



GUIDE D'EMBAUCHE DE RESSORTISSANTS ÉTRANGERS À L'INTENTION DES ONS



AVIS DE NON-RESPONSABILITÉ : *Veillez noter que ce guide est fourni « tel quel » uniquement. L'information qu'il contient ne constitue pas un avis juridique ou professionnel et, de ce fait, l'utilisateur doit s'y fier à ses propres risques. Par conséquent, les renseignements fournis dans le présent document sont donnés sans responsabilité de la part du COC. Le présent document et son contenu sont, sauf indication contraire expresse dans le présent guide, la propriété exclusive du COC. Il ne peut être publié, distribué ou autrement partagé avec un tiers sans l'approbation écrite préalable du COC.*

REMERCIEMENTS : *Le présent guide a été examiné par Fasken pour le COC. L'information qu'il contient ne constitue pas un avis juridique ou professionnel et, de ce fait, l'utilisateur doit s'y fier à ses propres risques. Si vous avez des questions sur la mise en application du présent guide, n'hésitez pas à communiquer avec Fasken pour obtenir de plus amples renseignements.*



TABLE DES MATIÈRES

1.	INTRODUCTION – SUR LE POINT D’EMBAUCHER UN CANDIDAT ÉTRANGER?	4
2.	SOMMAIRE	4
3.	AVANT D’EMBAUCHER	10
4.	EFFECTUER UNE RECHERCHE	10
5.	PRENDRE UNE DÉCISION	12
6.	STRUCTURER LA RELATION/PRÉSENTER UNE OFFRE	19
7.	INCIDENCES FISCALES	22
8.	CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES RELATIVES À L’IMMIGRATION	26
a.	Obtention d’une autorisation de travail – Permis de travail et EIMT	26
b.	Autorisation de travailler sans permis de travail	26
c.	Programme de mobilité internationale (PMI).....	27
d.	Dispenses disponibles dans le cadre du Programme de mobilité internationale	27
e.	Comment déposer une demande de permis de travail dispensé d’une EIMT.....	28
f.	Option de dispense pour le marché du travail.....	29
g.	Études d’impact sur le marché du travail	29
9.	PROCESSUS D’APPLICATION – EIMT ET PERMIS DE TRAVAIL	29
1.	Déterminer si une EIMT est requise	30
2.	Déposer une demande d’EIMT	30
3.	Demander une opinion quant à la dispense d’EIMT	32
4.	Obtenir les autorisations de l’immigration.....	32
a.	Renseignements requis pour les demandes de permis de travail	33
b.	Examens médicaux	34
c.	Traitement au bureau des visas.....	34
d.	Ressortissant étranger arrivant au point d’entrée.....	35
10.	APRÈS L’EMBAUCHE	36
	ANNEXE A – GLOSSAIRE DES ACRONYMES ET TERMES CLÉS	45
	ANNEXE B – ÉTUDES DE CAS	50
	ANNEXE C – PLAN DE RECRUTEMENT	54
	ANNEXE D – MODÈLE DE PLAN DE RECRUTEMENT	56
	ANNEXE E – TABLEAU DE RECRUTEMENT	57
	ANNEXE F – DOSSIER D’ENTREVUE DU CANDIDAT	58



ANNEXE G – QUESTIONS D’ENTREVUE.....	61
ANNEXE H – QUESTIONNAIRE AUX FINS DU PERMIS DE TRAVAIL – POINT D’ENTRÉE	63
ANNEXE I – QUESTIONNAIRE AUX FINS DU PERMIS DE TRAVAIL – BUREAU DES VISAS	67
ANNEXE J – FAQ DU CANDIDAT	73



1. INTRODUCTION – SUR LE POINT D’EMBAUCHER UN CANDIDAT ÉTRANGER?

Par : Patrick Jarvis, chef de la direction, Canada Snowboard (2017); mis à jour par Fasken (2022)

Au Canada, au niveau national du sport, on cherche actuellement à embaucher les meilleurs entraîneurs, techniciens et directeurs techniques au monde. Bien que cela puisse sembler une façon évidente d’améliorer notre capacité nationale de haute performance, il y a plusieurs complications qui se présentent dans le cas d’un candidat étranger.

Le processus d’embauche d’un candidat étranger est de plus en plus complexe et comporte des coûts accrus et des risques éventuels pour l’organisme. Cela comprend notamment les coûts réels comme les honoraires professionnels, les frais gouvernementaux, les coûts de réinstallation, ainsi que le coût de l’affectation de ressources internes au processus. D’autres facteurs de complication, tels que des conflits culturels et des difficultés d’établissement, peuvent également survenir. Le risque et l’incertitude liés au processus ne peuvent pas être entièrement évités.

De nombreux hauts dirigeants ont indiqué être confrontés à des défis semblables en ce qui concerne l’embauche de travailleurs étrangers, que ceux-ci immigreront ou demeureront des travailleurs étrangers temporaires. Se tourner vers l’externe pour obtenir des conseils et des directives d’avocats et d’autres professionnels prend beaucoup de temps, est coûteux et peut être une source de confusion, car chaque cas est unique et exige souvent un traitement très précis.

Compte tenu de cette situation, nous avons identifié la nécessité d’offrir des conseils de base afin de fournir une approche normalisée à l’échelle du réseau concernant le recrutement et l’embauche de dirigeants techniques étrangers. Bien sûr, il y aura toujours des circonstances particulières et inhabituelles, mais l’approche générale et le processus décisionnel devraient être très semblables.

L’objectif de ce guide est de fournir une orientation et de recenser les défis auxquels un organisme sera confronté lors de l’embauche d’un travailleur étranger. Il s’agit notamment des incidences fiscales, des exigences en matière d’immigration et de la gestion des risques au moyen de contrats de travail ou de consultation appropriés et soigneusement préparés.

Le sommaire ci-dessous donne un aperçu du processus général, tandis que le reste du guide se veut une ressource approfondie pour quiconque est chargé de retenir les services d’un candidat étranger pour une période donnée.

2. SOMMAIRE

L’embauche d’un ressortissant étranger implique des considérations complexes et des conseils d’experts pour atténuer les risques éventuels pour l’organisme. Avant d’aller plus loin, il est important de soupeser les compétences particulières d’un ressortissant étranger et les avantages qu’il peut présenter avec les coûts et les défis qui y sont associés.

L’embauche d’un ressortissant étranger peut prendre plus de temps que l’embauche d’un résident. Les organismes doivent prévoir de cinq à huit mois pour mener à terme le processus



d'embauche et d'autorisation de travail au Canada, selon le pays d'origine, le poste et les exigences en matière d'immigration.

Voici les principales questions stratégiques et juridiques auxquelles il faut répondre pour chaque embauche d'un ressortissant étranger :

1. Le ressortissant étranger résidera-t-il au Canada? Si oui, à temps partiel ou à temps plein?
2. Le ressortissant étranger aura-t-il besoin d'un permis de travail pour exercer les activités proposées au Canada?
3. Le cas échéant, une étude d'impact sur le marché du travail (**EIMT**) sera-t-elle requise pour appuyer une demande de permis de travail ou existe-t-il une dispense permettant de simplifier le processus d'immigration?
4. Si une EIMT est nécessaire, le salaire proposé répond-il aux exigences salariales en vigueur pour le poste et le lieu de travail?
5. Quelle publicité sera requise (c.-à-d. pour être admissible à une EIMT) et cela aura-t-il une incidence sur le calendrier d'embauche?
6. Le ressortissant étranger sera-t-il embauché comme entrepreneur indépendant ou comme employé?
7. Le ressortissant étranger est-il interdit de territoire au Canada?
8. Le ressortissant étranger est-il entièrement vacciné avec un vaccin contre la COVID-19 approuvé?
9. Quelles clauses doivent être insérées dans le contrat de travail ou de services de consultation pour protéger l'organisme et clarifier les rôles et responsabilités?
10. Quelles sont les obligations en matière de déclaration, de retenue et de versement de l'impôt pour le particulier et l'organisme?
11. Quelles mesures de soutien à l'établissement doivent être offertes pour aider l'employé (consultants en réinstallation, comptables, soutien familial, etc.)?
12. Quels professionnels devraient être engagés pour appuyer le processus d'embauche (c.-à-d. des avocats spécialisés en emploi et en immigration, des professionnels en fiscalité, des consultants en établissement, etc.)?

Les coûts et les complexités additionnels que comporte l'embauche d'un ressortissant étranger sont tels que les avantages pour l'organisme doivent être manifestes. L'organisme doit être en



mesure d'exposer ces avantages de façon claire à ses parties prenantes pour justifier ces coûts à une date ultérieure.

Employé ou entrepreneur?

Il s'agit de l'une des décisions stratégiques les plus importantes de l'embauche, car elle a d'importantes répercussions fiscales tant pour le particulier que pour l'organisme. Dans certains cas, il peut être possible de structurer la relation comme une relation d'entrepreneur, ce qui peut procurer des avantages administratifs et fiscaux à l'organisme. L'organisme doit veiller à ce que les faits concernant la relation appuient la qualification d'entrepreneur. Ces facteurs comprennent, entre autres, la capacité du consultant de prendre des décisions relatives au lieu et au mode de travail, le contrôle qu'il exerce relativement au travail, la façon dont il sera rémunéré, la responsabilité relative aux impôts, la fourniture des outils et du matériel nécessaires au travail et la durée de son engagement. De plus, le fait de classer un ressortissant étranger comme entrepreneur plutôt que comme employé peut avoir une incidence sur son admissibilité à présenter une demande de résidence permanente.

