



TRAVAILLEUR FORMÉ À L'ÉTRANGER

TRAVAILLEUR ÉTRANGER TEMPORAIRE

RECHERCHE :

Guide du travailleur étranger temporaire | Guide de l'industrie | Pays d'origine

## Guide de l'industrie

### Recrutement

Le processus de recherche et d'attraction de candidats qualifiés qui pourront poser leur candidature aux postes disponibles.<sup>1</sup>

Le recrutement peut être réalisé par un certain nombre d'intervenants variés, y compris les employeurs, les recruteurs, les syndicats et les associations de la construction. Les principales étapes du **recrutement** comprennent :

- la décision à savoir si le recrutement sera effectué par l'employeur ou par une tierce partie;
- l'élaboration d'un contrat entre l'employeur et le recruteur;
- le choix des pays dans lesquels effectuer le recrutement;
- la décision quant à la manière de faire de la publicité auprès des travailleurs potentiels;
- l'exécution du recrutement; et
- l'identification d'un bassin de main-d'œuvre.

Ce n'est pas une mince tâche que de recruter des travailleurs étrangers. Certaines grandes entreprises procèdent à leur propre recrutement. D'autres entreprises ont recours à des services de recrutement. D'une façon ou d'une autre, les employeurs doivent jouer un rôle actif et pourraient avoir à se déplacer pour interviewer des travailleurs éventuels. La principale décision qu'un employeur doit prendre a trait au temps qu'il souhaite investir dans le processus. Si l'employeur choisit d'avoir recours à une tierce partie, il devrait s'assurer d'utiliser les services d'une agence de recrutement renommée : si les promesses d'un recruteur sont trop belles pour être vraies, elles le sont probablement. Un contrat de recrutement devrait définir clairement les rôles et les attentes du recruteur et de l'employeur. La recherche démontre que plus les employeurs consacrent de temps et d'effort à ce processus, meilleurs seront les résultats. Pour obtenir de plus amples renseignements sur les recruteurs, veuillez consulter la section [Foire aux questions \(FAQ\)](#).

Le choix des pays dans lesquels le recrutement sera effectué est une décision importante. Pour chaque pays, il importe de prendre en considération les éléments suivants :

- **La langue** – L'anglais est-il une langue seconde courante dans le pays de recrutement? Dans la négative, l'employeur dispose-t-il des ressources, au sein de son entreprise, en vue d'interagir avec les travailleurs étrangers éventuels?
- **La formation et l'accréditation**– Dans quelle mesure la formation et le processus d'accréditation dans le pays étranger sont-ils similaires au processus canadien dans la province de travail? Les organismes d'accréditation provinciaux peuvent vous aider à préciser ce qui est nécessaire, et le [bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers de CIC](#) peut clarifier si l'accréditation d'autres pays sera reconnue au Canada.
- **Les exigences relatives aux visas**– Un visa est-il requis? Des renseignements sur les exigences et les exemptions relatives aux visas sont disponibles sur le [site de CIC](#). À compter de 2013, certains étrangers qui souhaitent obtenir un visa pour entrer au Canada devront fournir leurs empreintes digitales et se faire photographier dans le cadre de leur demande. Pour plus de renseignements, veuillez visiter [le site Web de CIC sur la biométrie](#). Les travailleurs pour lesquels un visa est exigé doivent présenter une demande auprès d'un consulat ou d'un bureau des visas, et ce processus peut prendre moins d'une semaine à plus d'un mois. Les employeurs devraient prendre en considération [les délais de traitement de demande de visa](#) dans le cadre de leur processus décisionnel.

