

Recruter, embaucher et intégrer des personnes immigrantes

Un **GUIDE** pratique pour les **EMPLOYEURS** de la région du **Haut-Saint-Jean**



PLI LIP
Partenariat local en immigration - Local Immigration Partnership
Haut-Saint-Jean

Communauté Francophone

Accueillante
Haut-Saint-Jean



Centre de ressources
pour nouveaux arrivants
au Nord-Ouest inc.



TABLE DES MATIÈRES



étape 1
Définir le poste

p.2



étape 2
Choisir la catégorie d'immigrant et le programme d'immigration

p.5



étape 3
Recruter dans les canaux les plus porteurs

p.9



étape 4
Sélectionner les candidats démontrant le plus de potentiel

p.12



étape 5
Embaucher un immigrant

p.15



étape 6
Créer un milieu de travail accueillant et inclusif

p.18



étape 7
Assurer la rétention des employés issus de l'immigration

p.21



Qui fait quoi pour les employeurs ?

p.24

INTRODUCTION

Lors du recensement de 2016, le Nord-Ouest avait une population plus âgée (moyenne d'âge de 44,7 ans) que celle de la province (43,6 ans) et du Canada (41,0 ans). Le vieillissement de la population est la principale raison de la diminution de la population active de 2 100 personnes (-5,1 %) entre 2007 et 2017. Cette tendance semble persister dans les données initiales révélée par le recensement 2021 et continuera de s'accroître dans les années à venir.

La légère hausse de la population des dernières années dans la région du Haut-Saint-Jean (HSJ), soit Edmundston, la Communauté rurale de Haut-Madawaska et la Première Nation Malécite, ne suffit pas pour pourvoir les postes vacants et favoriser la création de nouveaux emplois. Le taux de chômage du HSJ est souvent l'un des plus bas dans la province de même que dans la région atlantique. En mars 2022, la région enregistrait toujours un taux de chômage plus faible que la majorité du reste de la province.

Dans la région, plusieurs emplois sont vacants, ce qui attire de plus en plus de personnes immigrantes. Entre 2015 et 2021, le nombre d'admissions de résidents permanents ayant déclaré Edmundston comme destination envisagée a triplé. En 2016, l'agglomération de recensement (AR) d'Edmundston comptait 880 personnes immigrantes, ce qui représente 4 % de sa population; et 23 % de celles-ci étaient arrivées entre 2011 et 2016. Depuis 2018, le Haut-Madawaska a accueilli autour de 70 personnes immigrantes par année. Le nombre d'admissions de résidents permanents ayant déclaré Clair comme destination a varié entre 15 et 25 personnes par année entre 2019 et 2021. Depuis 2016, la Première Nation Malécite du Madawaska a accueilli 155 nouveaux résidents, soit une hausse de 72,5 % en cinq ans. De plus, au cours des dernières années, l'Édupôle (comprenant le campus d'Edmundston du CCNB et l'UMCE) a accueilli environ 120 étudiants internationaux par année.

L'arrimage entre les profils des travailleurs recherchés par les employeurs et les compétences et expériences des personnes immigrantes nouvellement établies dans la région représente un défi sur le plan de la rétention. Plusieurs sont dans une situation de sous-emploi, ce qui les incite à chercher des occasions ailleurs au pays.

La Communauté francophone accueillante (CFA) du HSJ propose cette trousse aux employeurs de la région afin de les outiller pour répondre à leurs besoins de main-d'œuvre et offrir un milieu de travail accueillant qui favorise l'intégration et la rétention des personnes immigrantes.

Cette trousse propose sept fiches qui visent à accompagner les employeurs de la région du HSJ, et leurs responsables des ressources humaines, tout au long du processus, soit du recrutement à la rétention. Chaque fiche présente une étape du processus avec, notamment, les informations nécessaires, une astuce, des gabarits et une liste de contrôle.



étape 1
Définir le poste



étape 2
Choisir la catégorie
d'immigrant et
le programme
d'immigration



étape 3
Recruter dans
les canaux
les plus porteurs



étape 4
Sélectionner les
candidats démontrant
le plus de potentiel



étape 5
Embaucher une
personne immigrante



étape 6
Créer un milieu
de travail
accueillant et inclusif



étape 7
Assurer la rétention
des employés issus
de l'immigration



étape 1 - DÉFINIR le POSTE



De nombreux employeurs locaux n'ont pas de profils de poste ou s'ils en ont, ils ne sont pas toujours adaptés à l'embauche de personnes immigrantes.

Un bon profil de poste permet d'attirer **les bons candidats** internationaux et **facilite la correspondance** avec les programmes d'immigration par la suite.

TROUVER LA BONNE APPELLATION

Posez-vous les questions suivantes :

Est-ce que ce poste a différentes appellations au Canada et ailleurs dans le monde ? Par exemple : l'appellation « **journalier** » n'existe pas dans la plupart des pays de la francophonie internationale, on utilise plutôt le terme « **manceuvre** ».

Consultez des personnes immigrantes ou faites des recherches sur votre secteur d'activité afin de connaître les différentes appellations qui s'appliquent aux postes visés.

TROUVER LA CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS (CNP) ET LE NIVEAU DE COMPÉTENCE

Au Canada, toutes les professions sont classées selon un système national, la classification nationale des professions (CNP) : www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/entree-express/admissibilite/trouver-classification-nationale-professions.html

Celle-ci répertorie l'ensemble des activités professionnelles afin de recueillir, d'analyser et de diffuser des données sur le marché du travail.

La CNP comporte 5 niveaux de compétence :

- O** - Gestion avec niveau de compétence A.
- A** - Nécessite normalement une formation universitaire.
- B** - Nécessite normalement une formation collégiale ou un programme d'apprentissage.
- C** - Nécessite normalement une formation de niveau secondaire ou une formation spécifique à la profession.
- D** - Une formation en cours d'emploi est offerte par l'employeur.