Le personnel technique qui réside au Canada sera normalement embauché à titre d'employé, ce qui entraîne les retenues fiscales et administratives requises pour l'entreprise.

Dans un cas comme dans l'autre, il est important de préparer un contrat de travail ou de services soigneusement rédigé. Il devrait contenir des dispositions spécifiques y compris des clauses relatives à l'autorisation de travail, aux frais de réinstallation, à la cessation d'emploi, au rapatriement et au choix des lois applicables et de la compétence territoriale.

Veuillez noter qu'il est tout aussi important de faire preuve de prudence à l'égard du personnel canadien en ce qui a trait à la détermination d'un entrepreneur par rapport à un employé.

Incidences fiscales

Peu importe la façon dont le candidat étranger est embauché, il y aura des conséquences fiscales pour lui et pour l'entreprise au Canada, et peut-être même dans son pays d'origine. Il est important de se rappeler que la résidence aux fins de l'impôt sur le revenu diffère souvent du statut au regard de l'immigration. Des conseils fiscaux professionnels sont recommandés, particulièrement dans les cas où l'organisme ne connaît pas bien les questions fiscales en jeu concernant les embauches à l'étranger.

Nous recommandons également de suggérer au particulier d'obtenir des conseils fiscaux professionnels dans son pays d'origine et au Canada avant de conclure son contrat de travail ou de services.

Les membres du personnel technique qui résident au Canada auront des obligations de déclaration et de versement au Canada, peu importe leur statut d'entrepreneur ou d'employé. Ceux qui résident à l'extérieur du Canada peuvent tout de même être assujettis à l'impôt à l'égard du temps passé à exercer des fonctions professionnelles au Canada. Cette situation s'applique, peu importe que le particulier soit engagé comme employé ou comme entrepreneur. Dans un cas comme dans l'autre, l'organisme aura probablement des obligations de déclaration ou de versement en matière d'impôt au Canada. Si le particulier est engagé à titre d'entrepreneur, le



montant retenu correspond à 15 % du montant brut du paiement contractuel pour les services rendus au Canada. Si le particulier est engagé à titre d'employé, l'organisme demeure tenu d'effectuer les retenues à la source à l'égard de tous les paiements effectués relativement au temps passé au Canada à travailler, à moins que les renonciations appropriées ne soient obtenues à l'avance. Ces sujets sont décrits plus en détail ci-après.

Dans tous les cas, il est utile de préciser dans le contrat, séparément et clairement, quelle sera la rémunération du particulier pour ses services fournis au Canada et à l'étranger. Cela aidera à déterminer les obligations de retenue et de versement. Envisagez de consulter les professionnels appropriés (fiscalistes et conseillers en emploi) tôt dans le processus afin d'éviter les pièges fiscaux et les risques financiers.

Exigences en matière d'immigration

À moins que le ressortissant étranger ne soit admissible à un permis de travail avec dispense d'étude d'impact sur le marché du travail (« EIMT »), une EIMT est généralement requise. Pour obtenir une EIMT, l'organisme doit démontrer qu'aucun citoyen canadien ou résident permanent n'est qualifié pour le poste annoncé. Il y a trois types de dispense en particulier qui peuvent aider un organisme national de sport :

1. Dispense de permis de travail pour athlètes et membres d'une équipe, aux termes de l'alinéa 186h) du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*. Cette disposition permet de manière générale à un athlète professionnel ou amateur étranger de participer à des activités ou à des manifestations sportives au Canada à titre de participant indépendant ou de membre d'une équipe étrangère ou d'une équipe amateur canadienne. Elle permet également aux entraîneurs et au personnel d'entraînement étrangers d'athlètes amateurs ou professionnels étrangers, ainsi qu'à d'autres membres essentiels de l'équipe, de participer à des activités ou à des manifestations sportives tenues au Canada.
2. Permis de travail avec dispense d'EIMT, code C10 – Avantage important pour le Canada : Le ressortissant étranger doit démontrer à l'agent chargé de l'examen que son travail créera un avantage important ou offrira des occasions pour les Canadiens ou les résidents permanents sur le plan social, culturel ou économique.
3. Permis de travail avec dispense d'EIMT, code C20 – Emploi réciproque : Le ressortissant étranger doit démontrer à l'agent chargé de l'examen que la réciprocité existe pour la profession particulière dans son pays d'origine afin que les Canadiens puissent saisir des occasions d'emploi similaires à l'extérieur du Canada.

Les dispenses d'EIMT ci-dessus sont abordées plus en détail dans les rubriques pertinentes ci-après. Il convient toutefois de souligner que l'aide d'un conseiller expérimenté en immigration sera précieuse pour ces types de demandes parce qu'elles dépendent des faits et nécessitent certaines recherches et analyses.

Malheureusement, l'agent chargé de l'examen jouit d'un important pouvoir discrétionnaire dans toutes les catégories de dispenses d'EIMT susmentionnées. Par conséquent, même dans le cas



où une interprétation raisonnable des faits permettrait de conclure qu'une dispense d'EIMT devrait s'appliquer, cette dernière pourrait tout de même être refusée. En pareil cas, il est parfois possible de demander à IRCC de réexaminer la décision relative à la demande de permis de travail ou de mobiliser un député local afin qu'il en fasse la demande.

S'il n'y a aucun argument raisonnable selon lequel une dispense d'EIMT s'applique ou si la demande de dispense d'EIMT est refusée, il sera nécessaire de demander une étude d'impact sur le marché du travail. Il est à noter que ce processus augmentera considérablement le temps et les dépenses consacrés à la demande de permis de travail.

N'oubliez pas que les obligations en matière d'immigration ne prennent pas fin dès l'obtention du permis de travail. Le 1^{er} décembre 2015, le gouvernement du Canada a mis en place un régime de conformité exhaustif qui prévoit des pouvoirs d'enquête et des sanctions en cas de non-conformité. Selon les principales dispositions de ce régime, l'employeur doit respecter toutes les lois fédérales et provinciales en matière d'emploi, doit veiller à ce que le poste, le salaire et les conditions de travail demeurent essentiellement les mêmes que ceux prévus dans l'offre d'emploi et doit s'assurer que le salaire continue de correspondre aux salaires en vigueur. Les dossiers relatifs au permis de travail et aux demandes d'EIMT, à l'offre d'emploi et au processus de recrutement doivent être conservés pendant au moins six ans.

De plus, le gouvernement canadien a instauré de nouvelles obligations de conformité en matière d'immigration pour les employeurs, qui sont entrées en vigueur le 26 septembre 2022 et qui prévoient ce qui suit :

1. **Contrat de travail** : Les employeurs sont tenus de fournir aux travailleurs étrangers temporaires un contrat de travail signé qui précise la profession, le salaire et les conditions de travail, et ce, au plus tard le premier jour d'emploi. Cette exigence s'applique également au Programme de mobilité internationale. Par conséquent, les employeurs qui envoient leurs employés au Canada pour des affectations à court terme devront conclure des ententes de détachement.
2. **Renseignements sur les droits des employés** : Les employeurs doivent fournir aux travailleurs étrangers temporaires les renseignements les plus récents sur leurs droits au Canada, et ce, au plus tard le premier jour d'emploi. Les employeurs sont également tenus de mettre ces renseignements à la disposition des travailleurs étrangers temporaires tout au long de leur période d'emploi au Canada.

L'employeur peut satisfaire à ces exigences en envoyant les liens ci-dessous par courriel aux travailleurs étrangers temporaires et en leur expliquant qu'ils peuvent obtenir les renseignements les plus récents sur leurs droits en matière d'emploi sur ces sites Web. De plus, l'information doit être imprimée et disponible dans la salle à manger ou dans la salle de repos.

<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/apprenez-quels-sont-vos-droits-travailleur-programme-mobilite-internationale.html>



<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/droits-protoges.html>

3. **Facturation et recouvrement des frais** : Il est interdit aux employeurs de facturer et de recouvrer les frais pour la prestation de services liés à une demande d'EIMT (qui sont actuellement de 1 000 \$), les frais relatifs à la conformité de l'employeur (qui sont actuellement de 230 \$) et les frais liés au recrutement, et les employeurs doivent s'assurer que tous les recruteurs auxquels ils font appel ne facturent pas ni ne recouvrent les frais susmentionnés.
4. **Soins de santé** : Les employeurs sont tenus d'offrir aux travailleurs étrangers temporaires un accès raisonnable à des soins de santé lorsque ces derniers se blessent ou tombent malades au travail. Par exemple, un téléphone doit être mis à la disposition des travailleurs étrangers temporaires pour appeler les services d'urgence.
5. **Milieu de travail exempt de violence** : Les employeurs doivent faire des efforts raisonnables pour offrir un milieu de travail exempt de violence. Ces modifications ajoutent le mot « représailles » à la définition de violence afin de répondre aux préoccupations des intervenants concernant les travailleurs étrangers temporaires qui craignent des représailles de la part d'employeurs, notamment une rétrogradation, des sanctions disciplinaires ou le congédiement, ou des menaces en ce sens, s'ils dénoncent l'éventuel non-respect des conditions du programme de la part de leur employeur.
6. **Assurance maladie privée** : Dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires, les employeurs sont tenus d'obtenir et de payer une assurance maladie privée couvrant les soins médicaux urgents pour toute période précédant l'admissibilité du travailleur étranger temporaire au régime public d'assurance maladie provincial ou territorial.
7. **Processus de demande d'EIMT** : Pour le Programme des travailleurs étrangers temporaires, le processus de demande d'EIMT a été renforcé pour s'assurer que tous les employeurs qui demandent une EIMT répondent aux exigences du programme afin d'empêcher que des travailleurs étrangers temporaires intègrent un milieu de travail où il y aurait de la violence. Par conséquent, les employeurs qui n'ont pas eu recours au Programme des travailleurs étrangers temporaires au cours des six années précédentes sont évalués en fonction d'exigences supplémentaires, notamment qu'ils ne soient pas affiliés à un employeur qui n'est pas admissible à participer au programme ou qui en défaut de paiement d'une sanction administrative pécuniaire.
8. **Suspension des demandes d'EIMT** : Pour le Programme des travailleurs étrangers temporaires, le traitement d'une demande d'EIMT peut être suspendu s'il y a des motifs de soupçonner qu'un employeur viole ou a violé certaines conditions du programme et que la violation comporte ou comportait un risque sérieux pour la santé ou la sécurité du ressortissant étranger.