Nombre d'organismes différents, des organismes gouvernementaux aux associations et aux syndicats de la construction, peuvent jouer un rôle à l'étape du recrutement. Les employeurs obtiennent souvent de l'aide d'agences de recrutement pour ce qui est du volet publicitaire et de la présélection, alors que différents intervenants peuvent participer à d'autres activités telles que l'organisation de salons de l'emploi à l'étranger. Des

Imprimez cette page

### Dans cette section

- [Recrutement](#)
- [Intervenants dans le processus](#)
- [Variations dans le processus](#)
- [Liste de vérification inhérente au recrutement](#)

liens avec les syndicats ou les affiliés des associations de la construction constituent également de bons endroits pour placer une publicité auprès de travailleurs potentiels. Les ambassades et les consulats du Canada peuvent aussi aider les employeurs à établir des relations avec les bonnes personnes à l'étranger. Pour obtenir une liste des consulats au Canada, visitez le [site Web du Guide diplomatique virtuel du gouvernement du Canada](#).

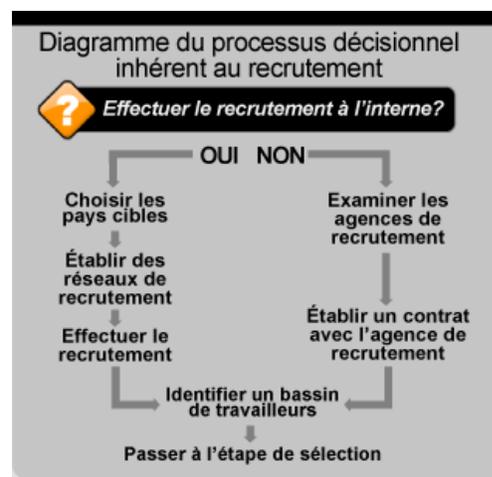
[Haute de la page](#)

Intervenants dans le processus	Rôle
Employeurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Franchissent toutes les étapes de façon autonome, ou embauchent une tierce partie pour le faire</li> </ul>
Citoyenneté et Immigration Canada (CIC)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fournit des renseignements sur la reconnaissance des titres, les exigences relatives aux visas, y compris les examens médicaux et les vérifications judiciaires, les délais actuels de service, les accords commerciaux et l'emplacement des ambassades et des consulats étrangers</li> <li>• Certains bureaux locaux de CIC aident les employeurs à établir des relations avec les consulats canadiens à l'étranger</li> </ul>
Gouvernements provinciaux	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordonnent les possibilités de salons de l'emploi et aident les employeurs à établir des relations à l'étranger</li> <li>• Certaines provinces offrent de l'aide en vue de vérifier les titres de compétences étrangers</li> </ul>
Recruteurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tant les recruteurs à but lucratif que sans but lucratif apportent leur aide à toutes les étapes de la phase de recrutement</li> </ul>
Associations de la construction	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Établissent des liens auprès d'entreprises affiliées dans d'autres pays et/ou effectuent elles-mêmes le recrutement</li> </ul>
Syndicats	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Établissent des liens auprès d'entreprises affiliées dans d'autres pays et/ou effectuent eux-mêmes le recrutement</li> </ul>

## Variations dans le processus

Le processus de recrutement varie en fonction de la profession, de la province et du pays d'origine du travailleur. Voici quelques éléments à retenir.