ATTENTION !



Au Canada, 20 % des professions et métiers sont réglementés afin de protéger la santé et la sécurité des Canadiens et des Canadiennes.

Pour en connaître davantage sur les professions réglementées, consultez le site Vivre en Acadie : vivreenacadie.ca/immigrer/professions-reglementees

ATTENTION !



Votre milieu de travail est-il syndiqué ?

Veillez consulter la convention collective afin de connaître les modalités d'embauche de nouveau personnel externe et les conditions applicables.

À noter que la plupart des permis de travail accordés à des ressortissants étrangers peuvent être à durée déterminée toutefois, ils doivent être à temps plein (c'est-à-dire offrir un minimum de 30 heures de travail par semaine).



GABARIT 1 DESCRIPTION DE POSTE

OFFRE D'EMPLOI

TITRE DU POSTE (CNP ET NIVEAU DE COMPÉTENCE)

Fonctions principales

- _____
- _____
- _____
- _____

Éducation - Formation minimale exigée

- _____
- _____

Certification et permis exigés

- _____
- _____
- _____
- _____

Expérience minimale

- _____
- _____

Compétences et qualités recherchées

Compétences linguistiques

- Français (niveau minimum exigé)
- Anglais (niveau minimum exigé)
- Autre(s) langue(s)

Qualités recherchées

- _____
- _____
- _____
- _____

Conditions de travail

Type de contrat : _____
(temps plein ou partiel, durée déterminée ou indéterminée)

Lieu de travail : _____ Date d'entrée en fonction : _____

Salaire : _____ Avantages : _____

étape 2 - CHOISIR LA CATÉGORIE DE TRAVAILLEUR ET LE PROGRAMME D'IMMIGRATION



Maintenant que votre poste est bien défini, vous pouvez choisir la **catégorie** de travailleur et le **programme** d'immigration qui correspondent le mieux au poste visé.

Pour embaucher des personnes immigrantes, **deux options** s'offrent à vous. L'option 1 peut être la plus rapide toutefois, selon la demande de main-d'œuvre dans votre secteur, l'option 2 peut s'avérer nécessaire.

OPTION 1

Embaucher des nouveaux arrivants déjà au Canada

Tout comme pour vos employés locaux, et cela peu importe la CNP ou le niveau de compétence, il est possible d'embaucher les personnes issues de l'immigration ayant les statuts suivants :

Les personnes ayant un **statut permanent** peuvent être embauchées comme vos autres employés locaux. Ils peuvent avoir le statut de citoyen canadien ou de résident permanent.

Les personnes ayant un **statut temporaire** peuvent aussi être embauchées, toutefois vous devez tenir compte des conditions de leur permis de travail ou d'études. Certains ont des restrictions quant à l'employeur, au secteur d'activité, ou au nombre d'heures de travail maximum ou comporte une date d'expiration. À noter qu'un statut temporaire peut éventuellement se transformer en statut permanent sous certaines conditions. Les résidents temporaires ont un permis de travail temporaire ou un permis d'étude (c'est le cas pour les étudiants internationaux).

OPTION 2

Embaucher des personnes immigrantes à l'extérieur du Canada

Si vous n'arrivez pas à trouver au Canada une personne pour pourvoir votre poste, vous pouvez recruter et embaucher une personne qui réside dans un autre pays. Plusieurs programmes d'immigration s'offrent à vous à cette fin. Ils varient selon le type de poste et le profil recherché.





VOICI UNE **LISTE DES PROGRAMMES** D'IMMIGRATION LES PLUS PERTINENTS POUR LES EMPLOYEURS DE LA RÉGION :

LE PROGRAMME DE MOBILITÉ INTERNATIONALE (PMI) (MOBILITÉ FRANCOPHONE)

Ce programme permet d'accéder à un travailleur temporaire qui parle français et ne nécessite pas une étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) (dispense d'EIMT C16).

Les critères pour ce programme sont les suivants :

- Poste de niveau de compétence O, A, ou B seulement.
- Candidat démontrant des compétences en français (CLB 7 ou plus).
- Le permis de travail accordé est un permis de travail temporaire à durée limitée qui ne peut pas excéder 4 ans et celui-ci est souvent associé à l'employeur qui en fait la demande.
- Les frais de traitement de dossier sont d'environ 230 \$ pour l'employeur. Ces frais excluent les autres dépenses de la personne employée relatives à sa demande.
- Le délai de traitement varie entre 6 à 40 semaines, selon le pays où réside le travailleur qui fait la demande.

Ce programme est un programme d'immigration du gouvernement fédéral, pour plus d'information, veuillez consulter le Portail des employeurs d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) : www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/partenaires-fournisseurs-services/portail-employeurs.html

LE PROGRAMME DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES (TET)

Ce programme permet de recruter des TET. L'employeur et l'offre d'emploi doivent répondre à un certain nombre de critères et il faut démontrer qu'aucun autre travailleur canadien n'est disponible pour occuper ce poste. Pour faire cette démonstration, le poste doit être notamment affiché dans les canaux suggérés à l'Étape III durant un certain temps.

Les critères pour ce programme sont les suivants :

- une étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) positive pour le poste visé,
- les frais de traitement de demande d'EIMT sont d'environ 1 000 \$ par poste pour l'employeur. Ces frais excluent les autres dépenses de la personne employée relatives à sa demande,
- le permis de travail accordé est un permis de travail temporaire à durée limitée qui ne peut pas excéder 4 ans et celui-ci est associé à l'employeur ayant obtenu l'EIMT,
- le délai de traitement d'une demande d'EIMT varie entre 13 et 38 jours ouvrables selon le type de poste,
- le délai de traitement du permis de travail temporaire pour le travailleur varie entre 6 et 40 semaines après l'obtention de l'EIMT selon le pays où réside le travailleur qui fait la demande.