9. **Salaire et conflits de travail** : Dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires, le respect des exigences en matière de salaire et de conflit de travail devient une exigence distincte que l'employeur doit respecter pour obtenir une approbation de la demande d'EIMT.
10. **Vérification des documents de tiers** : EDSC et IRCC ont le pouvoir d'exiger des documents des tiers, comme des banques et des entreprises chargées de l'administration de la paie, pour vérifier si l'employeur respecte les conditions réglementaires, comme celles relatives aux salaires des travailleurs étrangers temporaires.

3. AVANT D'EMBAUCHER

La première étape de la création d'une stratégie d'embauche efficace consiste à recueillir des informations clés et à répondre à certaines questions, notamment :

1. Où la personne souhaite-t-elle avoir sa résidence principale (au Canada ou ailleurs)?
2. Combien de temps la personne passera-t-elle, en moyenne, par année au Canada? Si elle ne s'y rendra qu'à l'occasion, quelle sera la durée moyenne de chaque visite et combien de visites de ce genre effectuera-t-elle chaque année?
3. Quelles activités précises cette personne mènera-t-elle au Canada?
4. S'agira-t-il d'un poste à temps plein ou à temps partiel?

De plus, il est recommandé que le ressortissant étranger remplisse les questionnaires figurant aux **annexes H ET I**. Ces renseignements faciliteront la préparation de la documentation nécessaire relative à la demande de permis de travail.

4. EFFECTUER UNE RECHERCHE

S'il est déterminé que les avantages d'une embauche à l'étranger l'emportent sur les coûts et les complexités supplémentaires, le moment est venu de commencer la recherche dans le monde entier.

Remplir un plan de recrutement

Avant de commencer la recherche, nous vous recommandons de remplir un plan de recrutement qui répond aux critères du Programme des travailleurs étrangers temporaires de Service Canada. Cela vous laissera la possibilité de présenter une demande d'EIMT sans avoir à faire de la publicité supplémentaire pour répondre aux exigences strictes de recrutement du Programme des travailleurs étrangers temporaires si un candidat étranger est identifié lors de la recherche mondiale.



Pour remplir un plan de recrutement, vous devrez rassembler les informations suivantes :

1. La Classification nationale des professions (**CNP**)¹ applicable pour le poste et les exigences minimales en matière de scolarité pour le poste aux termes de la CNP. À compter du 16 novembre 2022, la CNP sera remplacée par un système représentant la formation, les études, l'expérience et les responsabilités (FÉER). Pour effectuer une recherche afin de connaître le degré de FÉER requis pour le poste, veuillez utiliser ce site Web : <https://noc.esdc.gc.ca/Accueil/Bienvenue?GoCTemplateCulture=fr-CA>
2. La méthode et les lieux de recrutement prévus. Vérifiez sur le site Web du Programme des travailleurs étrangers temporaires² que la publicité répondra aux exigences minimales actuelles en matière de publicité pour une EIMT.
3. Si un recruteur est utilisé, incluez des détails sur l'organisme dans le tableur de recrutement. Dans certaines provinces, comme l'Alberta, la Colombie-Britannique, la Saskatchewan, le Manitoba, le Québec et la Nouvelle-Écosse, le recruteur doit détenir un permis délivré par le gouvernement provincial.
4. Les qualifications minimales nécessaires pour le poste. Faites référence à la classification CNP et soyez cohérent, dans la mesure du possible, avec les qualifications minimales.
5. Les exigences linguistiques du poste. Il est à noter qu'une exigence linguistique autre que le français ou l'anglais sera examinée de près par Service Canada sur une demande d'EIMT; elle doit donc être clairement requise.
6. Les candidats doivent être suivis dans un tableur de recrutement.

Il est recommandé que l'organisme examine le plan de recrutement avec un avocat spécialisé en immigration avant de passer à l'étape du recrutement pour s'assurer qu'il répond aux exigences d'une demande de permis de travail.

Le tableur de recrutement devrait énumérer les compétences minimales figurant sur les offres d'emploi et indiquer si le candidat est citoyen canadien ou résident permanent et s'il satisfait aux exigences minimales du poste. Tous les candidats au poste doivent être inscrits dans le tableur de recrutement par leurs initiales ou un numéro d'identification afin de préserver la confidentialité de leurs renseignements personnels.

Si un candidat canadien semble satisfaire aux exigences minimales pour le poste, une entrevue par téléphone ou en personne devrait avoir lieu. Un employeur n'est pas tenu d'évaluer en détail les candidats étrangers s'ils ne présentent pas d'intérêt pour l'organisme. Toutefois, les candidats

¹ Au moment de la rédaction du présent document, la Classification nationale des professions se trouvait à l'adresse suivante : <https://noc.esdc.gc.ca/Accueil/Bienvenue?GoCTemplateCulture=fr-CA>.

² Au moment d'écrire ces lignes, les exigences minimales en matière de publicité se trouvaient à l'adresse suivante : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/salaire-moyen/haut/exigences.html#h2.9>.



canadiens doivent faire l'objet d'une évaluation détaillée et la raison pour laquelle une entrevue ne leur a pas été proposée ou une offre d'emploi ne leur a pas été présentée doit être clairement indiquée sur le tableur de recrutement.

Pour un exemple de plan de recrutement et de tableur, veuillez consulter les annexes C et D.

Considérations spécifiques au sport

Dans certains sports, la majorité des entraînements et des compétitions se tiennent à l'extérieur du Canada. Dans ces cas, il peut être avantageux d'avoir un entraîneur résidant à l'étranger.

Passer en entrevue des candidats étrangers

La personne qui mène l'entrevue doit être en mesure de donner à tous les candidats une occasion équitable de se présenter pour un poste. Dans certains cas, les candidats peuvent posséder toutes les compétences nécessaires pour le poste, mais comme l'anglais ou le français n'est pas leur langue maternelle, ils peuvent avoir de la difficulté à répondre aux questions d'entrevue. Il arrive souvent que la reformulation d'une question donne à un candidat la possibilité de l'aborder de façon appropriée.

De nombreux employeurs ont opté pour l'évaluation des compétences afin de prédire le rendement au travail plutôt que pour l'approche traditionnelle axée sur la formation et l'expérience d'une personne. Il est approprié de mettre l'accent sur les compétences et les comportements lors des entrevues avec des candidats étrangers, car cela permet de reconnaître leur capacité à bien faire le travail malgré un éventuel manque d'expérience et de titres de compétence en territoire canadien.

Toutefois, une approche fondée sur les compétences peut tout de même exclure certains groupes culturels du processus de sélection. Par exemple, un style de communication assertif peut être requis comme compétence pour un poste de direction parce qu'il correspond au modèle de gestion actuel, mais une approche plus collaborative peut être tout aussi efficace. Il est important de garder ces questions à l'esprit pendant le processus d'entrevue.

5. PRENDRE UNE DÉCISION

Après avoir effectué une recherche à l'échelle mondiale, vous aurez probablement une courte liste de candidats retenus. C'est le moment d'évaluer soigneusement leurs titres de compétence et de réfléchir aux vérifications à effectuer à l'égard de chaque candidat. Il peut s'agir de la vérification des antécédents, des références, des diplômes, des attestations et de l'expérience de travail.

Une vérification des antécédents effectuée à l'échelle mondiale peut être très différente de celle effectuée au Canada ou aux États-Unis. La disponibilité des renseignements ainsi que le temps et les exigences nécessaires pour effectuer les recherches peuvent différer de ce qui est la norme en Amérique du Nord.



À la lumière de ce qui précède, il est important d'envisager les possibilités suivantes :

- Les renseignements, comme les casiers judiciaires, les vérifications des titres de compétence et les bases de données pourraient ne pas être facilement accessibles.
- Des formulaires et des procédures spéciaux et l'obtention du consentement peuvent être nécessaires, en particulier en raison de la confidentialité des données ou de lois locales différentes.
- Les coûts et les délais de traitement peuvent être beaucoup plus importants.

Il existe des entreprises de vérification qui se spécialisent dans l'élimination de ces obstacles.

Vérifications des antécédents à l'échelle mondiale

Une vérification des antécédents à l'échelle mondiale est composée d'un ensemble d'éléments qui peuvent comprendre notamment une vérification de casier judiciaire, des vérifications des antécédents professionnels et scolaires et des vérifications de l'identité. Parfois, elle se résume à une vérification des références. Il ne s'agit pas d'une recherche de casier judiciaire.

Cette vérification implique la vérification des informations fournies par un candidat qui a donné son consentement écrit exprès. Une vérification générale typique peut consister à communiquer avec les employeurs et les établissements scolaires fournis par le candidat et à effectuer une vérification raisonnable des antécédents judiciaires dans la mesure de qui est pertinent pour le poste et possible dans le pays concerné. Si des informations supplémentaires sont nécessaires, le candidat peut être invité à les fournir.

