



# FEUILLE DE ROUTE DE L'EMPLOYEUR

pour l'embauche et le maintien en poste  
de travailleurs formés à l'étranger



## **Sondage sur les publications**

Nous vous invitons à nous fournir des commentaires sur cette publication en répondant à notre sondage électronique qui se trouve à l'adresse [cic.gc.ca/sondage-publications](http://cic.gc.ca/sondage-publications).

**Pour obtenir des exemplaires supplémentaires ou de l'information sur les autres publications d'IRCC, visitez : [cic.gc.ca/publications](http://cic.gc.ca/publications).**

Disponible sur demande en médias substitués.

Also available in English under the title:

**[THE EMPLOYER'S ROADMAP — Hiring & Retaining Internationally Trained Workers](#)**

### **Visitez-nous en ligne**

Site Web : [cic.gc.ca](http://cic.gc.ca)

Facebook : [facebook.com/CitCanada](https://facebook.com/CitCanada)

YouTube : [youtube.com/CitImmCanada](https://youtube.com/CitImmCanada)

Twitter : [@CitImmCanada](https://twitter.com/CitImmCanada)

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le ministre de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté, 2017

[Ci4-16/2017F-PDF](#)  
[978-0-660-08692-7](#)

[C&I-2292-04-2017](#)



# TABLE DES MATIÈRES

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

<b>1.</b>	Embaucher des travailleurs formés à l'étranger .....	1
<b>2.</b>	Qui peut travailler au Canada? .....	2
<b>3.</b>	Recruter et évaluer des travailleurs formés à l'étranger .....	3
	3.1 Le processus de recrutement .....	3
	3.2 Définir l'emploi .....	4
	3.2.1 Déterminer l'importance des compétences linguistiques .....	5
	3.3 Évaluer les titres de compétences et l'expérience .....	6
	3.3.1 Évaluation et vérification des titres de compétences étrangers .....	6
	3.3.2 Évaluation et vérification des compétences .....	8
	3.3.3 Normes linguistiques .....	8
	3.3.4 Agrément et autorisation d'exercer .....	9
	3.4 Considérations juridiques .....	10
<b>4.</b>	Trouver des travailleurs formés à l'étranger .....	11
	4.1 Trouver des travailleurs formés à l'étranger au Canada .....	11
	4.2 Options d'immigration pour les travailleurs formés à l'étranger .....	12



# 5

Pratiques exemplaires pour l'embauche de travailleurs formés à l'étranger ..... 13

# 6

Intégrer et maintenir en poste les travailleurs formés à l'étranger ..... 14

6.1 Formation, mentorat et perfectionnement professionnel ..... 14

6.1.1 Programmes de formation ..... 14

6.1.2 Programmes de mentorat ..... 15

6.1.3 Perfectionnement professionnel ..... 15

6.2 Créer un milieu de travail inclusif ..... 16

6.3 Évaluer votre réussite ..... 18

# 7

Services financés par le gouvernement fédéral pour aider à attirer, embaucher et maintenir en poste les nouveaux arrivants..... 19

# 8

Ressources supplémentaires ..... 22

---



# 1.

## EMBAUCHER DES TRAVAILLEURS FORMÉS À L'ÉTRANGER

### Pourquoi recruter des travailleurs formés à l'étranger?

Une partie importante de la population active du Canada a fait des études et acquis de l'expérience à l'étranger. Parmi ces travailleurs formés à l'étranger (TFE) se trouvent des immigrants, des réfugiés, des étudiants étrangers et des Canadiens qui ont fait des études ou travaillé à l'extérieur du pays. Ils représentent une source précieuse de compétences et d'expertise et une proportion croissante du bassin de talents du Canada.

En embauchant et en maintenant en poste des TFE, vous vous munissez d'atouts pour vous aider à :

- **Comblent vos besoins en main-d'œuvre.** Les TFE joueront un rôle de plus en plus important au sein de la population active du Canada.
- **Renforcer votre caractère concurrentiel.** Beaucoup de TFE possèdent les compétences et les talents exigés pour aider votre entreprise à soutenir la concurrence sur le marché mondial.
- **Accéder à de nouveaux marchés.** Les TFE peuvent parler plusieurs langues et connaître des cultures qui peuvent vous aider à ouvrir de nouveaux marchés locaux et mondiaux.
- **Accroître l'efficacité de votre organisation.** Les TFE peuvent apporter de nouvelles perspectives dans votre entreprise, suscitant de nouvelles réflexions et faisant découvrir des façons plus efficaces de faire des affaires.
- **Vous mettre en relation avec d'autres travailleurs et organismes importants.** Les TFE pourraient être capables de vous mettre en contact avec d'autres employés éventuels et de mettre en relation votre entreprise avec d'autres organisations nationales ou internationales.

Le présent guide vous aidera à trouver, à évaluer, à recruter et à maintenir en poste des TFE. Il vous propose des ressources utiles ainsi que des conseils et des outils pratiques.

### CONSEIL

Mettre à jour la stratégie et les pratiques de dotation de votre entreprise pour recruter efficacement des TFE et assurer leur maintien en poste vous aidera à établir des programmes de recrutement et d'emploi plus efficaces pour tous les travailleurs.

## QUI PEUT TRAVAILLER AU CANADA?

### Tous les résidents permanents peuvent travailler au Canada

Les nouveaux arrivants qui ont leur statut de résident permanent au Canada sont autorisés à travailler pour tout employeur de leur choix.

### Les titulaires d'un permis de travail peuvent travailler au Canada

Les étrangers peuvent présenter une demande de permis de travail pour travailler temporairement au Canada. De nombreux titulaires d'un permis de travail ont un permis de travail pour un employeur précis. Cela signifie qu'ils peuvent seulement travailler pour l'employeur dont le nom figure sur leur permis de travail. Dans certains cas, comme employeur, vous pourriez devoir vous soumettre à une étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) avant qu'un permis de travail puisse être délivré. Une EIMT « favorable » indique que le travailleur étranger comble un besoin en prenant l'emploi offert et qu'aucun travailleur canadien n'est disponible pour faire le travail.

Dans d'autres situations, le travailleur pourrait être dispensé de l'exigence d'EIMT. Le cas échéant, vous devrez quand même fournir de l'information sur l'offre d'emploi directement à Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC), par l'entremise du [Portail des employeurs](#).

Un permis de travail temporaire est assorti de plusieurs conditions, comme le type de travail que son titulaire est autorisé à faire, le lieu et les heures de travail ainsi que la date d'expiration du permis.

Certains étrangers peuvent avoir un permis de travail « ouvert », qui leur permet de travailler pour n'importe quel employeur au Canada.

### Certains étudiants étrangers peuvent travailler au Canada

Beaucoup d'étudiants étrangers postsecondaires à temps plein qui détiennent un permis d'études valide sont autorisés à travailler hors campus jusqu'à concurrence de 20 heures par semaine, et à temps plein lors des périodes de congés universitaires, comme durant les vacances d'été et d'hiver ou lors de la semaine de relâche. Aucun permis de travail distinct n'est exigé pour les étudiants dans cette situation : l'autorisation de travail sera imprimée directement sur leur permis d'études.



# 3.

## RECRUTER ET ÉVALUER DES TRAVAILLEURS FORMÉS À L'ÉTRANGER

Vous pouvez trouver plus facilement des TFE en repérant et en éliminant les obstacles dans vos processus de recrutement, d'évaluation et de sélection.