Emploi et Développement social Canada (EDSC) est responsable du processus d'étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) :

www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/salaire-moyen.html

Ce programme est un programme d'immigration du gouvernement fédéral. Une fois que l'employeur obtient les résultats de l'étude d'impact sur le marché du travail (EIMT), le travailleur doit faire une demande de permis de travail temporaire auprès d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) :

www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/permis/temporaire.html



LE PROGRAMME D'IMMIGRATION AU CANADA ATLANTIQUE

Le Programme d'immigration au Canada atlantique (PICA) vous aide à embaucher des candidats qualifiés pour des postes que vous n'avez pas réussi à pourvoir dans votre région. Ces candidats peuvent résider à l'étranger ou être établis temporairement au Canada.

Les employeurs confrontés à des pénuries dans les secteurs ci-dessous doivent d'abord être « désignés » pour que leurs postes soient approuvés par le gouvernement du Nouveau-Brunswick. Être « désigné » signifie avoir la possibilité d'appuyer un travailleur étranger par le biais du programme d'immigration au Canada atlantique.

Les secteurs d'emplois admissibles sont :

Soins de santé • Centres de services aux entreprises • Technologies de l'information • Hôtellerie et restauration à service complet • Métiers spécialisés • Foresterie • Éducation • Services publics

Une fois les offres de l'employeur approuvées, les candidats étrangers identifiés par l'employeur peuvent présenter une demande de résidence permanente directement auprès d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC). Le demandeur peut également recevoir un permis de travail temporaire en attendant la résidence permanente.

Pour l'obtention de la désignation, l'employeur doit soumettre une Déclaration d'intérêt (DI) au gouvernement du Nouveau-Brunswick : www.welcomenb.ca/content/wel-bien/fr/programme-immigration-Canada-atlantique.html

ATTENTION !



Les employeurs désignés sous l'ancien programme pilote d'immigration en Atlantique (PPICA) avant le 31 décembre 2021, doivent demander une nouvelle désignation.

LISTE DE CONTRÔLE N° 2

J'AI...

- trouvé le programme d'immigration qui correspond à mes besoins et auquel le poste visé est admissible,
- consulté la page Web du programme d'immigration visé et j'ai téléchargé les guides / trousse de demande pour employeurs,
- pris connaissance des guides / trousse de demande pour employeurs.

ATTENTION !



Certains employeurs ont besoin d'obtenir une Étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) avant de pouvoir embaucher un travailleur étranger temporaire. Avant de commencer le processus d'embauche, vous devez déterminer si vous avez besoin d'obtenir une EIMT. Celle-ci confirme que le travailleur étranger temporaire comble un besoin et qu'aucun Canadien ou résident permanent n'est disponible pour faire le travail en question.

LE PROGRAMME DES CANDIDATS DU NOUVEAU-BRUNSWICK (PCNB)

Les employeurs locaux peuvent proposer une offre d'emploi et soutenir la demande d'un candidat international (ou d'une personne ayant un statut temporaire) qui souhaite obtenir la résidence permanente par l'entremise du Programme des candidats de la province.

Ce programme est un programme d'immigration du gouvernement du Nouveau-Brunswick https://www.bienvenueb.ca/content/wel-bien/fr/information_employeurs.html.

Le processus est amorcé par le candidat lui-même et l'employeur peut soutenir sa demande en remplissant un formulaire. Une fois le certificat de nomination de la province émis à l'intention du travailleur, ce dernier peut déposer une demande de résidence permanente auprès d'IRCC. Le processus d'IRCC suivant l'obtention de la nomination de la province peut prendre jusqu'à 6 mois.



ASTUCE +

Les programmes d'immigration peuvent changer sans préavis, assurez-vous d'avoir les informations et les formulaires les plus récents au moment du dépôt du dossier.



GABARIT 2

CATÉGORIE DE TRAVAILLEUR et PROGRAMME D'IMMIGRATION PERTINENTS

L'**OPTION** QUI RÉPOND LE MIEUX À MES BESOINS EST :

- Je souhaite embaucher un candidat qui est déjà au Canada avec un statut permanent, qui a déjà la citoyenneté ou la résidence permanente.
- Je souhaite embaucher un candidat qui est déjà au Canada avec un statut permanent, qui a déjà un permis de travail temporaire ou un permis d'études.
- Je souhaite embaucher un candidat qui est à l'extérieur du Canada.

LE OU LES **PROGRAMME(S)** D'IMMIGRATION QUI S'APPLIQUE(NT) À MOI EST (SONT) :

- Programme de mobilité internationale (PMI) (Mobilité francophone)
- Programme des travailleurs étrangers temporaires (TET)
- Programme pilote d'immigration au Canada atlantique
- Programme des candidats du Nouveau-Brunswick
- Aucun programme ne s'applique, car les candidats visés ont déjà un statut permanent au Canada

QUELS SONT LES **AVANTAGES** OU LES **INCONVÉNIENTS** DU (OU DES) PROGRAMME(S) D'IMMIGRATION SÉLECTIONNÉ(S) :

Programme : _____

Avantages : _____

Inconvénients : _____

Programme : _____

Avantages : _____

Inconvénients : _____

Quel est le programme le plus porteur pour répondre à mes besoins de main-d'œuvre à court terme ?

Quel est le programme le plus porteur pour répondre à mes besoins de main-d'œuvre à plus long terme ?