Les éléments inclus dans une vérification des antécédents à l'échelle mondiale devraient varier en fonction du poste à pourvoir, des lois et des règlements régionaux et nationaux spécifiques, des normes culturelles, de la disponibilité des données, du climat politique et d'autres conditions.

Effectuer une vérification des antécédents professionnels et scolaires – Les renseignements sur les antécédents professionnels et scolaires peuvent être les renseignements contextuels les plus pertinents que vous pourrez confirmer dans de nombreux cas. Pour cette raison, il est fortement recommandé que les vérifications relatives aux antécédents professionnels et scolaires soient effectuées pour tous les candidats.

Vérifier les faits indiqués dans le curriculum vitae – Assurez-vous d'obtenir une confirmation de chaque établissement scolaire et de chaque entreprise pour déterminer si les antécédents du demandeur sont exacts. Assurez-vous que les dates de début et de fin, les titres de poste, les champs d'études principaux et les diplômes reçus fassent l'objet d'une vérification.

Partout dans le monde, les employeurs se fient à la vérification des antécédents pour confirmer les renseignements fournis dans la demande d'emploi. Cette vérification peut être effectuée par le personnel de l'entreprise ou, de plus en plus, par des tiers qui se spécialisent dans la vérification des antécédents. Malheureusement, les incidents de falsification des antécédents professionnels et scolaires sont en hausse dans le monde entier. La validation des



renseignements relatifs à la demande d'emploi aide les employeurs à recruter et à conserver des employés compétents et de qualité.

Les employeurs de nombreux pays ont l'obligation légale de faire preuve de diligence raisonnable dans le cadre d'une embauche. Au Canada et aux États-Unis, un employeur peut être tenu responsable de négligence s'il engage une personne alors qu'il savait ou, en faisant preuve de diligence raisonnable, aurait dû savoir que cette personne était dangereuse, inapte ou non qualifiée pour le poste en question et qu'il était prévisible qu'une personne subirait un préjudice. La même norme de diligence s'applique aux employeurs qui embauchent des personnes qui vivent ou qui ont passé du temps à l'extérieur du pays, ainsi qu'aux employeurs qui prennent des décisions d'embauche à l'étranger.

Une expérience de travail ou une formation scolaire falsifiée peuvent présenter un intérêt médiatique important et un risque légitime pour un organisme sportif, compte tenu du rôle qu'il occupe dans la société canadienne. Une vérification des antécédents est recommandée pour tous les candidats potentiels, quel que soit leur poste au sein de l'organisme. Les estimations du secteur quant à la détection de disparités entre les curriculum vitæ et l'expérience vérifiée sont élevées – cela se produit dans tous les secteurs d'activité et dans tous les milieux de travail, du sport au milieu universitaire au monde des affaires.

Consentement à la vérification des antécédents

Les lois canadiennes sur la protection des renseignements personnels peuvent protéger les renseignements personnels contre une utilisation inappropriée dans les décisions d'embauche et d'ordre financier, et contre le partage, l'utilisation ou le stockage de renseignements personnels d'une manière non approuvée par un candidat. Le consentement écrit approprié des candidats, conformément à ces lois, est requis pour toutes les vérifications des antécédents.

D'autres pays et régions peuvent avoir des lois plus strictes en matière de protection des renseignements personnels et des données. Cela signifie que les formulaires de consentement et les exigences varient d'un pays à l'autre. Avant de procéder à une vérification des antécédents, il faut comprendre quels renseignements sont requis dans un consentement à une vérification des antécédents professionnels dans le territoire en question. Le fait de ne pas régler cette question à l'avance peut faire perdre du temps à l'organisme et le faire paraître non professionnel. Dans le pire des cas, vous perdrez la possibilité d'embaucher votre meilleur candidat.

Voici quelques mises en garde supplémentaires concernant le consentement :

1. Différents pays ont des exigences différentes en ce qui concerne le libellé du consentement. Si vous exercez vos activités dans plusieurs pays, un seul modèle peut ne pas convenir à tous. Un consentement approprié pour les candidats canadiens sera rarement approprié pour les candidats résidant à l'extérieur du Canada.
2. Certains pays exigent qu'un libellé spécifique soit inclus dans l'avis et le consentement si des renseignements personnels doivent être transférés hors du pays d'origine. Si votre candidat se trouve dans un pays et que la vérification de ses antécédents a lieu dans un autre pays, assurez-vous de respecter ces



exigences. N'oubliez pas que même lorsque vous faites vos propres vérifications, vous pourriez transférer des renseignements personnels à l'étranger, par exemple lorsque vous vérifiez les antécédents scolaires ou professionnels à l'étranger.

3. Assurez-vous que les formulaires de consentement et de communication de l'information de vos candidats sont traduits dans la ou les langues appropriées, car il s'agit d'une exigence réglementaire dans certains pays.
4. Les quatre grands principes mondiaux de protection des renseignements personnels énumérés ci-dessous constituent une introduction aux exigences qui devraient être prises en compte lors de l'élaboration d'un consentement à la vérification des antécédents à l'échelle mondiale avant l'embauche et lors du traitement de ces vérifications.
 - a. Principes de protection de la vie privée de l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques) énoncés dans les Lignes directrices régissant la protection de la vie privée et les flux transfrontières de données de caractère personnel de l'OCDE, qui font la promotion de la protection de la vie privée dans le monde.
 - b. Règlement général sur la protection des données (« RGPD ») de l'Union européenne. Le RGPD est un règlement qui harmonise les lois nationales sur la confidentialité des données dans toute l'UE et renforce la protection de tous les résidents de l'UE en ce qui concerne leurs données personnelles.
 - c. Cadre de protection de la vie privée de l'APEC (Coopération économique Asie-Pacifique).
 - d. LPRPDE (*Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques*), qui s'applique au secteur privé au Canada, lorsqu'il n'est pas visé par des lois provinciales essentiellement similaires, et à certaines opérations transfrontalières.

CONSEIL :

Faites vos recherches et demandez conseil pour comprendre quels consentements et quels processus sont requis pour respecter la réglementation mondiale sur la protection des renseignements personnels avant d'entreprendre une vérification des antécédents.

Protection des données

Vous devez également être au courant des exigences relatives au transfert transfrontalier de données dans chaque territoire, en plus de la politique de protection des renseignements personnels de votre organisme. L'envoi de courriels contenant des données personnelles, comme des tableurs de candidats qui doivent faire l'objet d'une vérification d'antécédents, pourrait fort bien être visé par les restrictions du pays en matière de transfert de données – s'ils contiennent des renseignements permettant d'identifier une personne – et peut nécessiter un



traitement supplémentaire, comme l'obtention du consentement des personnes concernées et le chiffrement des données avant le transfert.

Pour prendre toutes les précautions nécessaires, suivez les principes de base de l'OCDE ou des règlements plus stricts comme le RGPD. Incluez le consentement du candidat, le but unique des données, la sécurité du transfert des données et le processus de destruction des données.

L'externalisation de vos vérifications effectuées à l'échelle mondiale peut être un moyen d'évaluer efficacement les candidats tout en assurant le respect des lois internationales en matière de protection des renseignements personnels et des données. Une entreprise de vérification mondiale compétente s'assurera que le consentement est conforme aux lois locales et que tous les documents et renseignements requis sont obtenus. Voici une liste non exhaustive de cabinets de vérification mondiale :

- Sterling Talent Solutions: <http://www.sterlingtalentsolutions.ca/fr>
- Global Backgrounds: <http://www.globalbackgrounds.com/>
- A-Check Global: <https://www.acheckglobal.com/>

CONSEIL :

Avant de procéder à une vérification des antécédents à l'échelle mondiale, vous devriez toujours vous arrêter pour examiner la situation et déterminer :

1. Quels sont les éléments de vérification les plus logiques en fonction du poste à pourvoir?
2. Quelles sont les restrictions ou limitations applicables aux données et les directives de vérification préalables à l'embauche en vigueur dans le pays faisant l'objet de la recherche?
3. Est-il logique d'externaliser le processus de vérification pour ce candidat?

Titres de compétence et expérience acquis à l'étranger

Les demandes d'emploi et les curriculum vitæ d'immigrants formés à l'étranger peuvent être plus difficiles à évaluer en raison d'un manque de familiarité. Des termes comme les titres d'emploi, les secteurs d'activité, les titres universitaires et les noms d'établissements d'enseignement et de programmes ne se traduisent pas toujours par des termes plus familiers. Il existe toutefois des ressources pour vous aider à faire les évaluations appropriées.

Évaluation des titres de compétence acquis à l'étranger – Évaluation ou reconnaissance

Il est important de comprendre la différence entre l'évaluation et la reconnaissance des titres de compétence. L'évaluation des titres de compétence est relativement simple : une personne ou un employeur peut faire évaluer des titres de compétence acquis à l'étranger moyennant des frais



raisonnables par l'entremise de divers fournisseurs d'évaluation. Cela permet de comparer les titres de compétence acquis à l'étranger aux titres de compétence locaux plus familiers.

Toutefois, la reconnaissance des titres de compétence renvoie au processus qu'un ressortissant étranger doit suivre pour exercer une profession réglementée au Canada (p. ex., un médecin, un avocat, un enseignant, un comptable et de nombreuses autres professions).