- Assurez-vous que toutes les personnes qui participent au recrutement sont conscientes de l'intérêt que présentent les compétences et les titres de compétences étrangers.
- Offrez une formation sur la diversité et les différences culturelles à tous les employés, en particulier à ceux qui participent au recrutement.
- Mettez l'accent sur les compétences et l'expérience professionnelle des candidats plutôt que sur leur lieu d'origine ou l'endroit où ils ont fait leurs études et acquis leur expérience.
- Exposez les grandes lignes du processus de sélection et d'entrevue dans vos avis de postes à pourvoir.
- Lorsque vous annoncez des avis de postes à pourvoir, indiquez aux travailleurs que vous accordez de l'importance aux compétences et titres de compétences acquis à l'étranger.
- Faites savoir aux candidats potentiels que votre milieu de travail est inclusif et favorable à la diversité.
- Aidez à prévenir l'exploitation en vérifiant que toutes les tierces parties qui recrutent des candidats en votre nom se conforment aux lois fédérales, provinciales ou territoriales qui réglementent le recrutement.

### 3.1 Le processus de recrutement

Attirez les meilleurs candidats possible et évaluez leurs compétences acquises de façon équitable et précise. Si vous ne pouvez pas trouver de citoyens canadiens ni de résidents permanents pour faire le travail, envisagez d'élargir votre recherche en incluant les candidats du système Entrée express ou les travailleurs étrangers temporaires.

Le processus de recrutement compte quatre étapes :

- définir l'emploi;
- trouver des candidats éventuels;
- évaluer les titres de compétences et l'expérience des candidats;
- sélectionner le meilleur candidat.

Ces étapes sont étroitement liées. La façon dont vous définissez l'emploi aura une incidence sur les candidats que vous attirerez, la manière dont vous évaluerez leurs compétences et votre sélection finale.



## CONSEILS


- **Examinez votre processus de recrutement** : assurez-vous qu'il n'est pas semé d'embûches. Pensez à offrir une formation sur la diversité et les différences culturelles aux employés qui participent au recrutement.
- **Déterminez les connaissances linguistiques nécessaires pour l'emploi** : certains emplois exigent un niveau élevé de connaissances linguistiques, et d'autres non. Si un poste n'exige que des connaissances linguistiques de base, songez à sélectionner des travailleurs ne parlant pas couramment le français ou l'anglais.
- **Efforcez-vous de surmonter les obstacles linguistiques lors du recrutement** : dans vos avis de postes à pourvoir et vos annonces d'emploi, utilisez un langage clair et simple, dépourvu de jargon et d'argot. Il pourrait être bon d'envisager de publier votre annonce dans des langues autres que le français ou l'anglais, notamment pour les emplois qui ne nécessitent pas un niveau élevé de maîtrise linguistique.
- **Favorisez le recrutement éthique** : assurez-vous que vous, ou tout tiers agissant en votre nom, respectez toute loi fédérale, provinciale ou territoriale qui réglemente le recrutement.

### 3.2 Définir l'emploi

Une description de travail claire et exhaustive attirera des TFE.

- Définissez les **compétences essentielles** qui sont nécessaires pour l'emploi. Ces compétences constituent les bases de l'apprentissage; elles permettent aux personnes de se développer dans le cadre de leur emploi et de s'adapter à l'évolution du milieu de travail.
- Définissez le **niveau de compétences linguistiques** nécessaire pour l'emploi.
- Définissez les **fonctions, les responsabilités et les autres exigences liées à l'emploi**. La **Classification nationale des professions (CNP)** peut vous aider à définir les principales fonctions ou responsabilités, les exigences liées à l'emploi et les titres de l'emploi pour une vaste gamme de professions.



- 
- **Utilisez les renseignements disponibles dans votre secteur économique.** Des normes nationales ont été élaborées dans de nombreux secteurs. Ces normes peuvent vous aider à définir vos exigences.
  - **Indiquez clairement quel permis ou quel agrément est exigé pour les professions réglementées.** Dans certains cas, il pourrait être possible de recruter une personne qui occuperait un poste de responsabilité moins élevé et de l'aider à obtenir en cours d'emploi l'autorisation d'exercer et l'agrément nécessaires. Si c'est le cas, indiquez-le clairement dans vos avis de postes à pourvoir.
  - **Envisagez l'agrément volontaire pouvant s'appliquer aux professions non réglementées.** Si vous préférez des candidats qui possèdent cet agrément, indiquez-le clairement dans vos avis de postes à pourvoir.
  - **Demandez une expérience de travail pertinente plutôt qu'une expérience de travail au Canada.** Pour de nombreux emplois, l'élément important est la pertinence de l'expérience de travail, et non pas le pays où elle a été acquise. Certaines provinces et certains territoires considèrent maintenant qu'exiger une expérience canadienne est une pratique discriminatoire.

### 3.2.1 Déterminer l'importance des compétences linguistiques

En tant qu'employeur, vous craignez peut-être que les TFE ne maîtrisent pas suffisamment le français ou l'anglais pour communiquer efficacement dans le milieu de travail.

La communication est importante, mais avant d'évaluer les compétences linguistiques d'un candidat, tenez compte de ce qui suit :

- **Quelles aptitudes linguistiques sont réellement requises pour ce poste?** Certains emplois n'exigent pas un niveau élevé de maîtrise de la langue, tandis que d'autres peuvent nécessiter des connaissances linguistiques spécifiquement liées à l'emploi. (Voir aussi la section 3.3.3.)
- **Il est possible de renforcer les compétences linguistiques** grâce à une formation linguistique ou à l'expérience de travail.
- **Ne vous laissez pas tromper par un accent.** Certains TFE peuvent très bien maîtriser le français ou l'anglais, mais avoir un accent ou utiliser un vocabulaire différent. Gardez à l'esprit que certains postes exigent des aptitudes de communication minimales. Songez à doter ces postes de candidats qui apprennent encore à parler couramment le français ou l'anglais.

## 3.3 Évaluer les titres de compétences et l'expérience

De nombreuses organisations et ressources peuvent vous aider à évaluer et à vérifier les titres de compétences acquis à l'étranger. Certaines de ces ressources sont propres à un secteur ou à un métier; d'autres sont plus générales.

Pour présenter une demande de résidence permanente dans le cadre d'un des programmes d'immigration économique du Canada, les nouveaux immigrants éventuels auront peut-être à faire évaluer leurs diplômes d'études par [un des organismes](#) désignés par IRCC. Ce ne sont pas les seuls organismes à fournir ce service, mais ce sont les seuls qui sont reconnus pour fournir des évaluations aux fins d'immigration. Cette évaluation pourrait vous être utile lorsque vous voudrez comparer les études faites à l'étranger aux normes canadiennes.

En tant qu'employeur, comprendre et évaluer efficacement l'expérience et les titres de compétences acquis à l'étranger vous aideront à trouver des employés qui répondent le mieux à vos besoins. Pour veiller à ce que vous ayez tous les renseignements voulus, soyez très précis sur ce qui doit être présenté dans le cadre d'une demande d'emploi. Des ressources sont disponibles, notamment le [Centre d'information canadien sur les diplômes internationaux](#), pour vous aider à évaluer ces documents et les candidatures des TFE.

**La reconnaissance des titres de compétences étrangers** est le processus de vérification des études, de la formation et de l'expérience de travail acquises dans un autre pays et de leur comparaison aux normes établies pour les travailleurs canadiens.

### 3.3.1 Évaluation et vérification des titres de compétences étrangers

**Les certificats, diplômes et grades obtenus à l'étranger peuvent être équivalents aux titres de compétences canadiens.**

Les organismes d'évaluation des titres de compétences peuvent évaluer les titres de compétences étrangers et vous indiquer dans quelle mesure ils se comparent aux normes canadiennes. Vous trouverez certains de ces organismes par l'entremise du [Centre d'information canadien sur les diplômes internationaux](#).

Ces organismes ne peuvent qu'évaluer les diplômes d'études universitaires formels produits par des établissements universitaires reconnus. Ils ne peuvent pas évaluer les certificats d'apprentissage des métiers, la formation axée sur des compétences, la formation professionnelle et l'expérience de travail.



