

COMPLÉMENT CHAPITRE 1

EMBAUCHER À L'ÉTRANGER

LE RECRUTEMENT INTERNATIONAL COMME SOLUTION À LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE

APERÇU

Démystifier le recrutement international	1
Pourquoi recruter à l'étranger ?	2
L'immigration, un recours ultime ou un moyen d'appoint ?	3
Quelques coûts associés à la démarche de recrutement international	4
La planification des besoins et des délais	5
Le choix du bassin de recrutement	6
Le Programme des travailleurs étrangers temporaires	7
Les particularités du Programme des travailleurs étrangers temporaires	9
Les responsabilités de l'employeur	10
Déductions à la source	12
Le contrat de travail	13
Les principales étapes du recrutement international	15
Les pièges à éviter	17



DÉMYSTIFIER LE RECRUTEMENT INTERNATIONAL

Pour plusieurs entreprises, la pénurie de main-d'œuvre engendre un casse-tête de taille

Que ce soit pour combler des besoins en période de pointe, pour recruter une expertise spécifique ou pour combler les besoins issus de leur planification de main-d'œuvre annuelle, plusieurs organisations se tournent vers le recrutement international afin de soutenir la poursuite de leurs objectifs d'affaires.

L'industrie des plastiques et des composites n'échappe malheureusement pas à cette réalité. Que ce soit en région ou près des grands centres, la réalité demeure la même. Plusieurs employeurs s'arrachent la main-d'œuvre, et ce, année après année.

Le recrutement international peut contribuer à la pérennité de l'entreprise aux prises avec une pénurie de main-d'œuvre récurrente.

- Par où commencer ?
- Comment dois-je m'y prendre ?
- Quels sont les délais à prévoir ?
- Quels sont mes besoins réels ?
- Quels sont les bassins de talents potentiels à cibler ?
- Dois-je en informer les autorités locales ?
- Comment attirer et cibler les bonnes personnes ?
- Quelles sont les différences culturelles à prendre en compte ?
- Une fois les travailleurs sélectionnés, quelles sont les validations nécessaires avant de déposer une offre ?
- Et qu'en est-il des conditions à offrir ?
- Quelles sont les étapes à suivre avant que les travailleurs n'arrivent au Canada ?

La liste des questions sans réponse est longue et avancer dans un tel processus sans guide peut s'avérer laborieux, voire risqué pour une entreprise. Ce guide vise à démystifier ce qu'est le recrutement international et à vous accompagner dans ce processus. Nous vous proposons certaines avenues afin de positionner efficacement votre entreprise et présenter la réalité de votre quotidien auprès de ces bassins de talents de l'avenir.

Bon recrutement !

Prendre note : ce guide est un outil produit en avril 2022. Afin de vous assurer d'avoir les informations à jour, veuillez consulter le site du MIFI.

<https://www.quebec.ca/immigration/travailler-temporairement/programme-travailleurs-etrangers-temporaires>

POURQUOI RECRUTER À L'ÉTRANGER ?

Avec le vieillissement de la population, les départs à la retraite et l'exode des jeunes en région, depuis 2010, le taux de chômage est à son plus bas

L'augmentation du nombre de postes vacants au Québec amène une dynamique intéressante pour les travailleurs, mais provoque bien des maux de tête aux employeurs, pour qui recruter devient un vrai cauchemar.

De nos jours, les deux tiers des Québécois possèdent un diplôme post-secondaire. Il devient donc de plus en plus difficile de recruter pour certains types de métiers, notamment les métiers non spécialisés.

Avant de passer au recrutement international, plusieurs ont envisagé des solutions telles que :

- Favoriser l'embauche de groupes de clientèles sous représentées (autochtones, personnes handicapées, nouveaux arrivants, etc.)
- Organiser la réinsertion professionnelle des bénéficiaires de l'aide sociale et des chômeurs
- Offrir des incitatifs de retour au travail aux retraités ou maintenir en emploi des travailleurs plus âgés en retardant notamment les départs à la retraite
- Arrimer les programmes scolaires avec les besoins du marché du travail
- Automatiser et moderniser la production et investir dans les nouvelles technologies
- Proposer des programmes d'attraction et de rétention des employés
- Former les ressources en place

Malgré cette multitude de solutions créatives, la pénurie demeure bien réelle.