Il est peu probable que la reconnaissance des titres de compétence soit pertinente pour la plupart des embauches de candidats étrangers par des associations sportives. Toutefois, il convient de souligner que le processus est souvent très difficile et coûteux en temps pour les immigrants. De manière générale, plus le niveau d'autorisation requis est élevé, plus il peut être difficile et long à obtenir. En général, les employeurs ont peu ou pas de contrôle sur ce processus. Bien que les gouvernements, les associations syndicales, les organismes d'accréditation et d'autres intervenants continuent de travailler à améliorer le processus, il demeure un obstacle important dans certains secteurs.

Les employeurs de plusieurs secteurs, notamment les finances, les technologies de l'information et les professionnels de la santé travaillant pour des organismes gouvernementaux, exigent souvent un cautionnement et une habilitation de sécurité. Même si les membres de notre ONS ne devraient pas être confrontés à une telle situation, son occurrence entraînerait un processus très long. Les immigrants provenant de certains pays doivent se trouver au Canada depuis cinq ans ou plus pour être admissibles à une habilitation de sécurité.

CONSEIL :

Ces techniques peuvent aider à déterminer si un candidat ayant une formation ou une éducation acquise à l'étranger répond aux exigences du poste :

- Demander des documents d'agrément et de la documentation supplémentaire sur les cours suivis.
- Examiner les portfolios ou dossiers de documents pertinents qui pourraient ne pas figurer dans le curriculum vitae.
- Obtenir une évaluation des titres de compétence par l'entremise d'un service d'évaluation des titres de compétence.
- Discerner les aptitudes au moyen du processus d'entrevue.
- Évaluer les démonstrations techniques dans le cadre du processus de sélection.
- Mettre l'accent sur les compétences plutôt que sur des titres de compétence particuliers.

CONSEIL :

Il est possible d'avoir recours à l'International Qualifications Assessment Service (IQAS) (en anglais seulement) pour évaluer la formation.



Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) a désigné l'International Qualifications Assessment Service (IQAS) pour fournir des rapports d'évaluation des diplômes d'études (EDE) aux fins de l'immigration canadienne. Lors du dépôt d'une demande d'immigration au Canada à l'aide d'Entrée express, une EDE est l'un des documents requis.

Un rapport d'EDE de l'IQAS validera les titres de compétence acquis à l'étranger et aidera à comprendre comment la formation complétée se compare au système d'éducation canadien. Un rapport d'EDE est valide pendant cinq ans aux fins de l'immigration.

Recours à des recruteurs et à des avocats spécialisés en immigration

Agences de placement

Si vous choisissez d'utiliser les services d'une agence de placement, il est important de savoir que :

- les agences de placement, quel que soit leur lieu d'activité, doivent être enregistrées et détenir un permis délivré par l'autorité provinciale compétente;
- vous avez le droit de demander à voir le permis d'une agence de placement pour vérifier qu'il s'agit d'une entreprise légitime;
- les agences de placement ne peuvent pas imposer de frais de placement aux travailleurs étrangers. Il est illégal de le faire dans certaines provinces aux termes des lois sur la concurrence;
- l'agence de placement peut facturer ses services à un employeur. L'employeur ne peut recouvrer ces coûts auprès de l'employé. Par exemple, l'employeur ne peut déduire les coûts du chèque de paie de l'employé;
- une agence de placement ou un employeur ne peut exiger ou détenir un cautionnement, un dépôt ou le passeport d'un employé pour garantir que celui-ci achèvera sa période de travail.

Conseillers et avocats spécialisés en immigration

Seul un consultant ou un avocat spécialisé en immigration peut demander des honoraires pour représenter un travailleur étranger ou le conseiller sur des questions d'immigration auprès du gouvernement du Canada.

Les consultants ou les avocats spécialisés en immigration doivent être :

- des avocats qui sont membres en règle d'un barreau d'une province ou d'un territoire du Canada;
- des consultants en immigration qui sont membres en règle du Collège des consultants en immigration et en citoyenneté.



- des notaires qui sont membres en règle de la Chambre des notaires du Québec.

Il est fortement recommandé de consulter un conseiller juridique externe au moment d'embaucher des travailleurs étrangers afin de déterminer ce qui est légalement permis et suffisant dans les territoires où vous exercez vos activités. Souvent, une conformité complète et adéquate suppose le respect d'une combinaison de règlements locaux et régionaux, ce qui rend l'obtention de conseils juridiques professionnels d'autant plus importante. De même, les règlements, les lignes directrices et les lois qui régissent l'embauche de travailleurs étrangers changent rapidement partout dans le monde. Une ressource juridique qualifiée peut en suivre l'évolution et aider votre organisme à se tenir à jour et à se conformer.

Une liste non exhaustive de conseillers juridiques ayant de l'expérience en droit de l'immigration est disponible sur demande auprès du COC. Veuillez noter que ces représentants peuvent exiger des honoraires professionnels variables pour leurs services et que le COC ne garantit pas la disponibilité ou la qualité des services de ces représentants.

6. STRUCTURER LA RELATION/PRÉSENTER UNE OFFRE

Employé ou entrepreneur indépendant

Il peut y avoir des raisons pour lesquelles l'embauche d'un entraîneur étranger comme entrepreneur indépendant paraît très attrayante pour un organisme. On observe une tendance croissante vers l'embauche d'entrepreneurs plutôt que d'employés pour fournir les services nécessaires. Cette tendance est attribuable à un certain nombre de facteurs, notamment une plus grande souplesse, une réduction des coûts globaux et souvent une plus grande spécialisation que les entrepreneurs apportent à un projet. La distinction entre les deux est parfois difficile à établir, mais le fait de qualifier la relation de façon inappropriée peut avoir de vastes répercussions sur un organisme.

Un employé a certains droits en cas de cessation d'emploi qui ne sont généralement pas offerts aux entrepreneurs. De plus, un employeur est assujéti à des obligations légales en matière de retenues et de versement d'impôt sur le revenu, d'indemnisation des accidentés du travail et d'assurance-emploi. Les employés ont certains droits en vertu des lois sur les normes du travail, comme la rémunération des heures supplémentaires, le salaire minimum et les congés payés, qui ne sont pas offerts aux entrepreneurs.

Des problèmes surgissent lorsque des personnes prétendent fournir des services à une entreprise alors que certains aspects de la relation laissent supposer une relation employeur-employé traditionnelle ou s'y apparentent. Par exemple, l'Agence du revenu du Canada peut qualifier la relation comme une relation d'emploi et réclamer à l'employeur des cotisations non versées à l'assurance-emploi et au Régime de pensions du Canada, ainsi que des pénalités. Une direction ou commission des normes du travail peut conclure que l'employeur a des obligations en matière de cessation d'emploi, d'indemnité de départ, d'heures supplémentaires et de vacances ou d'autres obligations découlant de la législation sur les normes de travail.

Vous trouverez ci-dessous une liste de certains des facteurs qui devraient être pris en considération pour déterminer si une personne est un employé ou un entrepreneur indépendant. Aucun facteur n'est déterminant à lui seul. Par exemple, il pourrait y avoir une ou plusieurs



caractéristiques dans la catégorie des employés et dans celle des entrepreneurs indépendants, ou vice versa.

Lorsqu'ils sont appelés à trancher entre les deux, les cours et tribunaux examineront l'ensemble de la relation entre l'entreprise et le travailleur et chaque cas dépendra de ses faits individuels.

Il ressort clairement du tableau ci-dessous que la détermination du statut d'employé ou d'entrepreneur indépendant ne peut se faire qu'au cas par cas. Par conséquent, il est important de demander des conseils appropriés lorsqu'on établit une relation d'entrepreneur indépendant afin de réduire le risque que la personne soit considérée comme un employé. Il est également généralement souhaitable qu'un contrat de services soit conclu entre une entreprise et un entrepreneur indépendant afin d'aider à distinguer la personne des employés réguliers.

EMPLOYÉ	ENTREPRENEUR INDÉPENDANT
La personne est rémunérée selon un taux horaire fixe ou régulier.	L'entrepreneur reçoit un paiement forfaitaire pour le projet ou le travail achevé sur présentation de la facture. L'entrepreneur a une chance de profiter d'une saine gestion et un risque de perte financière si le projet ne va pas bien. L'entrepreneur exploite une entreprise pour son propre compte.
L'entreprise dirige le travail quotidien de la personne. L'entreprise contrôle la méthode et le lieu d'exécution du travail. La personne est assujettie aux directives du gestionnaire de l'entreprise. La personne doit respecter les heures de travail générales de l'entreprise. L'entreprise détermine le lieu, le moment et la méthode d'exécution du travail.	L'entrepreneur accepte de produire un résultat déterminé, mais il lui appartient de choisir la méthode pour atteindre ce résultat. L'entrepreneur choisit ses propres heures de travail.
Des employés de l'entreprise aident la personne.	L'entrepreneur embauche directement les personnes qui l'aident.
L'entreprise peut prendre des mesures disciplinaires à l'égard de la personne et de ses assistants ou les congédier.	Il n'y a aucune mesure disciplinaire de la part de l'entreprise. Le défaut de produire le résultat nécessaire est géré conformément au contrat intervenu entre l'entreprise et l'entrepreneur.
La personne est couverte par le régime collectif d'avantages sociaux des employés.	L'entrepreneur ne bénéficie d'aucun avantage social.