## CONSEILS

- Faire évaluer des titres de compétences peut prendre du temps, alors tenez-en compte dans vos calendriers de recrutement.
- Demandez aux employés éventuels de faire évaluer leurs titres de compétences dans le cadre de leur demande d'emploi.
- Informez les candidats des services d'évaluation des titres de compétences dans vos avis de postes à pourvoir et insérez un lien vers ces services sur le site Web de votre entreprise.
- Envisagez la possibilité de reconnaître l'évaluation des diplômes d'études du candidat (qu'il pourrait avoir obtenue à des fins d'immigration ou dans le cadre du processus de demande pour un autre emploi) plutôt que de demander des documents supplémentaires.

### Autres ressources

- Dans le cas des professions réglementées et des métiers spécialisés, l'organisme de réglementation provincial ou territorial pertinent est la source d'information faisant autorité pour tous les aspects de la reconnaissance des titres de compétences étrangers pour sa profession.
- Pour les métiers non réglementés de certains secteurs, il existe des systèmes d'agrément volontaire permettant d'évaluer les capacités des TFE.
- Des services d'[évaluation et de reconnaissance des acquis \(ERA\)](#) sont offerts dans de nombreux collèges et instituts. Le processus d'ERA consiste à déterminer et à mesurer les capacités et les connaissances acquises à l'extérieur des établissements d'enseignement traditionnels. Il peut établir les équivalences des titres de compétences pour les capacités et les connaissances acquises à l'extérieur du Canada et déterminer l'admissibilité à exercer un métier ou une profession.

### 3.3.2 Évaluation et vérification des compétences

Les compétences sont l'étendue des aptitudes, connaissances et capacités nécessaires pour réaliser des tâches et fonctions données. Prévalez-vous des tests fondés sur les compétences pour évaluer l'aptitude des candidats à s'acquitter des tâches qui leur seront confiées.


#### Mesurer les compétences

- **Utilisez les normes professionnelles existantes**, qui ont été élaborées par les conseils sectoriels et les associations professionnelles pour de nombreux secteurs d'activité. [Consultez le Centre d'information canadien sur les diplômes internationaux](#) pour obtenir les coordonnées. Vous pouvez évaluer les compétences des TFE en les comparant à ces normes pour des métiers donnés.
- **Utilisez le Test des compétences essentielles dans le milieu de travail (TOWES) pour évaluer les compétences au niveau d'entrée.** Le test TOWES fait appel à des documents des milieux de travail pour mesurer avec efficacité les compétences essentielles nécessaires à la sécurité et à la productivité d'un emploi. Des évaluations TOWES sectorielles, adaptées en fonction du secteur, sont également disponibles. Un réseau national de collèges de tout le Canada effectue les évaluations du TOWES.
- **Élaborez des épreuves pratiques s'il est possible de le faire.** Les épreuves pratiques vous permettent de voir le candidat « en action » et d'évaluer ses aptitudes réelles.
- **Demandez aux candidats de décrire comment ils répondent aux compétences particulières.** Vous obtiendrez ainsi des exemples concrets d'expérience de travail pertinente que les TFE ont dans un domaine ou un emploi donné, ou de l'exécution de tâches particulières.

### 3.3.3 Normes linguistiques

**Augmentez l'efficacité de votre recrutement : indiquez les compétences linguistiques que vous exigez et celles que vous pouvez favoriser.**

Le Centre des niveaux de compétence linguistique canadiens (CNCLC) a élaboré des normes nationales pour mesurer, chez les adultes immigrants ou les candidats à l'immigration, la maîtrise du français ou de l'anglais. Vous pouvez utiliser ces normes pour aider à définir les exigences linguistiques pour les descriptions d'emploi.



Le CNCLC a travaillé avec des spécialistes de la langue au Canada pour déterminer le niveau linguistique exigé pour travailler dans certaines professions. Deux méthodes souvent utilisées sont l'analyse comparative, qui comprend une évaluation des besoins d'une profession, et l'analyse linguistique d'une profession. Une analyse linguistique d'une profession détermine les compétences linguistiques exigées pour accomplir un travail, en se fondant sur le Profil des compétences essentielles et la Norme professionnelle nationale, de la manière établie par un conseil sectoriel ou un organisme de réglementation.

Plusieurs conseils sectoriels, associations nationales et organismes de réglementation ont également conçu des documents d'épreuves linguistiques et de formation propres à certains secteurs ou certaines professions. Pour les professions réglementées, beaucoup de travailleurs formés à l'étranger voient leurs connaissances linguistiques évaluées dans le cadre du processus d'autorisation d'exercer. L'organisme de réglementation provincial ou territorial responsable de l'agrément peut vous fournir de plus amples renseignements sur les exigences linguistiques et les processus afférents.

## CONSEILS

- **Accordez aux candidats du temps pour se préparer aux entrevues.** Gardez à l'esprit qu'un candidat peut être nerveux durant une entrevue d'emploi et que ses connaissances linguistiques peuvent sembler pires qu'elles ne le sont. Tenez-en compte et informez les candidats des entrevues à l'avance afin qu'ils puissent se préparer adéquatement.
- **Concentrez-vous sur ce que dit le candidat.** Les candidats peuvent avoir une bonne maîtrise du français ou de l'anglais, tout en ayant un accent ou en s'exprimant d'une autre façon. Tenez-en compte et efforcez-vous de vous concentrer sur le contenu. Gardez à l'esprit qu'il est possible d'améliorer les compétences linguistiques du candidat grâce à une formation linguistique ou à l'expérience de travail.

### 3.3.4 Agrément et autorisation d'exercer

Le poste que vous cherchez à pourvoir est peut-être un poste de professionnel d'une profession réglementée pour lequel il faut un permis, un certificat ou une autorisation d'exercer. Comme employeur, vous pouvez appuyer ce processus.

Si l'obtention d'une autorisation d'exercer nécessite une expérience de travail canadienne, envisagez de recruter les candidats à un niveau moins élevé jusqu'à ce qu'ils répondent aux exigences pour obtenir un permis d'exercer pour l'emploi qu'ils sollicitent. Encouragez vos employés à obtenir leur agrément ou leur autorisation d'exercer en leur accordant du temps pour leurs études ou en leur offrant un soutien financier.

Les organismes de réglementation peuvent vous fournir de plus amples renseignements concernant l'évaluation des diplômes pour leur profession. Certaines professions ont aussi créé des outils d'agrément.

## 3.4 Considérations juridiques

Au Canada, il existe des lois du travail fédérales et provinciales qui contribuent à protéger les employés et les employeurs. Ces lois établissent le salaire minimum, les normes en matière de santé et de sécurité et les heures de travail. Il existe des lois sur les droits de la personne qui protègent les employés d'un traitement injuste de la part des employeurs lorsqu'il est fondé sur certains aspects, comme le sexe, l'âge, la race, la religion ou un handicap.

Dans certaines provinces et certains territoires, exiger une expérience canadienne peut être considéré comme étant une pratique discriminatoire. Par exemple, la Commission ontarienne des droits de la personne a créé une directive d'orientation dénonçant l'exigence d'« expérience canadienne », la jugeant discriminatoire et suggérant de n'y recourir que dans des circonstances très limitées.

Familiarisez-vous avec ces lois. Elles s'appliquent aux travailleurs formés à l'étranger. Vous devriez aussi être au courant de toute loi provinciale ou territoriale qui offre une protection additionnelle aux travailleurs étrangers. En respectant ces lois, vous faites en sorte que le personnel de talent de votre entreprise demeure dévoué et loyal.

Outre les lois provinciales et territoriales relatives au recrutement et à l'emploi, les employeurs embauchant des travailleurs étrangers dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires ou du Programme de mobilité internationale doivent se conformer aux conditions des programmes. Consultez les sites [d'Emploi et Développement social Canada](#) et d'[IRCC](#) pour obtenir de plus amples renseignements sur la conformité des employeurs.