C'est pourquoi plusieurs employeurs se sont tournés vers le recrutement international afin de stabiliser leur taux de roulement, pallier aux nombreux départs à la retraite, ou simplement d'augmenter leur capacité de production.

L'IMMIGRATION, UN RECOURS ULTIME OU UN MOYEN D'APPOINT ?

L'immigration permet aux entreprises de combler leurs besoins en main-d'œuvre et d'assurer la pérennité de leur entreprise

L'immigration permet d'accroître l'efficacité de votre organisation. La plupart des travailleurs possèdent des compétences et des expériences qui peuvent aider votre entreprise à soutenir la concurrence sur le marché mondial.

Cette nouvelle main-d'œuvre vous permet de stabiliser votre taux de roulement de personnel.

LES CRITÈRES À ÉVALUER ET À RESPECTER

Depuis décembre 2021, la marche à suivre du recrutement international a été modifiée. Ainsi, pour les postes de manœuvres dans la fabrication des produits en caoutchouc et en plastique, les entreprises sont exemptées des exigences d'affichage et de démonstration des efforts de recrutement.

Durant ce processus, vous devez vérifier le besoin d'obtention de permis de travail, de consentement du ministre de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration. Effectuez les démarches nécessaires auprès des gouvernements du Canada et du Québec. Les frais associés à la venue d'un travailleur étranger temporaire (TET) sont assumés par l'entreprise. Renseignez-vous sur les subventions ou aide gouvernementale auxquelles vous pourriez avoir accès.



QUELQUES COÛTS ASSOCIÉS À LA DÉMARCHE DE RECRUTEMENT INTERNATIONAL

Bien entendu, recruter à l'international n'est pas sans frais

La démarche représente un investissement considérable pour l'employeur. Voici quelques coûts à assumer dans le cadre d'une telle démarche :

- Déplacement / transport, hébergement et assurance des travailleurs
- Traitement de la demande par TET (frais gouvernementaux)
- Implication pour le département des ressources humaines, c'est-à-dire le temps et les ressources mises à disposition pour les démarches administratives du processus d'immigration, d'accueil, de francisation et d'intégration

Avant de se lancer dans cette longue démarche, vaut mieux s'assurer du plus-value pour votre entreprise. Le tout dépendra de votre modèle d'affaires et de vos besoins. À vous de déterminer si le jeu en vaut la chandelle !



LA PLANIFICATION DES BESOINS ET DES DÉLAIS À PRÉVOIR

Une démarche de recrutement à l'international se planifie plusieurs mois, voire une année à l'avance

Les délais encourus pour le traitement des demandes par les instances gouvernementales ont beaucoup varié au cours des dernières années. Pour cette raison, il est recommandé de planifier vos besoins plusieurs mois à l'avance.

À partir du moment où vous débuterez le processus d'affichage (Étude d'impact sur le marché du travail) jusqu'au moment où votre travailleur arrivera à bon port, il faudra compter plusieurs mois. Bien entendu, certains délais peuvent être raccourcis ou allongés, selon des situations, du contexte de la demande, de la situation du travailleur, etc.

Nous suggérons fortement d'être bien accompagné pour chacune des étapes, afin d'éviter les pièges ou erreurs de parcours qui peuvent parfois coûter quelques mois d'attente supplémentaires. Un bon partenaire vous permettra d'être à l'affût des changements de législations qui peuvent survenir à tout moment et sans préavis.

QU'EST-CE QU'UNE ÉTUDE D'IMPACT SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ?

Une Étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) est un document d'Emploi et Développement social Canada qui autorise l'employeur à embaucher un travailleur temporaire. La nécessité de celui-ci est déterminé en fonction du type d'emploi à pourvoir.

Une EIMT favorable indique qu'il est possible d'embaucher un travailleur étranger. Elle indique également qu'aucun travailleur canadien n'est disponible pour le faire. Une EIMT favorable est parfois également appelée une lettre de confirmation.

LE CHOIX DU BASSIN DE RECRUTEMENT

Le choix du ou des bassins de recrutement à l'international pourra être influencé par plusieurs facteurs

Certains éléments vont influencer votre choix, tels que la stratégie d'immigration prônée, l'obligation ou la dispense de visa et même la réputation d'un pays pour son expertise dans certains secteurs d'activités. Vous pourriez prendre en considération certains critères facilitant l'adaptation des travailleurs, comme la langue usuelle.