étape 3 - RECRUTER DANS LES CANAUX LES PLUS PORTEURS



Autrefois, il suffisait d'afficher un poste dans les médias locaux pour recevoir des candidatures. Aujourd'hui, dans un marché où les ressources se font plus rares, il faut être plus **stratégique**. Dans la région, les personnes immigrantes ne s'informent pas nécessairement par les moyens auxquels nous sommes habitués. Les employeurs désireux d'**atteindre** des candidats issus de l'immigration doivent changer leurs manières de faire s'ils veulent solliciter des candidatures qui cadrent avec les besoins du poste et les programmes d'immigration. Voici quelques pistes pour atteindre les **candidatures souhaitées**.

RECRUTEMENT LOCAL

Afficher le poste

Affichez vos offres d'emploi dans le site Guichet Emploi : guichetemplois.gc.ca.

Il s'agit du site de recherche d'emploi le plus consulté par la population immigrante locale. Localement, vous pouvez afficher vos offres dans le site Jumelage Emploi NB de Travail NB et dans le répertoire Accès Emploi d'Édupôle : travailnb.ca/employeurs edupole.ca/fr/acces-emploi/offres-d'emploi.

Le site Indeed peut aussi vous aider à recruter des personnes immigrantes dans d'autres régions canadiennes : ca.indeed.com

Demander l'aide des employés actuels issus de l'immigration

Si vous avez déjà des employés issus de l'immigration, demandez-leur de partager vos offres d'emploi dans leurs réseaux. Le bouche-à-oreille peut s'avérer très utile.

Se rapprocher des prestataires de services aux immigrants

Le Centre de ressources pour nouveaux arrivants au Nord-Ouest (CRNANO) sert la majorité des nouveaux immigrants qui s'établissent dans la région. Ils connaissent parfois des gens à la recherche d'emploi déjà sur

place ou même en route pour la région. La Ruche d'Edmundston, le CODAC NB et la CFA servent aussi les personnes immigrantes. Demandez-leur de partager vos offres d'emploi dans leurs réseaux et participez à leurs activités pour développer vos réseaux dans la communauté immigrante locale.

Se joindre aux groupes d'immigrants locaux

Il existe plusieurs groupes informels d'immigrants dans la communauté. Une toute nouvelle Association des familles africaines vient de voir le jour. Plusieurs groupes ethnoculturels utilisent des réseaux comme Facebook, WhatsApp et des Forums d'immigration pour s'informer. Vous pouvez joindre ces groupes ou demander aux membres de diffuser vos offres d'emploi.

Faire appel aux spécialistes

Les firmes de ressources humaines locales peuvent vous aider à recruter les talents recherchés. Consultez la section locale de l'association des CRHA pour connaître qui offre ce service dans la région :

cphrnb.ca/fr/a-notre-sujet/conseiladministration/#1444398292041-423a826d-eb0e

RECRUTEMENT INTERNATIONAL

Si vous ne trouvez pas localement, il faudra recruter à l'international. Les services suivants sont à votre disposition à cette fin :

Foires d'emploi internationales

L'ambassade du Canada et le gouvernement du Nouveau-Brunswick organisent régulièrement des foires d'emploi à l'international. Si vous voulez participer à ce type d'activité (en personne ou en ligne), consulter le site d'immigration de la province pour en savoir davantage : www.welcomenb.ca/content/wel-bien/fr/information_employeurs/content/embarquer_recrutement.html

Des organismes communautaires comme le Centre de ressources pour nouveaux arrivants au Nord-Ouest (CRNANO) et le Réseau de développement économique et d'employabilité du Nouveau-Brunswick (RDÉE) peuvent aussi présenter vos emplois lors de ces activités.



GABARIT 3 RECRUTER DANS LES CANAUX PORTEURS

Utilisez cette grille d'**analyse** afin de mesurer le retour sur l'**investissement** des différents **canaux d'affichage** de postes disponibles :

	COÛT	TEMPS	Nombre de candidatures admissibles reçues	
			LOCALES	INTERNATIONALES
Médias locaux (ex : Journal Info weekend, l'Acadie Nouvelle, Frontières FM, CFAI, _____)				
Site Web de votre entreprise / organisation				
Médias sociaux de votre entreprise / organisation				
Guichet Emploi				
Jumelage Emploi NB				
Accès Emploi Edupôle				
Indeed				
Vos employés				
Services locaux aux immigrants				
Réseaux informels d'immigrants				
Firme de ressources humaines locales				
Foires d'emplois internationales				
Recruteurs internationaux privés				

QUELS SONT LES CANAUX D’AFFICHAGE LES PLUS **PORTEURS** ?

étape 4 - SÉLECTIONNER LES CANDIDATS DÉMONTRANT LE PLUS DE POTENTIEL



Les experts disent que les bonnes candidatures restent sur le marché en moyenne deux semaines. Il ne faut donc pas tarder à faire le tri et **prendre contact** avec celles qui démontrent le plus de potentiel.

PRÉSÉLECTION

Plusieurs candidats cherchent à immigrer au Canada. Vous recevrez sûrement plusieurs candidatures qui ne répondent pas à vos besoins. Voici une marche à suivre pour une présélection efficace :

Étape 1

Noter les candidatures qui répondent aux exigences du poste.

Étape 2

Prioriser les candidatures locales, provinciales et nationales.

Étape 3

Prioriser les candidatures internationales qui répondent aux critères des programmes d'immigration visés et qui démontrent un intérêt pour la région et son cadre de vie.

Étape 4

Tenir des préentretiens avec les cinq candidats démontrant le plus grand potentiel afin de retenir les trois candidats qui passeront à l'entretien d'embauche.

ENTRETIENS D'EMBAUCHE

De plus en plus d'entretiens d'embauche se font **à distance** par l'entremise d'applications de vidéoconférence comme Zoom, Teams ou Messenger. Cela permet de joindre plus efficacement des candidatures locales ou internationales.