# 4.

## TROUVER DES TRAVAILLEURS FORMÉS À L'ÉTRANGER

Les TFE, dont les immigrants, les réfugiés, les étudiants étrangers et les Canadiens qui ont été formés ou qui ont travaillé à l'extérieur du pays, possèdent les compétences et l'expérience dont vous avez besoin. La diversité des antécédents, des compétences et des perspectives constitue une source d'innovation et de dynamisme au sein du milieu de travail.

### 4.1 Trouver des travailleurs formés à l'étranger au Canada

Il existe de nombreux liens locaux vers les TFE.

- **Les fournisseurs de services d'établissement** aident les nouveaux arrivants, dont les réfugiés, à s'établir au Canada et à trouver un emploi dans leur nouvelle collectivité. Ils peuvent vous mettre en contact avec les nouveaux arrivants prêts à travailler à qui ils offrent des services. Vous pouvez trouver ces fournisseurs à l'adresse [www.cic.gc.ca/francais/nouveaux/services/index.asp](http://www.cic.gc.ca/francais/nouveaux/services/index.asp)
- **Les banques d'emplois** sont des sites Web dans lesquels on peut effectuer des recherches et où les organismes affichent des profils de TFE. Certaines permettent également aux employeurs d'afficher leurs offres d'emploi.
- **Le Guichet-Emplois de Service Canada** est un service bilingue de répertoire d'emplois et de renseignements sur le marché du travail, gratuit et simple à utiliser, qui met en relation les travailleurs et les employeurs de tout le pays.
- **Vos employés** peuvent vous recommander des TFE.
- **Les associations et réseaux** peuvent avoir des programmes visant à placer les TFE.
- Les initiatives de partenariats communautaires, comme les Réseaux d'immigration francophone et les Réseaux de développement économique et d'employabilité, aident à mettre en contact des employeurs avec des employés éventuels.
- Les conseils d'emploi locaux pour les immigrants ont des outils et des ressources pour aider les employeurs qui désirent attirer, embaucher et maintenir en poste des TFE qualifiés.
- **Les salons de l'emploi** peuvent vous faire rencontrer des candidats prometteurs dans votre région, dans votre collectivité ou dans votre secteur. Vous pouvez prendre part à un salon de l'emploi en tant qu'employeur participant.
- **Les universités et les collègues** fournissent de nombreux services, notamment des programmes d'insertion professionnelle et des services de placement qui mettent les TFE en relation avec les employeurs. (Se reporter à l'information sur les étudiants étrangers à la section 2.)



## CONSEILS

- Les programmes d'immigration sont conçus de façon à ce que vous n'ayez pas besoin de recourir à un représentant pour cheminer dans le système. Toutefois, vous pourriez vouloir retenir les services d'un **représentant en immigration** pour vous aider à franchir les étapes du processus de recrutement. Le recours aux services d'un représentant est un choix personnel. Des frais se rattachent généralement à ces services.
- Si vous souhaitez recruter un TFE francophone à l'extérieur du Canada, vous pouvez participer au salon de l'emploi international de **Destination Canada**.

## 4.2 Options d'immigration pour les travailleurs formés à l'étranger

Si vous êtes incapable de trouver des candidats qui vivent déjà au Canada et qui possèdent les compétences et l'expérience dont vous avez besoin, une solution de rechange serait de recruter à l'extérieur du pays des travailleurs formés à l'étranger. Pour ce faire, vous pouvez recourir à l'un des programmes d'immigration fédéraux, provinciaux et territoriaux.

- Il est important que vous fassiez d'autres recherches sur le programme d'immigration qui répond le mieux à vos besoins, ainsi que sur vos responsabilités si vous choisissez d'appuyer l'immigration d'un TFE au Canada par l'entremise d'un de ces volets d'immigration. La banque de renseignements pour les employeurs qui veulent recruter des travailleurs formés à l'étranger peut être consultée sur le site [www.cic.gc.ca/francais/embaucher/index.asp](http://www.cic.gc.ca/francais/embaucher/index.asp).
- Pour embaucher un travailleur de façon temporaire, vous devez déterminer si vous avez besoin de recourir au Programme des travailleurs étrangers temporaires ou au Programme de mobilité internationale. IRCC fournit un service aux employeurs pour les guider dans ce choix. Veuillez consulter le site suivant : [www.cic.gc.ca/francais/travailler/employeurs/demande-qui.asp](http://www.cic.gc.ca/francais/travailler/employeurs/demande-qui.asp).
- Si vous devez présenter une demande auprès de Service Canada pour obtenir une étude d'impact sur le marché du travail, familiarisez-vous avec les exigences. Vous devrez montrer que vous avez été incapable d'embaucher un citoyen ou un résident permanent du Canada pour l'emploi offert. Pour de plus amples renseignements, voir : [www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers.html](http://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers.html).
- Si le poste à pourvoir est de longue durée et s'adresse à un travailleur qualifié, envisagez de recourir au système Entrée express et d'aider la personne à présenter une demande de résidence permanente. Pour de plus amples renseignements, voir : [www.cic.gc.ca/francais/travailler/embaucher/travailleurs\\_permanents.asp](http://www.cic.gc.ca/francais/travailler/embaucher/travailleurs_permanents.asp).
- Le Québec fixe ses propres exigences en matière d'immigration et sélectionne de nouveaux arrivants qui vont bien s'adapter à la vie dans cette province. Les employeurs doivent savoir que les travailleurs formés à l'étranger qui veulent entrer au Canada en tant que travailleurs qualifiés sélectionnés par le Québec doivent d'abord présenter une demande auprès du **gouvernement du Québec** afin d'obtenir un certificat de sélection (Certificat de sélection du Québec).
- Certaines provinces et certains territoires offrent des subventions salariales pour aider les employeurs à recruter de nouveaux arrivants. Consultez à ce sujet le **Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi** du Québec.



# 5.

## PRATIQUES EXEMPLAIRES POUR L'EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS FORMÉS À L'ÉTRANGER

### Sélection fructueuse

Des descriptions de travail claires et précises, des pratiques de recrutement transparentes et des processus d'évaluation impartiaux, équitables et exacts vous donneront les outils nécessaires pour sélectionner les meilleurs candidats pour les postes à pourvoir.

Vous pourriez prendre l'engagement de recruter des TFE pour votre entreprise. Vous pouvez également allouer un certain nombre de postes aux programmes de transition vers le marché du travail.

### CONSEILS

- Suivez une procédure de sélection définie.
- Appliquez un ensemble de critères cohérents et équitables pour des postes similaires. Une grille d'évaluation s'avère utile pour comparer les candidats.
- Reconnaissez la valeur et la transférabilité des capacités et des titres de compétences acquis à l'étranger.
- Prenez tous les aspects du profil du candidat en considération, y compris les études faites à l'extérieur du pays et l'expérience acquise à l'étranger.
- Faites participer un conseiller en ressources humaines – ou un conseiller externe – au processus d'entrevue.





## INTÉGRER ET MAINTENIR EN POSTE LES TRAVAILLEURS FORMÉS À L'ÉTRANGER

Vous pouvez réussir à intégrer et à maintenir en poste les TFE. La présente section aborde les aspects suivants :

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

### 6.1 Formation, mentorat et perfectionnement professionnel

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

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

#### 6.1.1 Programmes de formation

Offrez des cours de formation ou une formation pratique entre collègues dans le milieu de travail ou informez vos travailleurs lorsqu'une formation est proposée.

- **Formation axée sur des compétences** : une telle formation peut comprendre l'aptitude aux études, les connaissances spécialisées, les capacités de lecture et d'écriture et les compétences essentielles comme les compétences en informatique ou le travail en collaboration avec d'autres personnes. La formation peut être offerte par des organismes communautaires, des bibliothèques publiques municipales et des centres communautaires.