L'OBLIGATION OU LA DISPENSE DE VISA

1. En vertu du Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés (RIPR), il importe de savoir que les citoyens de certains pays sont dispensés de l'obligation d'obtenir un visa de résident temporaire. Par contre, ils nécessitent une autorisation de voyage électronique (AVE) pour entrer au Canada par voie aérienne
2. L'impact sur les coûts et les délais sera alors réduit

CRITÈRES FACILITANT L'ADAPTATION ET L'INTÉGRATION DES TRAVAILLEURS

1. Voici quelques exigences en matière de connaissance du français ou de l'anglais du programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) :
 - Le TET recruté doit pouvoir s'exprimer en français ou en anglais à un niveau suffisant pour exécuter ses tâches
 - Une maîtrise minimale du français ou de l'anglais nécessitera souvent un interprète / traducteur pour faciliter la communication. Idéalement, une personne présente dans l'environnement de travail doit pouvoir s'exprimer dans la langue maternelle de ces travailleurs

LE PROGRAMME DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

Le programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) est utile lorsque des employeurs ne parviennent à pas trouver de citoyens canadiens ou de résidents permanents pour combler ces postes

TROIS ORGANISMES POUR VOUS AIDER DANS LE PROCESSUS D'IMMIGRATION :

- 1. Emploi et Développement social Canada (EDSC)/ Services Canada :**
 - Évalue les demandes des employeurs et effectue des études d'impact sur le marché du travail afin de déterminer les répercussions possibles de l'arrivée de ces travailleurs sur le marché du travail canadien
 - Émet le document Évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT)
- 2. Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) :**
 - Examine la demande de visa et de permis du travailleur étranger et des membres de sa famille
 - Accorde le visa et le permis au travailleur et aux membres de sa famille
- 3. Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration du Québec (MIFI) :**
 - Se réfère à la Classification nationale des professions (CNP) 2021 pour déterminer la profession exercée par le travailleur, et ce, pour toutes les catégories de poste du Programme (PTET)
 - Détermine le taux salarial en se référant au « Guide des salaires par professions présenté par intervalles selon les quartiles au Québec d'Emploi-Québec », si l'emploi n'est pas visé par une convention collective ou un décret. Le salaire horaire qu'il convient d'appliquer est établi selon la catégorie d'emploi et l'expérience de travail exigée par l'employeur
 - Se réfère au site Guichet-Emplois du gouvernement du Canada pour les professions non inscrites dans le « Guide des salaires par professions présenté par intervalles selon les quartiles au Québec d'Emploi-Québec ». Dans ce cas, l'employeur doit offrir le salaire horaire médian de la région où se trouve l'emploi ou le salaire du Québec, si la donnée régionale n'est pas disponible
 - Délivre le Certificat d'acceptation du Québec (CAQ)
 - Émet l'EIMT

Le salaire offert ne peut en aucun cas être inférieur au taux du salaire minimum en vigueur au Québec.

Les travailleurs étrangers temporaires (TET) embauchés ne doivent exercer que les fonctions qui correspondent à leur poste et pour lesquelles ils ont été embauchés.

Le Programme prescrit un minimum de 30 heures/ semaine/travailleur.

**GUIDE DES SALAIRES PAR PROFESSIONS PRÉSENTÉ PAR INTERVALLES
SELON LES QUANTILES AU QUÉBEC (ÉDITION 2020)**

https://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/publications/fr/divers/Salaire-Intervalle-Quartile_Edition2020.pdf

GUICHET-EMPLOIS

<https://www.guichetemplois.gc.ca/accueil>



LES PARTICULARITÉS DU PROGRAMME DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

LE PROGRAMME COMPORTE DEUX VOILETS :

1. POSTES À BAS SALAIRE (23,08 \$/HEURE ET MOINS)

CE VOILET SE DIVISE EN DEUX CATÉGORIES :

Saisonnier :

- Aucun quota sur le nombre de travailleurs
- Permis de travail fermé d'au maximum six mois
- Responsabilités additionnelles pour l'employeur

Traitement régulier :

- Limite de la proportion des postes à 20 % du nombre d'employés par établissement (lieu de travail)
- Permis de travail fermé de maximum 12 mois, renouvelable
- Responsabilités additionnelles pour l'employeur

2. POSTES À HAUT SALAIRE (23,08 \$/HEURE ET PLUS)

Ce volet exige de :