EMPLOYÉ	ENTREPRENEUR INDÉPENDANT
L'entreprise effectue des retenues sur le salaire et verse l'impôt sur le revenu et les cotisations à l'AE et au RPC à l'ARC.	L'entrepreneur est responsable de ses propres impôts. Remarque : sauf pour les entrepreneurs non-résidents où une retenue à la source peut s'appliquer.
La TPS/TVH et les taxes de vente provinciales ne s'appliquent pas aux services de la personne.	Les entrepreneurs sont habituellement tenus de percevoir la TPS/TVH ou les taxes de vente provinciales pour leurs services.
L'entreprise fournit les outils ou l'équipement nécessaires.	L'entrepreneur fournit ses propres outils et son propre équipement.
La personne travaille à temps plein pour l'entreprise et ne travaille pour personne d'autre.	L'entrepreneur travaille pour différents clients. L'entreprise n'empêche pas l'entrepreneur de travailler pour d'autres clients.
Il existe une relation continue entre la personne et l'entreprise sans date de fin précise.	La relation prend fin lorsque la tâche précisée est accomplie.
Un contrat de travail ou une lettre d'offre est signé au début de l'emploi.	Un contrat de services est intervenu entre l'entreprise et l'entrepreneur.
La personne est traitée de la même façon que tous les employés de l'entreprise. La personne est assujettie aux politiques de l'entreprise qui régissent les employés.	L'entrepreneur est traité indépendamment des autres employés et n'est pas assujetti aux politiques en matière d'emploi et n'assiste pas aux réunions des employés de l'entreprise.
La personne est employée dans le cadre de l'entreprise et son travail fait partie intégrante de l'entreprise.	Les services de l'entrepreneur sont périphériques aux activités de l'entreprise et ne sont pas intégrés à celles-ci.
La personne a déjà exercé les mêmes fonctions pour l'entreprise à titre d'employée.	L'entrepreneur n'a jamais été un employé de l'entreprise.

Une fois que vous avez déterminé la structure d'embauche appropriée, nous vous conseillons de faire préparer un contrat juridique par un professionnel compétent, comme un avocat en droit du travail ou un professionnel des ressources humaines, auquel cas le contrat devrait ensuite être examiné par un avocat spécialisé en droit du travail. Il s'agira d'une lettre d'offre et/ou d'un contrat de travail dans le cas d'un employé ou d'un contrat de services de consultation dans le cas d'un entrepreneur indépendant.

Si vous envisagez d'embaucher la personne à titre d'entrepreneur, vous devriez demander des conseils fiscaux. Vous vous assurerez ainsi que les questions relatives aux impôts et à la TPS/TVH ont été traitées de façon appropriée dans le contrat de services de consultation et que



les obligations de l'organisme sont bien comprises, surtout parce qu'elles concernent un non-résident du Canada.

Les offres d'emploi et les contrats de travail doivent comprendre des clauses particulières concernant la situation d'embauche à l'étranger. Par exemple :

- une clause rendant l'offre d'emploi conditionnelle à la réception et au maintien des autorisations de travail nécessaires des autorités de l'immigration compétentes;
- des clauses de choix du droit applicable et de la compétence territoriale (particulièrement importantes si l'entraîneur étranger résidera à l'extérieur du Canada);
- les frais de réinstallation;
- des dispositions particulières concernant l'avis de cessation d'emploi et les responsabilités de l'organisme en cas de cessation d'emploi (p. ex., rapatriement, frais de réinstallation, etc.).

7. INCIDENCES FISCALES

Les questions fiscales seront prises en compte dans la structure du contrat d'embauche d'un entraîneur étranger. En fait, l'impôt peut être la question déterminante dans l'établissement de la relation. Qu'un entraîneur soit embauché à titre d'entrepreneur ou d'employé, il y aura probablement des obligations de déclaration ou de versement pour l'organisme et le particulier au Canada. L'obligation de déclaration ou de versement peut également être imposée dans le pays de résidence de l'entraîneur si le contrat n'a pas été soigneusement élaboré.

L'analyse fiscale repose sur les renseignements suivants, qui devraient être recueillis avant de conclure un contrat d'embauche. Des conseils fiscaux professionnels sont toujours recommandés dans le cas des entraîneurs non résidents.

Il est également recommandé d'inviter l'entraîneur à consulter un fiscaliste canadien pour préparer sa première déclaration de revenus canadienne. Il faut se demander s'il s'agit d'un coût qui sera inclus à titre d'avantage pour l'entraîneur au moment de l'embauche afin de s'assurer que tout est déclaré correctement et payé. Les impôts impayés peuvent éventuellement représenter un risque financier important pour l'organisme.

Questions à poser

1. Dans quel pays l'entraîneur aura-t-il sa résidence principale?
2. Combien de temps consacrera-t-il à la prestation de services d'entraînement au Canada?
3. Quel sera le montant brut approximatif versé à l'entraîneur non résident pour les services d'entraînement fournis au Canada?



4. L'organisme a-t-il une présence physique dans le pays étranger?

Entraîneurs résidant au Canada

Les entraîneurs qui résident ou en viennent à résider principalement au Canada auront des obligations de déclaration et de versement d'impôt, qu'ils soient consultants ou employés de l'organisme.

La résidence aux fins de l'impôt sur le revenu diffère souvent du statut au regard de l'immigration. Plus particulièrement, l'entraîneur peut devenir résident du Canada aux fins de l'impôt parce qu'il a passé beaucoup de temps au Canada, même si son statut d'immigrant est considéré comme temporaire.

Le Canada a conclu des conventions fiscales avec de nombreux pays d'où proviennent les entraîneurs. Ces conventions peuvent offrir certains allègements et une orientation sur ces questions et devraient être examinées au cours du processus d'embauche. Le fait de devenir résident du Canada aux fins de l'impôt peut avoir des conséquences fiscales imprévues pour le particulier. Pour cette raison, il est important que l'entraîneur obtienne des conseils fiscaux indépendants, tant au Canada que dans son pays d'origine.

Si l'entraîneur réside au Canada et est considéré comme un employé, l'association sera responsable des retenues d'impôt normales ainsi que des déductions au titre de l'assurance-emploi et du Régime de pensions du Canada (appelées retenues à la source). Il s'agit des mêmes conditions que pour tous les autres employés résidant au Canada. Il est à noter que les entraîneurs résidant au Canada seront assujettis à l'impôt au Canada sur leurs revenus de toutes provenances, et non seulement sur celui tiré des services d'entraînement qu'ils fournissent au Canada.

L'organisme doit savoir que la responsabilité de retenir et de verser les retenues à la source s'appliquera, peu importe où les services d'entraînement sont fournis (c.-à-d. au Canada ou à l'étranger).

Lorsque des services d'entraînement sont fournis dans un autre pays, l'entraîneur peut également être imposé dans ce pays. Il peut en résulter une obligation de retenue ou de versement pour l'association dans ce pays à l'égard des montants versés à l'entraîneur pour ces services.

Si les services de l'entraîneur résidant au Canada sont retenus à titre d'entrepreneur aux termes d'un contrat de services de consultation, l'organisme ne sera pas tenu de retenir et de verser des impôts ou d'autres déductions. Toutefois, il est important de s'assurer que l'entrepreneur est conscient de ses propres obligations à cet égard en incluant des clauses spécifiques dans le contrat de services de consultation. En plus de l'impôt sur le revenu, l'entrepreneur peut être tenu de s'inscrire aux fins de la TPS/TVH et, éventuellement, de la taxe de vente provinciale (TVP), de les percevoir et de les verser. Les entrepreneurs devraient être encouragés à obtenir des conseils fiscaux professionnels au sujet de ces taxes. Des exemptions peuvent être disponibles, mais leur application est complexe et varie selon la province, l'âge des athlètes qu'ils entraînent et le statut de l'organisme.



Les entraîneurs qui sont des citoyens américains, des détenteurs de cartes vertes ou autrement des « personnes » américaines en vertu de la législation fiscale américaine peuvent être imposés aux États-Unis et dans leur pays de résidence à l'égard de leurs revenus mondiaux. C'est parce que les États-Unis imposent la citoyenneté, la résidence et d'autres facteurs de rattachement. Les conventions fiscales conclues entre les pays permettent généralement d'éviter la double imposition, mais l'application de ces règles peut être complexe. Le défaut de produire correctement les déclarations de revenus aux États-Unis pendant que l'entraîneur réside à l'extérieur des États-Unis peut avoir pour résultat que l'entraîneur fera l'objet d'une contestation et qu'il sera possiblement détenu lorsqu'il tentera d'entrer aux États-Unis.

Entraîneurs non résidents

Un entraîneur qui réside à l'extérieur du Canada peut tout de même être assujéti à l'impôt au Canada sur le revenu qui peut être attribué aux services fournis au Canada (c.-à-d. les jours où il est entraîneur au Canada). Cet assujettissement s'applique que l'entraîneur soit un employé ou un consultant.

Lorsqu'un entraîneur non résident est un employé, l'association sera quand même tenue de retenir et de verser les retenues à la source pour les services que l'entraîneur fournit au Canada. Il peut être difficile de déterminer la valeur des services canadiens. Les conventions fiscales conclues entre le Canada et le pays d'origine de l'entraîneur peuvent être utiles, surtout lorsque les montants sont peu élevés (généralement inférieurs à 10 000 \$). Les accords sur la sécurité sociale peuvent également prévoir un allègement des déductions au titre de l'assurance-emploi et du RPC. Dans ces cas, les entraîneurs demeureront généralement imposés dans leur pays d'origine et pourront utiliser les crédits pour impôt étranger afin d'éviter la double imposition.