#### - **Plan d'action : Guide**

Les compétences essentielles peuvent contribuer à accroître la productivité, l'innovation et le caractère concurrentiel global de votre entreprise. Ce guide comprend un processus en diverses étapes pour concevoir une stratégie de formation en compétences essentielles et l'intégrer dans votre milieu de travail.

#### - **Enrichissement des tâches et compétences essentielles**

Il y a enrichissement des tâches lorsqu'un employé se voit accorder de nouvelles responsabilités ou de nouvelles tâches qui lui permettent de développer ses compétences ou ses capacités. L'enrichissement des tâches est un moyen efficace d'aider les employés, incluant les travailleurs formés à l'étranger, à améliorer leurs compétences essentielles. En outre, il donne de bons résultats sans exiger beaucoup de ressources.

- **Formation linguistique** : les TFE peuvent profiter de **cours de langue** en français ou en anglais. Il peut s'agir de cours de langue adaptés au marché du travail ou à des professions particulières.
- **Formation en matière de culture et de communication** : cette formation aide tous les travailleurs à interagir plus efficacement avec leurs collègues, les fournisseurs et les clients. La formation en communication renforce les aptitudes de présentation et aide les travailleurs à communiquer leurs idées plus clairement.
- **Formation organisationnelle** : comme tous les nouveaux employés, les TFE tireront profit d'une formation axée sur les normes, pratiques et attentes de votre entreprise.

## 6.1.2 Programmes de mentorat

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

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

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

## 6.1.3 Perfectionnement professionnel

Les possibilités de perfectionnement professionnel sont importantes pour tous les employés, ainsi que pour votre entreprise. Assurez-vous que ces possibilités sont offertes aux travailleurs formés à l'étranger.

- Incluez des TFE dans les programmes officiels de perfectionnement du leadership.
- Soyez ouvert aux nouvelles formes de leadership et de collaboration. Ne faites pas abstraction des capacités des TFE simplement parce qu'elles ne reflètent pas la norme dans votre milieu de travail.
- Offrez un encadrement et des cours de perfectionnement des capacités de communication et de leadership. Rappelez-vous que les TFE peuvent avoir des besoins spéciaux en fonction de leur origine culturelle, de leurs aptitudes, de leur formation et de leur expérience de travail.
- Appuyez les travailleurs dans leur processus d'obtention d'un permis d'exercice ou de l'agrément. Votre entreprise pourrait obtenir des avantages en offrant un soutien financier pour les examens ou un congé payé pour que les candidats puissent se préparer à des examens importants et les passer.

## 6.2 Créer un milieu de travail inclusif

Il n'y a pas de meilleur moyen d'améliorer le moral de votre entreprise et de vous assurer du dévouement de vos employés qu'en créant un milieu de travail accueillant. Veillez à ce que les TFE profitent aussi de ce climat invitant.

- Créez un climat où tous les travailleurs sont bien accueillis par leurs collègues et supérieurs et faites savoir à tous qu'il s'agit d'un aspect important de votre entreprise.
- Mettez en place un programme officiel d'orientation pour que tous les nouveaux travailleurs se sentent appréciés et inclus.
- Associez les TFE à des membres du personnel déjà en poste, si possible avec des personnes de même origine culturelle.
- Mettez les nouveaux TFE en contact avec des services de soutien personnel et communautaires qui les aideront, eux et leur famille, dans leur établissement.
- Offrez une formation sur la diversité et les différences culturelles à tous les membres du personnel. Dans certaines régions du Canada, les conseils d'emploi pour les immigrants (en consultez la liste plus loin, dans la section Ressources régionales) peuvent vous aider à vous donner de la formation.
- Célébrez la diversité culturelle au sein de votre entreprise au moyen d'affiches, de bulletins ou d'autres documents. Organisez des activités spéciales qui célèbrent différentes cultures.
- Appuyez des initiatives liées à l'embauche, au mentorat, à la promotion et au maintien en poste des TFE et participez-y. Encouragez chaque membre de votre entreprise à y prendre part.
- Désignez des travailleurs pour qu'ils se fassent les champions de la diversité au sein de votre entreprise. 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.







## Comprendre les différences culturelles

Vous vous demandez peut-être si un travailleur venant d'un contexte culturel différent s'intégrera à la culture de votre milieu de travail. Vous êtes peut-être préoccupé par la façon dont les autres employés réagiront face à un TFE et interagiront avec lui. Vous pouvez mettre un terme à ces préoccupations en préparant votre milieu de travail à soutenir la diversité.

Votre lieu de travail est probablement déjà diversifié. Les sources de diversité sont multiples, allant de l'âge, au sexe et à l'orientation sexuelle, en passant par la religion, les opinions politiques et la musique préférée. Soulignez la diversité de votre milieu de travail auprès des membres du personnel. Ce faisant, vous les encouragerez à s'ouvrir encore plus à la diversité.

- 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 offrir une formation sur la communication interculturelle à tous vos employés, y compris aux TFE.
- Les différences culturelles peuvent rapprocher.
- Un milieu de travail inclusif profite à tous.

## Faire en sorte que les TFE soient des membres à part entière de l'entreprise

- Faites participer les TFE à l'élaboration de nouveaux processus, produits ou services. Leurs perspectives uniques pourraient donner lieu à de nouvelles idées inhabituelles, mais très efficaces.
- Soyez à l'affût des aptitudes cachées des travailleurs formés à l'étranger qui n'ont peut-être pas été détectées dans le cadre du processus de recrutement. La diversité de leurs origines peut constituer une riche source d'aptitudes et de talents. Trouvez des façons d'utiliser ces aptitudes de manière appropriée.
- Reconnaissez et utilisez les connaissances culturelles, les compétences linguistiques et les réseaux internationaux des travailleurs formés à l'étranger pour développer les marchés internationaux ou des programmes de marketing ciblant des marchés locaux donnés.
- Faites appel aux connaissances linguistiques des travailleurs formés à l'étranger pour traduire des documents et offrez un service à la clientèle dans plusieurs langues.



## 6.3 Évaluer votre réussite

**L'investissement de votre temps et de vos efforts pour le recrutement de TFE a-t-il été valable?**

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

- **Faites un suivi du nombre de TFE employés dans votre entreprise.** Si vous avez pris l'engagement de recruter des TFE ou alloué des postes aux programmes de transition professionnelle, évaluez vos progrès de façon régulière.
- **Suivez l'évolution des TFE dans votre milieu de travail.** Sont-ils employés de manière appropriée, c'est-à-dire en fonction de leurs aptitudes et de leurs qualifications? Progressent-ils au sein de votre entreprise? (Gardez à l'esprit que les travailleurs ne devraient pas être contraints de participer à un processus de suivi qui va au-delà de votre processus d'évaluation habituel.)
- **Rendez compte de la façon dont les TFE ont contribué à votre milieu de travail.** Célébrez votre réussite à l'aide de récits dans des bulletins organisationnels, des communiqués à la collectivité, des revues spécialisées ou des rapports aux actionnaires.
- **Faites part de ce que vous avez appris en recrutant des TFE et en travaillant avec eux.** Communiquez vos pratiques exemplaires ou études de cas à votre association industrielle ou conseil sectoriel. Proposez de faire des allocutions lors d'ateliers de votre secteur d'activité, de réunions de groupes communautaires, de conseils d'emploi d'immigrants ou d'organismes d'aide aux immigrants.
- **Envisagez de collaborer avec les établissements d'enseignement ou les associations industrielles** qui s'attachent à améliorer les programmes de formation axée sur des compétences et de reconnaissance des titres de compétences étrangers.