- Démontrer la légitimité de l'entreprise
- Présenter un plan de transition
- Déposer un contrat de travail

Note importante :

- La durée du permis de travail est d'au maximum trois ans, renouvelable
- Le « permis de travail lié à un employeur donné » signifie que le TET peut travailler que selon les conditions indiquées sur son permis de travail

LES RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR

L'une des particularités du Programme des travailleurs étrangers temporaires, pour le volet des postes à bas salaire, est la prise en charge par l'employeur de la totalité ou une partie de certains frais

TRANSPORT

- L'employeur doit assumer les frais de déplacement aller-retour jusqu'à son lieu de travail au Canada, au début de la période d'emploi, et le retour dans son pays de résidence, au terme de celle-ci.
- Ces coûts doivent être défrayés à l'avance par l'employeur, pour garantir qu'ils ne font partie d'aucune négociation en lien avec le contrat de travail.

HÉBERGEMENT

- L'employeur doit s'assurer que le TET dispose un logement abordable et convenable (défini à l'article 6 du Règlement sur les normes du travail). Il peut demander une contribution au travailleur en fonction du type d'hébergement (quatre ou six travailleurs par chambre), ou sa contribution à lui trouver un logement
- Lorsque l'employeur, en raison des conditions de travail du salarié, doit lui fournir les repas ou l'hébergement sur le site du travail, il ne peut être exigé de ce salarié un montant supérieur à :
 1. 2,29 \$ par repas, jusqu'à concurrence de 29,89 \$ par semaine
 2. 28,74 \$ par semaine pour une chambre
 3. 51,71 \$ par semaine pour un logement lorsque la chambre héberge 4 salariés ou moins et 34,50 \$ lorsque la chambre héberge 5 salariés ou plus
<https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/rc/N-1.1,%20r.%203>

ASSURANCE MALADIE

- L'employeur doit souscrire et payer une assurance maladie temporaire pour tous les travailleurs pour la durée de leur séjour au pays
- Les couvertures doivent protéger le travailleur dans le cas d'un accident nécessitant des soins médicaux, voire une hospitalisation de longue durée. Une couverture comparable à la Régie de l'assurance maladie du Québec (même niveau d'indemnisation) est suggérée, et ce, jusqu'à ce que le TET soit admissible à l'assurance maladie provinciale (s'il a un permis de travail de plus de six mois)
- Une couverture en cas d'invalidité court terme ou long terme doit être considérée

PERMIS DE TRAVAIL VALIDE

- Aviser le gouvernement de tout changement (ex. : départ prématuré d'un travailleur)
- S'assurer que le TET détient tous les permis nécessaires
- Veiller au respect des conditions du permis, notamment la durée du séjour, le titre et les tâches pour lequel il a été embauché

OFFRIR UN MILIEU DE TRAVAIL EXEMPT DE MAUVAIS TRAITEMENTS

Il faudra déployer les efforts raisonnables pour offrir un environnement exempt de violence physique, sexuelle et psychologique et d'exploitation financière.

AIDER LES TRAVAILLEURS À OBTENIR ET LES DOCUMENTS REQUIS

Il peut s'avérer compliqué pour un nouvel arrivant de comprendre les rouages administratifs au Québec. Il est préférable de les accompagner pour l'obtention de leur numéro d'assurance sociale, leur carte d'assurance maladie, l'ouverture d'un compte en banque, etc.



DÉDUCTIONS À LA SOURCE

Le travailleur appréciera que vous preniez le temps de lui expliquer le détail de sa paie.

IMPÔTS

Une partie ou la totalité des impôts payés pourraient être remboursé par un ou l'autre des paliers gouvernementaux, selon le revenu total annuel du travailleur.

REGISTRE DE L'EMPLOYEUR

L'employeur doit conserver toute documentation liée à un travailleur temporaire pendant six ans après la délivrance du permis de travail. Dans des dossiers distincts, conserver les documents suivants :

- Description de tâches telle que décrite dans l'EIMT
- Copie du contrat de travail
- Copie du permis de travail
- Preuves d'assurances



LE CONTRAT DE TRAVAIL

Un contrat de travail écrit devra être signé par l'employeur et le travailleur étranger temporaire

AFIN QUE LE CONTRAT SOIT CONFORME, NOUS DEVRONS Y RETROUVER LES ÉLÉMENTS SUIVANTS :