**Participation de recruteurs**– On trouve des recruteurs de tout acabit. Certains sont clairement à but lucratif, alors que d'autres agissent en tant qu'agence de recrutement sans but lucratif. Au Canada, les recruteurs ne peuvent pas, en vertu de la loi, facturer des frais au travailleur pour leurs services, aussi l'employeur devrait payer ces frais. Alors qu'il n'existe présentement aucun organisme fédéral régissant les activités des recruteurs, les provinces vont de l'avant et adoptent des règlements dans ce domaine. À titre d'exemple, en Alberta, « les entreprises doivent détenir une licence, octroyée par Service Alberta, sans égard à leur emplacement, si elles aident les **employeurs en Alberta** à trouver des employés, aident les employés à trouver du travail en Alberta ou évaluent ou testent les capacités de candidats pour les employeurs à la recherche d'employés. » En vertu du [Fair Trading Act \(FTA\)](#), toutes les entreprises doivent détenir une licence d'exploitation d'agence de placement, y compris les agences de placement ou de recrutement. Service Alberta a rédigé certains [conseils](#) (en anglais seulement) sur le choix d'une agence de placement. Au Manitoba, les employeurs et les recruteurs doivent être inscrits auprès de la [Direction des normes d'emploi](#) (en anglais seulement) du gouvernement du Manitoba. Il s'agit d'une exigence qui doit être satisfaite en vertu de la [Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs](#). Les recruteurs dignes de confiance peuvent compter parmi leur personnel un membre du [Conseil de réglementation des consultants en immigration du Canada](#) (CRCIC), qui peut agir à titre de « [représentant autorisé](#) » le cas échéant. Vous trouverez de l'information sur les consultants en immigration dans la section Analyse d'emploi – Variations dans le processus. Pour obtenir de plus amples renseignements sur les recruteurs, consultez [la section Foire aux questions \(FAQ\)](#).



**Formation et accréditation**– Il incombe à chaque province de préciser les qualifications des travailleurs dans les métiers. En conséquence, les exigences réglementaires varient d'une province à l'autre. Par exemple, le Québec et l'Alberta comptent un grand nombre de métiers réglementés, alors qu'en Colombie-Britannique la plupart des métiers ne le sont pas. Pour les emplois réglementés, les travailleurs devront réussir certains examens démontrant leur niveau de compétences à leur arrivée au Canada. Consultez la section [Orientation et Formation](#) pour obtenir de plus amples renseignements. Les employeurs devraient être au courant de ces exigences réglementaires à l'étape de recrutement afin de s'assurer que les candidats éventuels possèdent les compétences nécessaires à l'étape de la sélection. La Feuille de route des employeurs en construction de

ConstruForce Canada comprend une section intitulée [Sélection](#) qui peut être utile aux employeurs.

**Participation des gouvernements provinciaux dans le recrutement de travailleurs étrangers**— Les gouvernements provinciaux jouent divers rôles de soutien auprès des employeurs qui recrutent à l'extérieur du Canada. Certaines provinces, telles que l'Alberta, appuient activement le recrutement et la formation de travailleurs étrangers. La province a élaboré des guides visant à appuyer les employeurs de l'Alberta. Les guides sont disponibles sur le [site Alberta-Canada](#) (en anglais seulement).

[Haute de la page](#)

Liste de vérification inhérente au recrutement	
<b>Tâches à accomplir</b>	✓
• Décider qui fera le recrutement	
• Passer en revue les services offerts par les recruteurs	
• Choisir un recruteur, au besoin	
• Élaborer un contrat avec le recruteur	
• Préciser les exigences de formation et d'accréditation	
• Préciser les restrictions linguistiques de l'employeur	
• Préciser les exigences relatives aux visas et les délais prescrits	
• Choisir le(s) pays de recrutement	
• Déterminer le type d'appuis offerts par les provinces, les recruteurs et d'autres	
• Choisir les stratégies de recrutement que vous utiliserez	
• Exécuter les activités de recrutement	
• Dresser une liste des candidats potentiels	
<b>Passer à la <a href="#">sélection de travailleurs étrangers</a></b>	

On note des variations quant au niveau provincial de participation au chapitre du développement économique et des activités d'immigration. La province de Québec joue le rôle le plus complet sur le plan de l'immigration grâce à l'Accord Canada-Québec. D'autres provinces ont des accords officiels ou des lettres d'entente. Les provinces peuvent organiser des missions commerciales, faire des présentations à des recruteurs étrangers ou collaborer à l'organisation de salons de l'emploi dans d'autres pays.

<sup>1</sup> [http://www.hrcouncil.ca/staffing/pg004\\_e.cfm](http://www.hrcouncil.ca/staffing/pg004_e.cfm)

Dernière mise à jour de cette page : juillet 2013.

  
[Haut de la page](#)