Plusieurs employeurs tiennent des **préentretiens** avant de procéder à l'entretien d'embauche final. Ceux-ci peuvent vous aider à répondre à un certain nombre de questions qui vous assureront une meilleure adéquation entre les objectifs du candidat, vos besoins comme employeur et la spécificité rurale et francophone de la région. Il est suggéré de faire faire les préentretiens par une personne qui ne sera pas forcément impliquée dans le processus d'entretien d'embauche final.

Si vous êtes satisfaits des réponses du préentretien, vous pouvez passer à l'**entretien d'embauche** final. Sinon, passez aux candidatures suivantes issues de votre processus de présélection.

Lorsque vous avez relevé les candidatures porteuses, c'est-à-dire celles qui répondent à vos exigences, vous pouvez organiser un entretien d'embauche formel. Celui-ci devrait vous permettre de prendre une décision sur la ou les candidatures à retenir. Mise sur la qualité et non la quantité. Environ trois candidatures par poste devraient être invitées à l'entretien. Selon le dossier de candidatures, vous devriez être prêt à **embaucher** toutes les candidatures qui ont accès à un entretien. N'oubliez pas de vous préparer une liste de questions ou de sujet à aborder lors de l'entretien. Cet exercice permet de confirmer ce que vous avez compris du dossier et de choisir la meilleure candidature !

VÉRIFIER LES RÉFÉRENCES

Il est important de vérifier les références en lien avec le poste, qu'elles soient locales ou internationales. N'oubliez pas de demander aux gens qui seront invités en entretien de vous fournir de deux à trois références. Vous pourrez **communiquer** avec elles pour une dernière vérification après l'entretien. La vérification de références peut se faire par Zoom / Teams ou par téléphone.



GABARIT 4 GRILLE DE SÉLECTION

Utilisez ces grilles afin d'analyser et sélectionner les candidatures les plus porteuses :

GRILLE DE PRÉSÉLECTION

#	Nom	Prénom	Répond aux exigences	Candidatures				Critères d'immigration	Préentretien
				Locales	N.-B.	CA	Inter.		

GRILLE DE PRÉENTRETIEN

#	Nom	Prénom	Connaissance au sujet du poste	Processus d'immigration	Évaluation			Facteurs d'adaptation	Contraintes
					Diplômes	FR	EN		

Voici un échantillon de questions à poser lors d'un **préentretien** :

- Pourquoi avez-vous postulé pour ce poste ?
- Avez-vous commencé votre processus d'immigration ? Si oui, où en êtes-vous dans votre démarche ?
- Avez-vous fait évaluer vos diplômes ? Si oui, quel est l'équivalent canadien de votre diplôme ?
- Avez-vous réalisé des tests de langue ? Si oui, quels sont vos résultats ?
- Avez-vous déjà travaillé dans un autre pays ? Comment cela s'est-il passé ?
- Pourquoi voulez-vous vous établir dans la région d'Edmundston ?
- Quelles sont vos attentes par rapport aux conditions de travail (ex. : salaire, horaire...) ?
- Avez-vous des contraintes par rapport à ce poste (ex. : restriction de voyage, contrat fermé avec un autre employeur...) ?

GRILLE D'ENTRETIEN D'EMBAUCHE

#	Nom	Prénom	Expérience en lien avec le poste	Degré d'intérêt	Autoévaluation			Exigences techniques	Notes
					Forces	Faiblesses	Qualités		

Voici un échantillon de questions à poser lors d'un **entretien d'embauche** :

- Parlez-nous de votre parcours professionnel.
- Quel aspect de ce poste vous intéresse ?
- Quelles sont vos principales forces ?
- Quelles sont vos principales faiblesses ?
- Si on questionnait vos anciens collègues à votre sujet, que pensez-vous qu'ils diraient ?
- Questions techniques en lien avec les exigences du poste.
- Avez-vous des questions au sujet du poste ?

étape 5 - EMBAUCHER UN IMMIGRANT



Savoir reconnaître qui est autorisé à travailler au Canada est la responsabilité de l'employeur. L'employeur est en droit de demander cette preuve et de s'assurer de sa validité. L'obtention du permis de travail et de sa prolongation est la responsabilité de la personne employée. **Il est strictement interdit d'embaucher quelqu'un qui n'est pas autorisé à travailler au Canada.**

LES PERMIS DE TRAVAIL

Permis de travail pour étudiants internationaux

Les étudiants internationaux sont, avant tout, au Canada pour étudier. Plusieurs d'entre eux aspirent à rester au Canada après l'obtention du diplôme canadien. Il existe des programmes d'immigration permettant de faciliter cette transition. Entre-temps, leur permis d'étude permet aux employeurs canadiens de les recruter durant leurs études sous certaines conditions.



Permis d'études

Par exemple, pendant l'année scolaire, les étudiants internationaux inscrits à temps plein à l'UMCE et au CCNB peuvent travailler hors campus sans permis de travail pour un maximum de 20 h pendant une session d'études normale, et à temps plein pendant les congés d'études. Le permis d'étude s'apparente au permis de travail temporaire. L'employeur doit demander la preuve du permis d'étude et s'assurer de sa validité (date d'expiration) et des conditions applicables.

Permis de travail temporaire

Le permis de travail temporaire indique sa date d'entrée en vigueur et sa date d'expiration. Il indique aussi les conditions rattachées au permis. Par exemple, un permis fermé peut spécifier que le travailleur est seulement autorisé à travailler pour un employeur en particulier ou un secteur d'activité précis. Un permis dit « ouvert » permet au détenteur de travailler au Canada sans restriction tant et aussi longtemps que le permis est valide. À noter que le permis de visiteur n'autorise pas le travail au Canada.



