network (WRIEN)**  
[www.wrien.com/main.cfm](http://www.wrien.com/main.cfm)

## ÎLE DU PRINCE ÉDOUARD

**Continuing Education and Training – Government of Prince Edward Island**  
[www.gov.pe.ca/infopei/index.php3?number=790&lang=F](http://www.gov.pe.ca/infopei/index.php3?number=790&lang=F)

*suite*

## QUÉBEC

**Aide aux immigrants et aux minorités visibles**

[www.emploi.quebec.net/francais/individus/msemploi/aide-pimv.htm](http://www.emploi.quebec.net/francais/individus/msemploi/aide-pimv.htm)

**Centre d'expertise sur les formations acquises hors du Québec (CEFAHQ)**

[www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/education/evaluation-comparative/index.html](http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/education/evaluation-comparative/index.html)

**Certificat de sélection du Québec – Immigration et Communautés culturelles Québec (Québec)**

[www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/immigrer-installer/refugies-autres/refugie-reconnu/obtention-csq.html](http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/immigrer-installer/refugies-autres/refugie-reconnu/obtention-csq.html)

**Services aux employeurs de Québec – Immigration et Communautés culturelles Québec**

[www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/employeurs/index.html](http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/employeurs/index.html)

## SASKATCHEWAN

**Government of Saskatchewan JobStart and Future Skills**

[www.aeel.gov.sk.ca/jsfs](http://www.aeel.gov.sk.ca/jsfs)

**International Qualifications Assessment Service (IQAS) (Alberta, Saskatchewan and North-West Territories)**

[www.employment.alberta.ca/cps/rde/xchg/hre/hs.xsl/4512.html](http://www.employment.alberta.ca/cps/rde/xchg/hre/hs.xsl/4512.html)

## YUKON

**Advanced Education – Government of the Yukon**

[www.education.gov.yk.ca/advanceded/](http://www.education.gov.yk.ca/advanceded/)

## RESSOURCES SECTORIELLES

**Canadian English Language Benchmark Assessment for Nurses (CELBAN)**

[www.celban.org/celban/display\\_page.asp?page\\_id=1](http://www.celban.org/celban/display_page.asp?page_id=1)

**Conseil canadien de l'entretien des aéronefs**

[www.camc.ca/fr/35.html](http://www.camc.ca/fr/35.html)

**Conseil canadien des ressources humaines de l'industrie de pétrole**

[www.petrohrsc.ca](http://www.petrohrsc.ca)

*suite*

**Conseil canadien des ressources humaines en camionnage**  
[www.cthrc.com](http://www.cthrc.com)

---

**Conseil canadien des ressources humaines en tourisme**  
[www.cthrc.ca/fr/resource\\_centre/employers.aspx](http://www.cthrc.ca/fr/resource_centre/employers.aspx)

---

**Conseil des ressources humaines de l'industrie de textile**  
[www.thrc-crhit.org/fr/programs/development-fr.asp](http://www.thrc-crhit.org/fr/programs/development-fr.asp)

---

**Conseil des technologies de l'information et des communications**  
[www.ictc-ctic.ca/fr/](http://www.ictc-ctic.ca/fr/)

---

**Conseil sectoriel de l'électricité – Projet de recherche sur les travailleurs formés à l'étranger**  
[www.brightfutures.ca/ressources/rapports.html](http://www.brightfutures.ca/ressources/rapports.html)

---

**Ingénieurs Canada**  
[www.fc2i.engineerscanada.ca/f/index.cfm](http://www.fc2i.engineerscanada.ca/f/index.cfm)

---

**International Credential Evaluation Service (ICES) (British Columbia Institute of Technology)**  
[www.bcit.ca/ices](http://www.bcit.ca/ices)

---

**Multicultural Helping House Society – Bamboo Network (British Columbia) (Construction)**  
[www.helpinghouse.org/bamboonetwork.html](http://www.helpinghouse.org/bamboonetwork.html)

---

**Projet d'accessibilité et d'élimination des obstacles du Forum canadien sur l'apprentissage**  
[www.caf-fca.org/french/accessibility.asp](http://www.caf-fca.org/french/accessibility.asp)

---

**Rapport : Stratégie de secteur de la construction**  
[www.csc-ca.org/pdf/Strategy-french-2.pdf](http://www.csc-ca.org/pdf/Strategy-french-2.pdf)

---

**Services d'Entretien et de Réparation Automobiles du Canada**  
[www.cars-council.ca/home.aspx](http://www.cars-council.ca/home.aspx)

---

**Skills for Change (Engineers, Engineering Technicians, Technologists and Information Technology Professionals)**  
[www.skillsforchange.org/elt/index.html](http://www.skillsforchange.org/elt/index.html)

---

**Society of Internationally Trained Engineers of British Columbia**  
[www.sitebc.ca/](http://www.sitebc.ca/)

---

**Society of Punjabi Engineers and Technologists of British Columbia**  
[www.speatbc.org](http://www.speatbc.org)

---