# 7.

## SERVICES FINANCÉS PAR LE GOUVERNEMENT FÉDÉRAL POUR AIDER À ATTIRER, EMBAUCHER ET MAINTENIR EN POSTE LES NOUVEAUX ARRIVANTS

Le Programme d'établissement d'IRCC finance les services qui appuient l'intégration à long terme des TFE au Canada (à l'extérieur du Québec), notamment l'accès au marché du travail.

Ces services sont fournis par un large éventail d'organismes et sont destinés aux résidents permanents, aux TFE et aux réfugiés. Ils ne sont pas offerts aux résidents temporaires, comme les travailleurs étrangers temporaires, ni aux citoyens canadiens.

Vous et vos TFE êtes encouragés à entrer en contact avec [un fournisseur de services financé par IRCC](#) dans votre localité.

### Cours de langue pour les nouveaux arrivants

Les TFE peuvent suivre gratuitement des cours de langue financés par le gouvernement du Canada. Ces cours ([Language Instruction for Newcomers to Canada](#) et [Cours de langue pour les immigrants au Canada](#)) aident les nouveaux arrivants à acquérir les compétences dont ils ont besoin pour fonctionner au sein de la société canadienne et contribuer à l'économie. Le programme aborde des sujets comme la vie au Canada, les techniques de recherche d'emploi et la communication interculturelle, outre des cours de langue généraux.


Pour de plus amples renseignements, visionnez la vidéo d'IRCC sur la [formation linguistique au Canada](#).

### Mesures de soutien au marché du travail pour les nouveaux arrivants

Les mesures de soutien au marché du travail financées par IRCC sont offertes aux TFE, quels que soient leurs niveaux de compétence. La majorité des mesures de soutien visent à aider les TFE à trouver et à conserver un emploi qui correspond à leur formation et à leur expérience de travail. Au nombre des services et des mesures de soutien, mentionnons la formation linguistique propre à une profession ou à un métier, la formation sur les compétences essentielles, l'orientation en milieu de travail canadien (p. ex. les placements professionnels), les occasions de mentorat, les programmes et les cours de postes tremplins qui aident les TFE à se préparer en vue de réussir le processus d'obtention de l'autorisation d'exercer ou du certificat d'agrément.

### Programmes de postes tremplins

Les programmes de postes tremplins aident les nouveaux arrivants formés à l'étranger à se lancer sur le marché du travail dans des professions réglementées et non réglementées dans lesquelles ils ont déjà une formation et de l'expérience. Pour y arriver, un ensemble de mesures de soutien au marché du travail propres à un secteur est utilisé. Au nombre



de ces mesures de soutien, mentionnons la formation linguistique propre à une profession ou à un métier, les techniques de recherche d'emploi, l'orientation en milieu de travail (p. ex. les placements professionnels) et les cours qui aident les TFE à se préparer en vue de réussir le processus d'obtention de l'autorisation d'exercer ou du certificat d'agrément. Pour répondre aux exigences de formation ou à d'autres exigences professionnelles, les programmes de postes tremplins comprennent souvent une formation universitaire et technique.

Les programmes de postes tremplins offrent de précieuses occasions aux employeurs.

- Vous pouvez parrainer un placement professionnel et embaucher éventuellement un TFE ou offrir un poste plus permanent au moment de l'embauche.
- Vous pouvez offrir une occasion à vos TFE de perfectionner leurs compétences afin de répondre à des besoins particuliers, comme l'agrément ou l'autorisation d'exercer. Vous veillez ainsi à ce que leurs compétences atteignent les normes canadiennes avant de vous engager dans une procédure d'embauche plus permanente.


## Mesures de soutien pour les employeurs

Le gouvernement du Canada reconnaît le rôle important que jouent, d'une part, les TFE pour aider à remédier aux pénuries de main-d'œuvre et, d'autre part, les employeurs pour contribuer à l'intégration fructueuse des TFE.

Le Programme d'établissement d'IRCC fournit des services pour aider les employeurs à attirer, à embaucher et à maintenir en poste des nouveaux arrivants. Les employeurs peuvent notamment entrer en contact avec de nouveaux arrivants en personne et en ligne grâce aux salons de l'emploi, aux guichets emplois et aux services de jumelage emploi-travailleur coordonnés par des fournisseurs de services. La formation sur la diversité aide aussi les employeurs à établir un environnement accueillant.

Les conseils d'emploi d'immigrants, souvent financés par IRCC, visent à mobiliser des milliers d'employeurs. Ils offrent des services pour aider à relever les défis d'un effectif diversifié, tout en facilitant les occasions de mentorat et de travail pour les TFE. Les conseils d'emploi d'immigrants fournissent des outils et des ressources aux employeurs pour renforcer leur capacité d'embaucher, de perfectionner et de maintenir en poste de nouveaux arrivants. Au nombre de ces outils et ressources, mentionnons la formation sur la diversité et la formation sur les différences culturelles aux employés qui participent au processus d'embauche.

Le Réseau de liaison avec les employeurs (RLE) d'IRCC aide les employeurs canadiens à comprendre comment utiliser le système d'immigration pour répondre aux besoins d'embauche et aider à stimuler la croissance économique.



Les employeurs IRCC peuvent communiquer avec le Réseau – situé dans six villes du Canada – pour obtenir des renseignements à jour sur les programmes d’immigration économique temporaire et permanente, sur la Stratégie en matière de compétences mondiales et sur la façon d’utiliser Entrée express.

Le Réseau de liaison avec les employeurs peut aussi aider les employeurs canadiens à trouver des travailleurs qualifiés à l’étranger, y compris des candidats bilingues ou d’expression française. En outre, le Réseau aide les employeurs canadiens des travailleurs étrangers temporaires déjà autorisés à rester au Canada à obtenir leur résidence permanente. Pour communiquer avec un représentant du Réseau de liaison avec les employeurs, envoyez un courriel à [EEengagement@ic.gc.ca](mailto:EEengagement@ic.gc.ca).

## Autres mesures de soutien fédérales, provinciales et territoriales pour les employeurs

D’autres services, y compris ceux financés par les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, peuvent aussi être offerts dans votre région. La Subvention canadienne pour l’emploi, un aspect central des ententes sur le Fonds canadien pour l’emploi, vise à aider les travailleurs, y compris les TFE, à suivre la formation dont ils ont besoin pour avoir accès aux postes à pourvoir. Les employeurs déterminent la formation axée sur des compétences qui répond le mieux aux besoins de leur entreprise. La [Subvention canadienne pour l’emploi](#) est à frais partagés avec les employeurs, qui peuvent faire une demande de subventions jusqu’à concurrence de 10 000 \$ pour couvrir les coûts directs de la formation pour les nouveaux employés ou les employés déjà en poste.

## Autres possibilités de carrière

IRCC finance des séances sur les autres possibilités de carrière pour les nouveaux arrivants formés à l’étranger. Ces séances leur montrent comment les compétences et l’expérience qu’ils ont acquises à l’extérieur du Canada peuvent être appliquées à une nouvelle carrière connexe et clarifient les options pour les [autres possibilités de carrière](#) au Canada.

Les nouveaux arrivants formés à l’étranger peuvent entrer en contact avec un plus grand nombre d’employeurs, et les employeurs sont en mesure de reconnaître la valeur des compétences transférables et de l’expérience offertes par les nouveaux arrivants.

Les participants nouvellement arrivés trouvent l’information utile pour leur recherche d’emploi au Canada, tandis que les participants qui sont des employeurs découvrent les compétences et l’expérience que les nouveaux arrivants peuvent mettre à profit dans leur entreprise respective.

## Programme fédéral de stage pour les nouveaux arrivants (PFSNA)

Le [Programme fédéral de stage pour les nouveaux arrivants \(PFSNA\)](#) est un programme primé et dynamique du gouvernement du Canada offert par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. Il aide les résidents permanents et les citoyens canadiens au pays depuis moins de 10 ans à acquérir une expérience de travail pertinente et élimine les principaux obstacles à la participation des nouveaux arrivants au marché du travail. Les candidats au PFSNA sont soumis à un processus de sélection rigoureux et sont hautement qualifiés et disposés à travailler dans des domaines comme la politique, la recherche, l’administration, la gestion de projet, les sciences informatiques et les finances.