Il est à noter, toutefois, que lorsqu'un entraîneur non résident est embauché à titre d'employé et qu'il existe un allègement permettant d'éviter la double imposition en vertu d'une convention fiscale, l'organisme est toujours tenu d'effectuer les retenues à la source sur toute rémunération versée à l'entraîneur pour des services fournis au Canada, à moins que les renonciations appropriées ne soient obtenues ou qu'il ne soit prouvé que le RPC/l'AE ne s'applique pas dans ce cas. Le paiement des services fournis à l'extérieur du Canada n'est pas assujéti à des retenues à la source pour le gouvernement canadien, mais l'organisme pourrait devoir retenir des montants similaires pour les remettre aux autorités fiscales locales du pays où ces services sont fournis. Des enjeux se présentent lorsque la même rémunération est assujétiée à des retenues et à des versements dans plus d'un territoire, même lorsque des crédits pour impôt étranger peuvent entraîner un remboursement des impôts après la production de toutes les déclarations de revenus.

Lorsque des entraîneurs non résidents sont embauchés à titre d'entrepreneurs, l'organisme doit effectuer des retenues à la source pour les services d'entraîneurs fournis au Canada. Le montant correspond à 15 % du montant brut du paiement contractuel. Il peut être difficile de déterminer si les services ont été fournis au Canada et/ou quelle partie des services ont été fournis au Canada. Il peut être utile de préciser ces montants dans le contrat de services.

Il est à noter que l'entrepreneur non résident pourrait ne pas être assujéti à l'impôt au Canada pour ses services canadiens ou pourrait être en mesure d'obtenir un allègement grâce à des conventions fiscales. Dans ces cas, il est possible d'obtenir une dispense de la retenue de 15 %



si l'allégement en question est prouvé avant que l'entraîneur n'ait effectivement fourni ces services. La solution de rechange à la renonciation consiste à demander à l'entraîneur de produire une déclaration de revenus canadienne pour obtenir un remboursement de l'impôt. Toutefois, le montant de la retenue peut constituer un lourd fardeau financier pour le particulier, ce qui exige une gestion prudente de la part de l'organisme. Des professionnels en fiscalité peuvent aider à gérer cette obligation et à présenter des demandes de renonciation en temps opportun.

En général, les entraîneurs non résidents seront imposés au Canada sur le revenu qu'ils gagnent en fournissant des services d'entraînement au Canada. Les conventions fiscales prévoient habituellement un allégement lorsque le revenu d'entreprise n'est pas lié à un établissement fixe ou stable au Canada. Toutefois, chaque convention est quelque peu unique, et les entraîneurs entrepreneurs non résidents devraient être encouragés à demander des conseils fiscaux professionnels avant de constituer leur entité contractante pour éviter de se retrouver avec un établissement stable au Canada.

Les entraîneurs non résidents qui sont des entrepreneurs peuvent quand même être tenus de s'inscrire aux fins de la TPS/TVH et de la TVP et de percevoir et verser ces montants. Les non-résidents peuvent être assujettis à des exigences supplémentaires en matière d'inscription, comme celle de fournir à l'ARC d'une garantie adéquate pour les montants estimatifs de TPS.

En raison des complexités décrites ci-dessus, il est recommandé que l'association obtienne d'un professionnel en fiscalité qualifié des conseils précis sur les obligations en matière de retenue, de versement et de déclaration avant de conclure un contrat de travail ou de services.

CONSEIL :

Nous vous recommandons de prendre en considération une partie ou la totalité des éléments suivants dès que possible dans le processus d'embauche :

- préparer un contrat clair (de travail ou de services de consultation) qui traite spécifiquement des questions fiscales;
- dans le contrat de services ou de travail, séparer le montant que l'entraîneur reçoit pour des services canadiens de celui qu'il reçoit pour des services fournis à l'étranger de façon à ce que les obligations de retenue et/ou de versement soient claires;
- dans le contrat de travail, offrir des conseils et de l'aide en matière fiscale à titre d'avantage lié à l'emploi afin de s'assurer que les déclarations sont dûment produites;
- communiquer avec les professionnels appropriés (fiscalistes et conseillers en emploi) tôt dans le processus afin d'éviter les pièges fiscaux et les risques financiers pour l'organisme;
- s'assurer d'obtenir des renonciations, lorsque cela est possible, avant que les services soient fournis au Canada.



8. CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES RELATIVES À L'IMMIGRATION

a. Obtention d'une autorisation de travail – Permis de travail et EIMT

Les employés étrangers qui travaillent au Canada ont habituellement besoin d'un permis de travail. Certains permis de travail doivent être appuyés par une étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) et certains peuvent être dispensés d'une EIMT. La détermination de la catégorie à laquelle le ressortissant étranger appartient peut s'avérer complexe et elle dépend des faits. L'assistance d'un avocat spécialisé en immigration à cette étape vous permettra de recevoir les conseils appropriés pour savoir si votre candidat potentiel est dispensé d'une EIMT.

La demande d'EIMT sert à évaluer l'incidence probable de ces travailleurs étrangers sur le marché du travail canadien et à s'assurer que les Canadiens sont les premiers à avoir accès aux emplois disponibles. Il existe cependant des situations où les travailleurs étrangers n'ont pas besoin d'une EIMT. Cela peut être le résultat d'accords de libre-échange, tels que l'Accord Canada–États-Unis–Mexique (ACEUM), du Programme de mobilité francophone ou d'accords de réciprocité dont profite le Canada.

Les travailleurs étrangers qui ont besoin d'une EIMT pour entrer au Canada font partie du Programme des travailleurs étrangers temporaires, alors que les travailleurs étrangers dispensés d'une EIMT font partie du Programme de mobilité internationale (PMI). L'embauche aux termes du PMI comporte de nombreux avantages pour l'organisme, des coûts moins élevés, des échéanciers plus courts et moins de contraintes relatives aux conditions d'embauche.

b. Autorisation de travailler sans permis de travail

Dans de rares cas, certains employés étrangers peuvent être dispensés de l'obligation d'obtenir un permis de travail. Il s'agit notamment des visiteurs commerciaux qui n'ont aucune intention d'entrer sur le marché du travail canadien, qui exercent des activités internationales, dont la rémunération demeure à l'extérieur du Canada, dont le lieu principal de travail est situé à l'extérieur du Canada et dont l'employeur réalise des profits à l'extérieur du Canada. Cette dispense s'appliquera rarement aux situations de nos membres, étant donné que l'employeur sera normalement une association sportive canadienne. Toutefois, elle peut être prise en considération dans le cas d'un entrepreneur étranger.

La dispense d'EIMT prévue à l'alinéa 186h) du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* prévoit ce qui suit :

Article 186. L'étranger peut travailler au Canada sans permis de travail :

h) à titre de participant indépendant ou de membre d'une équipe étrangère ou d'une équipe amateur (sic) canadienne, prenant part au Canada à des activités ou à des manifestations sportives;

Des exemples de personnes qui peuvent être admissibles à cette dispense comprennent les entraîneurs ou le personnel d'entraînement engagés à temps plein ou à temps partiel qui fournissent un service dont l'équipe étrangère ou l'équipe amateur canadienne (de façon



saisonnière) est la seule à bénéficier et qui n'entrent pas sur le marché du travail canadien ou ne lui font pas concurrence directement.

Pour être admissible, l'organisme doit être en mesure de démontrer que la personne possède une combinaison nécessaire de rôles (c.-à-d., fait suffisamment partie intégrante de l'équipe), de compétences et de qualifications qui font d'elle un membre essentiel de l'équipe amateur canadienne.

c. Programme de mobilité internationale (PMI)

Le Programme de mobilité internationale (PMI) permet aux employeurs d'embaucher des travailleurs étrangers temporaires sans devoir passer par une EIMT. Les dispenses du processus d'EIMT reposent sur :

- les avantages économiques, culturels ou autres avantages concurrentiels pour le Canada;
- les avantages réciproques dont bénéficient les Canadiens et les résidents permanents.

Si vous embauchez un travailleur étranger par l'entremise du PMI, vous devrez payer des frais relatifs à la conformité de l'employeur de 230 \$ et soumettre une offre d'emploi en ligne sur le portail des employeurs d'IRCC. Cela doit être fait avant que le ressortissant étranger puisse demander un permis de travail. Dans la plupart des cas, pour embaucher un employé étranger temporaire par l'entremise du PMI, vous devez :

- payer les frais relatifs à la conformité de l'employeur;
- soumettre une offre d'emploi en ligne sur le portail des employeurs d'IRCC.

Depuis le 26 septembre 2022, les employeurs sont tenus de fournir aux travailleurs étrangers un contrat de travail signé qui décrit la profession, le salaire et les conditions de travail, et le travailleur étranger doit retourner une copie signée du contrat de travail à l'employeur avant que l'employeur puisse soumettre l'offre d'emploi en ligne.

d. Dispenses disponibles dans le cadre du Programme de mobilité internationale

Les entraîneurs, le personnel d'entraînement et les administrateurs rémunérés à temps plein ou à temps partiel travaillant pour des équipes basées au Canada ont généralement besoin d'un permis de travail. IRCC considère qu'un entraîneur travaille à temps plein s'il travaille au moins 30 heures par semaine.

Étant donné qu'il existe une grande mobilité internationale dans ce domaine, une dispense peut être accordée si l'organisme peut prouver l'existence d'une réciprocité quant à la profession donnée dans le pays d'origine du travailleur étranger. Pour répondre aux conditions de cette dispense, il faut faire des recherches sur le pays étranger pour déterminer s'il existe une politique d'immigration semblable pour faciliter l'embauche de Canadiens à l'étranger. IRCC appelle cette dispense « emploi réciproque, C20 ».