Résidence permanente

Les personnes ayant le statut de résident permanent peuvent aussi travailler partout au Canada sans restriction. Ce statut a toutefois une date d'expiration et il doit être renouvelé avant son échéance.



ASTUCE +

Le numéro d'assurance sociale (NAS) d'un détenteur d'un permis de travail temporaire commence toujours par 9. Ce NAS est temporaire et seulement valide pour la durée du permis de travail.



ATTENTION !



Un document de voyage permettant de venir au Canada ne garantit pas l'entrée au Canada. Celle-ci est uniquement confirmée par un agent des services frontaliers à un point d'entrée après une dernière vérification afin de s'assurer que les conditions du permis sont et seront respectées et que la personne n'est pas interdite de territoire notamment pour des raisons de sécurité ou de santé publique.



GABARIT 5 CONTRAT DE TRAVAIL

CONTRAT DE TRAVAIL

ENTRE : Nom de l'entreprise / organisme représentée par Nom et titre du signataire,
dûment autorisé aux fins des présentes, ci-après appelé l'EMPLOYEUR.

ET :

Nom de la personne employée résidant à l'adresse de la personne employée dûment autorisé aux fins des présentes,
ci-après appelé la PERSONNE EMPLOYÉE.

PAR CE CONTRAT DE TRAVAIL, LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

ARTICLE 1 - Objet du contrat

L'EMPLOYEUR retient les services de la PERSONNE EMPLOYÉE qui agira comme Titre du poste et devra dans le cadre de ses fonctions, effectuer de manière générale l'ensemble des tâches décrites dans la « description de poste » en annexe.

ARTICLE 2 - Obligations de la PERSONNE EMPLOYÉE

La PERSONNE EMPLOYÉE s'engage à réaliser les tâches mentionnées dans la description de poste prévue de l'article 1 du présent contrat. La PERSONNE EMPLOYÉE s'engage à fournir une prestation de travail en conformité avec les demandes et exigences de l'EMPLOYEUR.

ARTICLE 3 - Horaire de travail de LA PERSONNE EMPLOYÉE

La PERSONNE EMPLOYÉE s'engage à effectuer les heures convenues et entendues avec l'employeur qui totalisent habituellement le nombre d'heures de travail par semaine.

ARTICLE 4 - Rémunération de la PERSONNE EMPLOYÉE

L'EMPLOYEUR s'engage à verser à la PERSONNE EMPLOYÉE un salaire horaire de _____ \$ pour chacune des heures travaillées.

ARTICLE 5 - Congés annuels et jours fériés de la PERSONNE EMPLOYÉE

L'EMPLOYEUR s'engage à verser comme vacances, le pourcentage correspondant à taux % du salaire brut.
L'EMPLOYEUR respectera la législation applicable au statut de la PERSONNE EMPLOYÉE.

ARTICLE 6 - Avantages sociaux

L'EMPLOYEUR offrira les avantages sociaux suivants à la PERSONNE EMPLOYÉE : Liste des avantages et des conditions

ARTICLE 7 - Période de probation

À l'embauche, la PERSONNE EMPLOYÉE fera l'objet d'une période de probation d'une durée de nombre de mois. Au terme de cette période, L'EMPLOYEUR procédera à une évaluation de la performance de la PERSONNE EMPLOYÉE. Dans le cas où celle-ci s'avérerait positive, la PERSONNE EMPLOYÉE pourra obtenir son statut de permanence. Dans le cas contraire, L'EMPLOYEUR se réserve le droit de mettre fin au lien d'emploi, et ce, au moment jugé opportun.

ARTICLE 8 - Annulation du présent contrat

La présente peut faire l'objet d'une annulation de part et d'autre en fonction de certaines circonstances qui pourraient se produire dans le cadre du travail. Dans ce cas, l'EMPLOYEUR ou la PERSONNE EMPLOYÉE devront respecter les règles et normes prescrites selon la loi sur les normes d'emplois en vigueur.

ARTICLE 9 - Durée du contrat

Le présent contrat est d'une durée déterminée ou indéterminée et prend effet le _____ .

EN FOI DE QUOI, les parties attestent qu'elles ont lu et accepté les conditions et modalités énoncées
dans la présente convention de travail ce _____ 20 _____.

Signé à : _____, Nouveau-Brunswick

L'EMPLOYEUR :

Nom, prénom

La PERSONNE EMPLOYÉE :

Nom, prénom

ANNEXE – Description de poste

Veillez ajouter la description de poste (vous pouvez vous référer au Gabarit 1 en cas de besoin)



La présence d'employés issus de l'immigration dans un milieu de travail présente plusieurs **avantages**. Vous avez notamment accès aux talents recherchés ainsi qu'à des expériences et des façons de faire **diversifiées**. Les employeurs qui tirent parti de ces avantages savent créer un environnement de travail accueillant et inclusif à la diversité culturelle et outiller les responsables des ressources humaines en conséquence.

Accueil, intégration et inclusion

L'accueil en milieu de travail doit aller au-delà d'une simple visite guidée des installations. Ne tenez pas pour acquis que tout le monde connaît votre entreprise ou organisme et son fonctionnement. L'accueil est une occasion de faire connaître les valeurs, les règles et les procédures, les objectifs et les rôles clés des équipes de travail.

L'intégration en milieu de travail suppose que la personne employée répond aux attentes du poste. Il est fort probable que le processus d'intégration d'une personne issue de l'immigration prenne plus de temps que pour quelqu'un de l'endroit. C'est normal, car les repères et les expériences ne sont pas les mêmes. Lorsqu'un accompagnement est fourni par l'employeur pour faciliter cette transition, ce processus se fait plus rapidement et efficacement. Cet accompagnement peut être fait par l'entremise d'un jumelage ou d'un mentorat (formel et informel) par une ou un collègue de travail et par l'entremise d'un suivi rapproché de la performance au travail.