- **Durée du contrat**
- **Conditionnel à l'obtention du permis de travail**
- **Description de l'emploi**
 - Description des fonctions liées au poste et pour lesquelles le travailleur a été embauché (correspondant à l'EIMT affichage Guichet Emplois)
- **Description du logement**
 - Description de ce qui est fourni au travailleur, en raison de la nature et des conditions de travail (correspondant à l'article 6 des Règlements sur les normes du travail)
- **Salaire et horaire de travail**
- **Autres conditions**
 - Selon les règles en vigueur dans votre entreprise
- **Frais de transport**
 - Selon les règles en vigueur dans votre entreprise
- **Assurance maladie**
 - Un employeur ne peut en aucun cas exiger un remboursement des frais d'assurance maladie, ni les coûts de l'assurance contre les accidents du travail auprès du travailleur
- **Indemnités d'accident du travail**
 - Selon les règles en vigueur dans votre entreprise
- **Avis de démission**
 - Selon les règles en vigueur dans votre entreprise
- **Avis de cessation d'emploi**
 - Selon les règles en vigueur dans votre entreprise

Le contrat de travail protège à la fois le travailleur étranger temporaire et l'employeur

Il veille à ce que les deux parties connaissent leurs droits et leurs obligations.

Important :

- Le TET doit signer le contrat de travail avant son arrivée au Canada. Il faudra prévoir une version dans la langue maternelle du travailleur
- Une fois signé par toutes les parties, le contrat doit être envoyé au MIFI, en même temps que le dépôt de la demande

DOCUMENT LÉGAL DU MIFI INTITULÉ «CONTRAT DE TRAVAIL TYPE» :

- À utiliser pour établir les termes du contrat de travail au moment de l'embauche d'un TET
- Liste des employés (nominatif)

QUELQUES ÉLÉMENTS IMPORTANTS À SAVOIR CONCERNANT LE VOLET DES POSTES À BAS SALAIRE :

- Sécurité au travail : au Québec, il revient à l'employeur d'inscrire les travailleurs au régime provincial de couverture d'assurance contre les accidents du travail (CNESST) dès leur première journée de travail en sol canadien et s'engager à respecter les normes en matière de santé et de sécurité au travail.
- Les coûts (recrutement, immigration, transport, etc.) ne peuvent pas être réclamés auprès des TET.
- Exigences du Programme pour les postes à bas salaire :
<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/salaire-moyen/bas/exigences.html>



LES PRINCIPALES ÉTAPES DU RECRUTEMENT INTERNATIONAL

Il est fortement recommandé de se faire épauler par un partenaire qualifié et accrédité pour ces étapes

1. Rédaction de l'affichage du poste

- Identifier la classification nationale des professions (CNP) appropriée aux tâches que le travailleur effectuera
<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/entree-express/admissibilite/trouver-classification-nationale-professions.html>

L'affichage de poste devra contenir les informations suivantes :

- Nom commercial de l'entreprise
 - Adresse de l'entreprise
 - Lieu de travail (municipalité)
Coordonnées : numéro de téléphone, numéro de cellulaire, adresse courriel, numéro de télécopieur ou adresse postale
 - Titre du poste
 - Fonctions liées au poste
 - Compétences requises (y compris la formation et l'expérience professionnelle)
 - Conditions d'emploi (saisonnier, temporaire ou permanent)
 - Préciser que la langue de travail est le français
 - Salaire (doit comprendre les augmentations différentielles, la rémunération au rendement ou les primes)
 - Régime d'avantages sociaux offert (s'il y a lieu)
- Ces informations serviront de critères de sélection pour les travailleurs locaux et étrangers. Ils doivent être judicieusement choisis. Les tâches devront refléter la réalité des postes pour lesquels ces derniers seront recrutés. Aucun changement au titre, aux tâches, au salaire et à la localisation ne devra être apporté
- Exemple :**
En assembleur ne pourra pas effectuer les tâches d'un journalier si celles-ci n'ont pas été mentionnées dans l'affichage de poste.
- Le salaire offert devra être identique à celui payé à vos travailleurs locaux et devra être égal ou supérieur à celui prévu par le MIFI, dans le Guide des salaires par professions présenté par intervalles selon les quartiles au Québec :
https://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/publications/fr/divers/Salaire-Intervalle-Quartile_Edition2020.pdf

2. Recrutement des travailleurs étrangers

Identifier le bassin dans lequel vous désirez recruter

3. Présentation de la demande d'EIMT et soumission du CAQ

L'employeur dépose sa demande d'EIMT au bureau de Service Canada désigné et au MIFI. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/embaucher-etranger-temporaires.html>

En s'appuyant sur la demande et les documents reçus, les deux ministères rendront une décision conjointe d'EIMT positive ou négative et un certificat d'acceptation du Québec (CAQ).