## RESSOURCES SUPPLÉMENTAIRES

### Ressources nationales

- Bureaux des visas ([www.cic.gc.ca/francais/information/bureaux/demande-ou.asp](http://www.cic.gc.ca/francais/information/bureaux/demande-ou.asp))
- Centre d'apprentissage interculturel ([www.international.gc.ca/cil-cai/index.aspx?lang=fra](http://www.international.gc.ca/cil-cai/index.aspx?lang=fra))
- Cibletudes ([www.cibletudes.ca/fra/commun/aide/contact/index.shtml](http://www.cibletudes.ca/fra/commun/aide/contact/index.shtml))
- Destination Canada ([www.destination-canada-forum-emploi.ca](http://www.destination-canada-forum-emploi.ca))
- Dispenses du permis de travail ([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 ([www.guichetemplois.gc.ca/pièces\\_jointes-fra.do?cid=228&lang=fra](http://www.guichetemplois.gc.ca/pièces_jointes-fra.do?cid=228&lang=fra))
- Educational Testing Service Canada Inc. ([www.etscanada.ca/fr/?SID=q0160nb89jn3bv48bcr65ppq55](http://www.etscanada.ca/fr/?SID=q0160nb89jn3bv48bcr65ppq55))
- Embaucher des immigrants ([www.hireimmigrants.ca](http://www.hireimmigrants.ca)) [en anglais seulement]
- Embaucher un travailleur étranger ([www.cic.gc.ca/francais/embaucher/index.asp](http://www.cic.gc.ca/francais/embaucher/index.asp))
- Exemptions de visa ([www.cic.gc.ca/francais/visiter/visas.asp](http://www.cic.gc.ca/francais/visiter/visas.asp))
- Guichet-Emplois ([www.guichetemplois.gc.ca/accueil-fra.do?lang=fra](http://www.guichetemplois.gc.ca/accueil-fra.do?lang=fra))
- Human Resources Management Canada Inc. ([www.hrm.ca/jobs.htm](http://www.hrm.ca/jobs.htm)) [en anglais seulement]
- Intercultural Insights ([www.interculturalinsights.com](http://www.interculturalinsights.com)) [en anglais seulement]
- L'immigration francophone ([www.immigrationfrancophone.ca/fr/](http://www.immigrationfrancophone.ca/fr/))
- Les 100 meilleurs employeurs du Canada ([www.canadastop100.com/diversity](http://www.canadastop100.com/diversity)) [en anglais seulement]
- Outils, évaluations et soutien à la formation ([www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/competences-essentielles/outils.html](http://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/competences-essentielles/outils.html))
- Profils des compétences essentielles ([www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/competences-essentielles/profils.html](http://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/competences-essentielles/profils.html))
- Programme de travail postdiplôme ([www.cic.gc.ca/francais/etudier/travailler-post.asp](http://www.cic.gc.ca/francais/etudier/travailler-post.asp))
- Réseau de liaison avec les employeurs ([www.cic.gc.ca/francais/embaucher/rle.asp](http://www.cic.gc.ca/francais/embaucher/rle.asp))
- Test d'anglais langue seconde (TOEFL) ([www.ets.org/fr/toefl](http://www.ets.org/fr/toefl))
- Test de connaissance du français ([www.ciep.fr](http://www.ciep.fr))
- Test de français international ([www.etscanada.ca/fr/tfitm-test-de-francais-international](http://www.etscanada.ca/fr/tfitm-test-de-francais-international))

- Test of English for International Communication ([www.ets.org/toeic/](http://www.ets.org/toeic/)) [en anglais seulement]
- Test of Workplace Essential Skills (TOWES) ([www.towes.com/fr/accueil/bienvenu](http://www.towes.com/fr/accueil/bienvenu)) [site français en construction]
- Travailleurs étrangers temporaires – Vos droits sont protégés ([www.cic.gc.ca/francais/ressources/publications/tet-droits.asp](http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/publications/tet-droits.asp))
- Trouver le profil d'une profession - Centre d'information canadien sur les diplômes internationaux ([www.cicdi.ca/902/explorez-le-repertoire-des-profils-des-professions.canada](http://www.cicdi.ca/902/explorez-le-repertoire-des-profils-des-professions.canada))
- Étude d'impact sur le marché du travail ([www.cic.gc.ca/francais/travailler/employeurs/principes-avis.asp](http://www.cic.gc.ca/francais/travailler/employeurs/principes-avis.asp))

## Ressources régionales

### Alberta

- Attracting and Retaining Immigrants: Employer Guide (Central Alberta Economic Partnership) ([www.open.alberta.ca/dataset/4566023/resource/e7098c3a-b580-4c24-92bc-e2713efda858](http://www.open.alberta.ca/dataset/4566023/resource/e7098c3a-b580-4c24-92bc-e2713efda858)) [en anglais seulement]
- Calgary Region Immigrant Employment Council ([www.criec.ca](http://www.criec.ca)) [en anglais seulement]
- Edmonton Region Immigrant Employment Council ([www.eriec.ca](http://www.eriec.ca)) [en anglais seulement]
- Help for Employers – Alberta Ministry of Labour ([www.albertacanada.com/employers.aspx](http://www.albertacanada.com/employers.aspx)) [en anglais seulement]
- International Qualifications Assessment Service (Alberta , Saskatchewan and Northwest Territories) ([www.alberta.ca/iqas-overview.aspx](http://www.alberta.ca/iqas-overview.aspx)) [en anglais seulement]
- Jobs in Alberta – Government of Alberta ([www.jobs.alberta.ca](http://www.jobs.alberta.ca)) [en anglais seulement]

### Colombie-Britannique

- Canada-B.C. Job Grant ([www.workbc.ca/Employer-Resources/Canada-BC-Job-Grant.aspx](http://www.workbc.ca/Employer-Resources/Canada-BC-Job-Grant.aspx)) [traduction disponible sur le site]
- Chemins de carrière pour programme immigrants qualifiés ([www.welcomebc.ca/Work-or-Study-in-B-C/Work-in-B-C/Employment-Language-Programs](http://www.welcomebc.ca/Work-or-Study-in-B-C/Work-in-B-C/Employment-Language-Programs)) [traduction disponible sur le site]
- Community and Employment Partnerships Program ([www.workbc.ca/Employment-Services/Community-and-Employer-Partnerships.aspx](http://www.workbc.ca/Employment-Services/Community-and-Employer-Partnerships.aspx)) [traduction disponible sur le site]
- Government of British Columbia ([www2.gov.bc.ca](http://www2.gov.bc.ca)) [en anglais seulement]
- Immigrant Employment Council of BC ([www.iecbc.ca](http://www.iecbc.ca)) [en anglais seulement]
- International Credential Evaluation Service (British Columbia Institute of Technology) ([www.bcit.ca/ices/](http://www.bcit.ca/ices/)) [en anglais seulement]
- WelcomeBC Employer Resources page ([www.welcomebc.ca/Employer-Resources](http://www.welcomebc.ca/Employer-Resources)) [traduction disponible sur le site]

## Île-du-Prince-Édouard

- Île-du-Prince-Édouard – Bureau de l’immigration ([www.princeedwardisland.ca/fr/sujet/bureau-de-limmigration](http://www.princeedwardisland.ca/fr/sujet/bureau-de-limmigration))
- Main-d’œuvre et Études supérieures - Gouvernement de l’Île-du-Prince-Édouard ([www.princeedwardisland.ca/fr/sujet/main-doeuvre-et-etudes-superieures](http://www.princeedwardisland.ca/fr/sujet/main-doeuvre-et-etudes-superieures))
- WorkPEI ([www.workpei.ca](http://www.workpei.ca)) [en anglais seulement]