L'inclusion en milieu de travail suppose que tout le monde a sa place et contribue à sa manière. Les milieux de travail qui adoptent une approche inclusive ont tendance à être plus novateurs et performants notamment sur le plan du travail d'équipe.

ÉVEIL ET SENSIBILISATION À LA DIVERSITÉ CULTURELLE

Idéalement, l'ensemble de votre personnel devrait être sensibilisé à la diversité culturelle.

Cet éveil favorise une meilleure compréhension des différences et contribue à un meilleur climat de travail.

Le CRNANO en partenariat avec la CFA offre des séances d'éveil et de sensibilisation à la diversité culturelle en milieu de travail : www.crna.ca/

Gestion de la diversité

Les responsables des ressources humaines, les gestionnaires et les superviseurs doivent aussi être outillés afin de savoir tirer parti de la diversité et d'assurer un milieu de travail accueillant et inclusif. La culture d'entreprise ou d'organisme et les pratiques des milieux de travail varient d'une place à une autre. Certains accommodements sont possibles alors que d'autres ne le sont pas. Des services de formation et de coaching en matière de pratiques non discriminatoires et inclusives sont offerts localement par l'entreprise Diversis inc. : diversis.ca/fr

ATTENTION !



Même si on parle la même langue, ça ne veut pas dire qu'on partage la même culture. La communication interculturelle est une compétence à développer qui peut s'avérer très utile.





GABARIT 6 PROTOCOLE D'ACCUEIL ET D'INTÉGRATION

PROCÉDURE ADMINISTRATIVE ET MILIEU DE TRAVAIL

Activité	Personne-ressource	Durée	Échéancier	Effectuée le :	Commentaires
Accueil et visite des installations et du poste de travail					
Remise des clés et infos système d'alarme					
Codes d'accès téléphone / courriels / autres					
Formulaire d'information pour la paie					
Photocopie du permis de travail					
Remise et revue du manuel du personnel					
Signature contrat de travail et description de poste					
Autres :					

CULTURE, OBJECTIFS ET ORGANISATION DU TRAVAIL

Activité	Personne-ressource	Durée	Échéancier	Effectuée le :	Commentaires
Historique et valeurs, mission, objectifs annuels, organisation interne (réunions, organigramme), clients, services et distribution des rôles de chacun dans l'organisation					
Objectifs, défis du poste et attentes					
Autres :					

COMMUNICATION

Activité	Personne-ressource	Durée	Échéancier	Effectuée le :	Commentaires
Ajout au répertoire du personnel					
Rencontre avec l'équipe de travail					
Annonce de l'entrée en fonction (clients et médias)					
Autres :					



Rétention

Le plus grand défi des employeurs de la région est la rétention. Que ce soit pour des employés locaux ou des employés issus de l'immigration, les employeurs doivent mettre en place des conditions qui favorisent la rétention et être en mesure de se départir des employés qui ne répondent pas aux exigences du poste.

La Charte canadienne des droits et libertés assure le droit de se déplacer et de s'établir partout au pays, peu importe la province de destination d'immigration. Bien que certains permis de travail soient associés à un employeur précis, cela ne veut pas dire que l'employeur peut tirer avantage de la situation au détriment de la personne employée. Les règles et les normes de travail s'appliquent et les employés issus de l'immigration ont des recours pour dénoncer les abus.

Les employeurs qui ont plus du succès en matière de rétention d'employés issus de l'immigration ont souvent recours aux pratiques suivantes :

- les attentes envers les employés sont claires et comprises par toutes les parties;
- la performance de la personne employée fait l'objet de suivi régulier;
- le perfectionnement professionnel est offert et la personne employée a des possibilités d'avancement au sein de l'entreprise ou de l'organisme;
- des activités socioculturelles en dehors du travail sont proposées à la personne employée afin de développer des liens avec la communauté locale.

Mise à pied

Mettre à pied un employé n'est jamais facile pour un employeur. Il arrive qu'un employé ne satisfasse pas les attentes. L'employeur doit alors s'en départir. Dans le cas de la mise à pied d'une personne employée issue de l'immigration, ça doit être fait avec davantage de doigté et d'humanisme, surtout si elle est venue au Canada expressément pour occuper ce poste.

Afin d'éviter que la mise à pied prenne la personne employée au dépourvu, il est important d'aborder les lacunes et de proposer des moyens pour résoudre ces situations lors des rencontres de suivi de la performance. Cette démarche doit être bien documentée au dossier de la personne concernée. Les normes d'emploi du Nouveau-Brunswick doivent être respectées à la lettre de même que les conditions du contrat de travail. Le départ doit se préparer et l'employeur peut proposer des pistes de recherche d'emploi afin de faciliter la transition vers un autre emploi mieux adapté.

ATTENTION !



La rétention des employés doit aussi faire partie de la stratégie des ressources humaines de l'entreprise ou de l'organisme. Certains employeurs locaux ont instauré des systèmes de bonis ou de privilèges afin de reconnaître la contribution et la fidélité de leurs employés. Il est démontré qu'il est toujours plus rentable d'investir dans ses bons employés que constamment chercher à les remplacer.