4. Émission du permis de travail et demande de visa ou d'une AVE. IRCC évaluera ensuite la demande de permis de travail du TET.

Pour les TET nécessitant un visa d'entrée, la demande de permis de travail et le visa devront être déposée via le pays d'origine du travailleur. Une fois la demande approuvée, le TET pourra voyager au Canada et le permis de travail sera récupéré au port d'entrée.

Dans le cas des travailleurs nécessitant une AVE, le TET présentera sa demande au port d'entrée et obtiendra son permis de travail.

5. Logistique d'accueil et d'intégration du travailleur

Voici quelques points importants afin de vous assurer que le TET vive une expérience positive et enrichissante :

- Ville d'arrivée du travailleur (Montréal ou Toronto)
- Transport prévu, escales à prévoir, guide nécessaire ?
- Information avant l'entrée au pays (programme proposé, langue parlée, comportement requis, etc.)
- Communication/annonce de l'arrivée des travailleurs étrangers temporaires aux employés locaux
- Organisation de l'hébergement et du transport des travailleurs (hommes/femmes, navette)

La logistique d'accueil et d'intégration des travailleurs est possiblement l'une des étapes les plus importantes pour le succès d'une mission de travail au Canada. Il est important de prévoir les étapes en vigueur dans votre entreprise.

6. La planification du retour

Il est important de se rappeler des points suivants :

- Dans le cadre du volet des postes à bas salaire, les frais de transport sont à la charge de l'employeur
- Le retour des travailleurs doit se faire obligatoirement avant la date d'échéance du permis de travail du travailleur, sans quoi il sera illégal au pays
- Le TET a l'obligation de produire une déclaration de revenus au Canada. Il est fortement suggéré de l'épauler en lui donnant accès à une ressource pour le soutenir
- Il est suggéré de faire compléter un sondage de satisfaction anonyme auprès de TET. L'employeur pourra s'ajuster pour la saison suivante, s'il y a lieu



LES PIÈGES À ÉVITER

SOUS-ESTIMER LES DÉLAIS

La planification sera votre meilleure alliée. Débutez une démarche idéalement 7 à 10 mois avant d'accueillir vos travailleurs étrangers. Rappelez-vous que plusieurs délais auxquels vous serez exposé peuvent s'allonger sans préavis. Il est donc mieux d'être en avance qu'en retard.

PENSER QUE L'ON PEUT INFLUENCER LES DÉCISIONS EN SE SERVANT DU PRESTIGE DE L'ENTREPRISE

Le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) est normé et son processus de traitement et d'approbation est très rigoureux. La seule influence possible est de déposer sa demande en avance afin d'obtenir des résultats dans les délais estimés par le programme au moment du dépôt.

SOUS-ESTIMER LES COÛTS LIÉS AU RECRUTEMENT INTERNATIONAL

Le recrutement international n'est pas sans frais. En 2022, il faut prévoir entre 5 000 \$ et 6 000 \$ environ par travailleur afin de couvrir les différents frais.

CONFIRMER L'EMPLOI AVANT L'OBTENTION DU PERMIS DE TRAVAIL ET DU VISA ET / OU DE L'AVE

Tant que chacune des étapes requises n'est pas complétée, sachez que la partie n'est pas gagnée. Vous devez donc rester prudent relativement à vos engagements et aux attentes créées chez vos travailleurs. Ainsi, le contrat d'emploi doit toujours être conditionnel à ce que toutes les étapes soient complétées et, bien entendu, concluantes.

SOUS-ESTIMER LA COMPLEXITÉ DU PROCESSUS

Chaque étape est essentielle et le moindre petit détail négligé peut vous faire perdre un temps précieux et dans certains cas vous ramener à la case départ. À nouveau, n'hésitez pas à vous faire accompagner dans cette démarche si importante pour votre organisation.

PlastiCompétences tient à remercier le Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes de lui avoir permis d'utiliser et de modifier le contenu du document afin que les entreprises de l'industrie des plastiques et des composites puissent en bénéficier.