## Manitoba

- Chambre de commerce francophone de Saint-Boniface ([www.accesscentre.ca](http://www.accesscentre.ca))
- English Language Training at Work ([www.immigratemanitoba.com/information-for-employers/other-employment-services/](http://www.immigratemanitoba.com/information-for-employers/other-employment-services/)) [en anglais seulement]
- Le Conseil de développement économique du Manitoba ([www.cdem.com/fr](http://www.cdem.com/fr))
- Manitoba Immigration – Employer Supports ([www.immigratemanitoba.com/information-for-employers/](http://www.immigratemanitoba.com/information-for-employers/)) [en anglais seulement]
- Manitoba Start – Information and resources for Employers ([www.manitobastart.com/for-employers/](http://www.manitobastart.com/for-employers/)) [en anglais seulement]
- World Trade Centre (WTC) Winnipeg ([www.wtcwinnipeg.com/fr/](http://www.wtcwinnipeg.com/fr/))

## Nouveau-Brunswick

- Éducation postsecondaire, Formation et Travail – Gouvernement du Nouveau-Brunswick ([www2.gnb.ca/content/gnb/fr/ministeres/education\\_postsecondaire\\_formation\\_et\\_travail.html](http://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/ministeres/education_postsecondaire_formation_et_travail.html))
- Immigrer et s’établir au Nouveau-Brunswick, Canada - Employeurs ([www2.gnb.ca/content/wel-bien/fr/Employeurs.html](http://www2.gnb.ca/content/wel-bien/fr/Employeurs.html))

## Nouvelle-Écosse

- Immigration Nouvelle-Ecosse ([www.novascotiaimmigration.com/francais/](http://www.novascotiaimmigration.com/francais/))
- Labour and Advanced Education – Government of Nova Scotia ([www.novascotia.ca/lae/](http://www.novascotia.ca/lae/)) [en anglais seulement]

## Nunavut

- Department of Family Services - Government of Nunavut ([www.gov.nu.ca/familyservices](http://www.gov.nu.ca/familyservices)) [en anglais seulement]



## Ontario

- Access Centre for Regulated Employment (Southwestern Ontario) ([www.accesscentre.ca](http://www.accesscentre.ca)) [en anglais seulement]
- Centre d'emploi Compétences mondiales (Ottawa) ([www.ottawa-worldskills.org](http://www.ottawa-worldskills.org)) [en anglais seulement]
- Comparative Education Service ([www.learn.utoronto.ca/international-%20professionals/comparative-education-service-ces](http://www.learn.utoronto.ca/international-%20professionals/comparative-education-service-ces)) [en anglais seulement]
- Embauche Immigrants Ottawa ([www.hireimmigrantsottawa.ca/fr/](http://www.hireimmigrantsottawa.ca/fr/))
- Employer Guide for Hiring Newcomers ([www.hireimmigrants.ca/resources-tools/reports/employer-guide-to-hiring-newcomers-information-resources/](http://www.hireimmigrants.ca/resources-tools/reports/employer-guide-to-hiring-newcomers-information-resources/)) [en anglais seulement]
- Expérience Globale Ontario ([www.ontario.ca/fr/page/exercer-votre-profession-ou-votre-metier](http://www.ontario.ca/fr/page/exercer-votre-profession-ou-votre-metier))
- Immploy (London) ([www.immploy.ca](http://www.immploy.ca)) [en anglais seulement]
- Immigration Ontario – Exercer votre profession ou votre métier ([www.ontario.ca/fr/page/exercer-votre-profession-ou-votre-metier](http://www.ontario.ca/fr/page/exercer-votre-profession-ou-votre-metier))
- KEYS Job Centre d'emploi (Kingston) ([www.keys.ca/?lang=fr](http://www.keys.ca/?lang=fr))
- Ministère des Affaires civiles et de l'Immigration de l'Ontario ([www.ontario.ca/fr/page/exercer-votre-profession-ou-votre-metier](http://www.ontario.ca/fr/page/exercer-votre-profession-ou-votre-metier))
- Niagara Immigrant Employment Council ([www.niec.ca](http://www.niec.ca)) [en anglais seulement]
- Passeport-compétences de l'Ontario : Les compétences essentielles et les habitudes de travail pour le marché du travail ([www.skills.edu.gov.on.ca/OSP2Web/EDU/Welcome.xhtml?commonTask=Y](http://www.skills.edu.gov.on.ca/OSP2Web/EDU/Welcome.xhtml?commonTask=Y))
- Service canadien d'évaluation de documents scolaires internationaux ([www.icascanada.ca/francais/home.aspx](http://www.icascanada.ca/francais/home.aspx))
- The Mentoring Partnership (Toronto) ([www.mentoringpartnership.ca](http://www.mentoringpartnership.ca)) [en anglais seulement]
- The North Bay & District Multicultural Centre ([www.nbdmc.ca/services.htm](http://www.nbdmc.ca/services.htm))
- Toronto Region Immigrant Employment Council (Toronto) ([www.triec.ca](http://www.triec.ca)) [en anglais seulement]
- Travailler en Ontario – Immigration Ontario ([www.ontarioimmigration.ca/fr/working/OI\\_FR\\_BRIDGE.html](http://www.ontarioimmigration.ca/fr/working/OI_FR_BRIDGE.html))
- Waterloo Region Immigration Partnership ([www.immigrationwaterlooregion.ca/en/index.aspx](http://www.immigrationwaterlooregion.ca/en/index.aspx)) [en anglais seulement]
- WIL Employment Connections ([www.wil.ca](http://www.wil.ca)) [en anglais seulement]
- World Education Services (Ottawa) ([www.nbdmc.ca/services.htm](http://www.nbdmc.ca/services.htm))





## Québec

- Obtenir un certificat de sélection du Québec – Immigration, Diversité et Inclusion Québec ([www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/immigrer-installer/immigration-humanitaire/refugie-reconnu/obtention-csq.html](http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/immigrer-installer/immigration-humanitaire/refugie-reconnu/obtention-csq.html))
- Obtenir une évaluation comparative – Immigration, Diversité et Inclusion Québec ([www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/vivre-quebec/education/evaluation-comparative.html](http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/vivre-quebec/education/evaluation-comparative.html))
- Recrutement international ([www.cdem.com/fr](http://www.cdem.com/fr))

## Saskatchewan

- Hire, Train, and Manage Employees – Government of Saskatchewan ([www.saskatchewan.ca/business/hire-train-and-manage-employees](http://www.saskatchewan.ca/business/hire-train-and-manage-employees)) [traduction disponible sur le site]
- Immigrating to Saskatchewan – Government of Saskatchewan ([www.saskatchewan.ca/immigration#utm\\_campaign=q2\\_2015&utm\\_medium=short&utm\\_source=%2Fimmigration](http://www.saskatchewan.ca/immigration#utm_campaign=q2_2015&utm_medium=short&utm_source=%2Fimmigration)) [traduction disponible sur le site]

## Terre-Neuve-et-Labrador

- Department of Advanced Education, Skills and Supports ([www.aesl.gov.nl.ca/default.htm](http://www.aesl.gov.nl.ca/default.htm)) [en anglais seulement]

## Territoires du Nord-Ouest

- Éducation, Culture et Formation – Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest ([www.accesscentre.ca](http://www.accesscentre.ca))
- International Qualifications Assessment Service (Alberta and Northwest Territories) ([www.alberta.ca/iqas-overview.aspx](http://www.alberta.ca/iqas-overview.aspx)) [en anglais seulement]

## Yukon

- Ministère de l'Éducation – Gouvernement du Yukon ([www.ece.gov.nt.ca/fr](http://www.ece.gov.nt.ca/fr))