GABARIT 7 APPRÉCIATION DE LA PERFORMANCE

Nom de la personne employée : _____ Date de l'évaluation : _____

Dimensions	Appréciation				Commentaires et remarques appuyant l'évaluation
ÉVALUATION DES COMPÉTENCES ET DES QUALIFICATIONS					
Formation générale Possède la formation requise à l'exécution de son travail.	1	2	3	4	
Formation technique Possède la formation technique requise pour accomplir le travail.	1	2	3	4	
Expérience Possède les expériences requises à l'exécution de son travail.	1	2	3	4	
ÉVALUATION DE LA PRESTATION DE TRAVAIL					
Répond aux attentes Exécute les tâches qui lui ont été confiées selon la description du poste occupé.	1	2	3	4	
Respect des politiques Respecte les politiques et les procédures de l'organisation.	1	2	3	4	
Rigueur et qualité de travail Fait preuve de rigueur dans son travail et fait les vérifications requises pour éviter les erreurs.	1	2	3	4	
Ponctualité et assiduité Respecte les horaires de travail et fait preuve de ponctualité et d'assiduité.	1	2	3	4	
ATTITUDES ET COMPORTEMENTS					
Respect Considération envers les clients et les employés.	1	2	3	4	
Capacité de travailler en équipe Collabore bien avec les membres de son équipe.	1	2	3	4	
Capacité d'adaptation Est capable de s'adapter et de réagir adéquatement à la critique constructive et aux changements.	1	2	3	4	
Motivation Maintien de l'intérêt et du dynamisme face au travail.	1	2	3	4	
Autres	1	2	3	4	

Objectifs pour la prochaine période d'évaluation prévue le :

Signature de la personne employée

Signature du supérieur immédiat

Date : _____

Autres commentaires : _____



QUI FAIT QUOI POUR LES EMPLOYEURS

Plusieurs ressources sont mises à la disposition des employeurs locaux qui s'intéressent à l'immigration. Voici un **répertoire** de celles-ci et comment elles peuvent servir aux employeurs.

GOUVERNEMENT FÉDÉRAL

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC)

www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/contactez-ircc.html

- Responsable des programmes d'immigration, de la protection aux réfugiés, l'attribution de la citoyenneté et la livraison des documents de voyage aux Canadiens et aux étrangers.
- Portail des employeurs d'IRCC
www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/partenaires-fournisseurs-services/portail-employeurs.html

Emploi et développement social Canada (EDSC)

www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/embaucher-etranger-temporaires/verifier-besoin-etude-impact-marche-travail.html

- Responsable des Évaluations de l'impact sur le marché du travail (EIMT)
Centre de services aux employeurs :
Téléphone : 1-800-367-5693
Courriel :
ESDC.ATL.TFWP-PTET.ATL.EDSC@servicecanada.gc.ca

GOUVERNEMENT PROVINCIAL

Opportunités Nouveau-Brunswick (ONB)

www.bienvenueb.ca

- Responsable des programmes d'immigration de la province
- Informations pour les employeurs du Nouveau-Brunswick
www.bienvenueb.ca/content/wel-bien/fr/information_employeurs.html
- Contact : Opportunités Nouveau-Brunswick
Courriel : immigration@gnb.ca
Téléphone 1-506-453-3981

TravailNB

www.TravailNB.ca

- Service d'accompagnement offert aux employeurs pour leurs besoins en ressources humaines (Rétention, recrutement et formation)
- Contact : Consultants en main d'œuvre
Courriel :
EPFTTravailNBregionNordOuest@gnb.ca
Téléphone : 1-506-735-2263.
- EmploisNB www.emploisnb.ca/



QUI FAIT QUOI POUR LES EMPLOYEURS

ORGANISMES COMMUNAUTAIRES (SERVICES GRATUITS)

**Réseau de développement économique et d'employabilité
Nouveau-Brunswick (RDÉE)**
rdee-nb.com/

- Services de recrutement à Destination Canada et Destination Acadie
- Courriel : adminRDEENB@cenb.ca
Téléphone : 1-506-764-9876 poste 204

**Centre de ressources pour nouveaux arrivants au Nord-Ouest
(CRNANO)**
www.crna.ca/

- Services d'établissement et d'intégration pour personnes immigrantes
- Plans d'intégrations pour employeurs (Programme pilote d'immigration au Canada Atlantique (PPICA))
- Ateliers de sensibilisation sur la « Création de milieux de travail et de communautés inclusifs »*
- Courriel : info@crna.ca
Téléphone : 1-506-735-0604

Partenariat local en immigration du Haut-Saint-Jean (PLI)
www.immigrationregionedmundston.ca

- Concertation des parties prenantes en immigration
- Stratégie d'attraction de main-d'œuvre immigrante
- Courriel : pli@immigrationregionedmundston.ca
Téléphone : 1-506-739-2097

Communauté francophone accueillante du Haut-Saint-Jean (CFA)
immigration-hsj.ca/haut-saint-jean

- Guides pour employeurs et ateliers de sensibilisation
- Activités de rapprochement entre la communauté locale et les personnes immigrantes
- Courriel : cfa@immigration-hsj.ca
Téléphone : 1-506-739-2084

SECTEUR PRIVÉ (SERVICES PAYANTS)

Diversis inc.
diversis.ca/fr

- Services de consultants réglementés en immigration du Canada (CRIC)
- Expertise-conseil en ressources humaines (CRHA)
- Formation et coaching pour employeurs et employés issus de l'immigration
- Recrutement local, provincial, national et international
- Contact : Lori-Ann Cyr, Présidente-directrice générale
Courriel : Lori@diversis.ca
Téléphone : 1-506-737-9600 poste 1

**Raymond Chabot Grant
Thorton (Edmundston)**
www.rcgt.com/fr/

- Expertise-conseil en ressources humaines (CRHA)
- Contact : Gaston Fournier, Directeur Ressources humaines, Services-conseils
Courriel : Fournier.Gaston@rcgt.com
Téléphone : 1-418-722-4611, poste 5909

— Ce guide fut préparé par



Financé par :



Immigration, Réfugiés
et Citoyenneté Canada

Funded by:

Immigration, Refugees
and Citizenship Canada

Aout 2022

Tous droits réservés

© CFA Haut-Saint-Jean et Diversis Inc. 2022