Par exemple, en vertu de la loi australienne sur l'immigration, un entraîneur étranger peut travailler en Australie de façon temporaire aux termes du visa *Sports Stream of the Temporary Work (Long Stay Activity)* (sous-classe 401). Ce volet facilite l'embauche de joueurs, d'entraîneurs et d'instructeurs étrangers sous contrat avec un club sportif en Australie et s'appliquerait aux Canadiens travaillant en Australie.

Ce volet d'immigration a été utilisé pour permettre à un ressortissant australien travaillant pour une équipe nationale canadienne d'obtenir un permis de travail dans la catégorie d'emploi réciproque.

En plus de la dispense pour emploi réciproque C20, il existe une dispense générale à l'obligation d'obtenir une étude d'impact sur le marché du travail pour les travailleurs étrangers temporaires qui apporteront des avantages économiques, culturels ou sociaux importants au Canada. Toutefois, la nature générale de cette catégorie signifie qu'elle est interprétée de façon très stricte. L'organisme doit être en mesure de démontrer des avantages clairs et convaincants pour le Canada (c.-à-d. pas seulement pour l'organisme ou les athlètes). En réalité, le poste doit être suffisamment indispensable pour que ce type d'arguments soit retenu. De plus, les antécédents et l'expérience du candidat doivent être uniques et de haut niveau. Sinon, il est très difficile de présenter des arguments raisonnables qui satisfont aux exigences de cette dispense.

Certains organismes sportifs nationaux ont déclaré avoir utilisé la dispense C10 avec succès dans le passé. Toutefois, ils ont également signalé des refus où les agents chargés de l'examen n'étaient pas convaincus que le poste apporterait une contribution importante ou notable à l'économie canadienne ou qu'il comporterait des avantages sociaux ou culturels importants. Pour cette raison, de nombreux avocats spécialisés en immigration considèrent que la catégorie C10 est une solution de dernier recours, quoique très utile dans certains cas.

e. Comment déposer une demande de permis de travail dispensé d'une EIMT

Si vous croyez que votre poste pourrait être dispensé d'une EIMT ou si un avocat spécialisé en immigration vous en informe, vous pouvez commencer à planifier la demande de permis de travail. Le permis de travail peut être demandé à un bureau des visas ou à un point d'entrée, selon la citoyenneté du candidat. Si le ressortissant étranger est dispensé de l'obligation d'obtenir un visa de résident temporaire (VRT ou visa d'entrée), nous recommandons qu'il fasse sa demande à son arrivée au Canada à un point d'entrée (poste frontalier terrestre ou aéroport international), où la demande sera traitée sur place. Si le candidat vient d'un pays dispensé de l'obligation de VRT, il doit demander une autorisation de voyage électronique (AVE) en ligne pour venir au Canada.

Selon le type de travail qu'ils entreprendront au Canada et le lieu où ils ont résidé au cours de la dernière année pendant au moins six mois consécutifs, les travailleurs étrangers peuvent également être tenus de subir un examen médical avant d'entrer au Canada.

Un agent de l'ASFC peut refuser de délivrer un permis de travail au travailleur étranger, même lorsqu'une EIMT a été obtenue, si le travailleur étranger est interdit de territoire au Canada pour des motifs de criminalité, de sécurité ou médicaux. De plus, pendant la pandémie de COVID-19, le travailleur étranger doit être entièrement vacciné avec un vaccin contre la COVID-19 approuvé pour entrer au Canada.



f. Option de dispense pour le marché du travail

Si le candidat vient d'un pays dispensé de l'obligation de visa, vous pouvez envoyer un courriel à l'Unité pour la mobilité internationale des travailleurs (UMIT) à IRCC.DNIMWU-UMITRN.IRCC@ci.gc.ca pour obtenir un avis sur l'admissibilité ou non du candidat à un permis de travail dispensé d'une EIMT. Si un agent d'immigration de l'UMIT convient que le candidat est dispensé des exigences relatives à une EIMT, il émettra un avis, qui pourra être utilisé avec la demande de permis de travail au point d'entrée. Bien que les opinions ne lient pas l'IRCC, elles sont éclairantes et procurent une plus grande certitude à l'organisme et au candidat avant son arrivée au Canada.

g. Études d'impact sur le marché du travail

Si le candidat ne jouit d'aucune des dispenses d'EIMT ci-dessus, l'organisme devra obtenir une EIMT favorable avant que le candidat puisse demander un permis de travail. Les EIMT sont obtenues par le biais du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET).

Les ministères Emploi et Développement social Canada (EDSC) et IRCC du gouvernement du Canada sont responsables de la mise en œuvre du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET). Le PTET permet aux employeurs canadiens d'embaucher des travailleurs étrangers sur une base temporaire pour combler des besoins critiques en main-d'œuvre lorsque des travailleurs canadiens ne sont pas disponibles. Les travailleurs étrangers embauchés dans le cadre de ce programme sont appelés des travailleurs étrangers temporaires (TET).

Pour obtenir une EIMT par le biais du PTET, vous devez :

- avoir une offre d'emploi authentique;
- démontrer que vous avez essayé, mais que vous ne parvenez pas à embaucher un travailleur canadien pour le poste en démontrant que vous avez suivi des critères de recrutement spécifiques avant de déposer la demande d'EIMT;
- offrir des salaires et des conditions de travail conformes aux normes de l'industrie applicables à la profession et au lieu de travail.

9. PROCESSUS D'APPLICATION – EIMT ET PERMIS DE TRAVAIL

Dans les rubriques ci-après, nous nous décrivons les étapes du processus d'immigration lors de l'embauche d'un travailleur étranger temporaire provenant de l'extérieur du Canada. La nécessité de compléter chaque étape dépendra des spécificités de l'offre d'emploi et du pays de citoyenneté et du pays de résidence actuel du travailleur étranger.

Les employeurs et les travailleurs étrangers doivent s'assurer qu'ils fournissent des informations exactes et complètes aux agences gouvernementales pour la demande d'EIMT.

Il est fortement recommandé de faire appel à un avocat spécialisé en immigration pour obtenir des conseils et de l'aide dans la préparation de la demande d'EIMT en suivant les étapes ci-dessous.



En bref :

1. Déterminez si le poste est dispensé d'une EIMT ou s'il requiert une EIMT.
2. Préparez et soumettez la demande d'EIMT à Service Canada (si nécessaire).
3. Demandez une opinion relative à une dispense d'EIMT (si le candidat est admissible à un permis de travail dispensé d'une EIMT).
4. La demande de permis de travail est préparée et soumise au bureau des visas (si nécessaire). Les ressortissants étrangers originaires de pays dispensés de l'obligation de visa peuvent demander un permis de travail au point d'entrée (c'est-à-dire à la frontière terrestre ou à l'aéroport).
5. Le ressortissant étranger subit un examen médical préalable (si nécessaire).
6. Le bureau des visas approuve la demande de permis de travail et émet une lettre d'approbation (si le VRT est requis).
7. Le ressortissant étranger se rend au Canada pour demander à l'ASFC de délivrer le permis de travail au point d'entrée. L'agent de l'ASFC examinera si le ressortissant étranger peut être admis au Canada.

1. Déterminer si une EIMT est requise

Comme indiqué précédemment, certaines catégories de travail ne nécessitent pas d'EIMT, conformément aux accords internationaux, tels que l'Accord Canada–États-Unis–Mexique ou l'Accord général sur le commerce des services, et aux politiques gouvernementales.

Si une dispense d'EIMT ne s'applique pas, l'organisme doit démontrer qu'il a réellement besoin d'embaucher un travailleur étranger, qu'il paiera le salaire courant au Canada et qu'il est incapable de doter le poste avec un citoyen canadien. Une fois que Service Canada aura déterminé que l'embauche d'un travailleur étranger aura un effet positif ou neutre sur le marché du travail canadien, il émettra une évaluation d'impact sur le marché du travail (EIMT) favorable.

Une confirmation de l'EIMT décrit l'emploi et les conditions d'emploi offertes, comme le salaire et les heures de travail. Il ne permet pas aux travailleurs étrangers de travailler au Canada. Une copie de l'EIMT est requise pour que le travailleur étranger obtienne un permis de travail au point d'entrée à son arrivée au Canada.

2. Déposer une demande d'EIMT

La demande d'EIMT comprend des informations détaillées sur le poste (intitulé du poste, salaire, heures de travail, durée de l'emploi, description du poste, avantages sociaux, etc.) ainsi que des pièces justificatives (affichages de l'emploi, contrat de travail, documents fiscaux de l'employeur, plan de transition du poste à un Canadien ou plan d'aide à l'accès à la résidence permanente, etc.). Pour la demande d'EIMT, des frais de traitement sont exigés et s'élèvent actuellement à



1 000 \$. Ces exigences changent de temps à autre. Pour les formulaires de demande à jour et les listes de contrôle des documents, veuillez visiter le site Web d'EDSC.

EDSC tient compte des facteurs suivants dans une demande d'EIMT :

- La profession dans laquelle le travailleur étranger sera employé
- Le salaire et les conditions de travail offerts au travailleur étranger
- La publicité et les efforts de recrutement faits par l'employeur pour embaucher des citoyens canadiens et des résidents permanents
- Les avantages connexes sur le marché du travail qui peuvent découler de l'embauche du travailleur étranger (p. ex., transfert de nouvelles compétences/connaissances, création/maintien d'emplois, etc.)
- Consultations auprès du mouvement syndical si le poste que le travailleur étranger occupera fait partie d'une unité de négociation
- Détermination de la probabilité que l'entrée du travailleur étranger ait une incidence sur le règlement d'un conflit de travail en cours
- Pour les volets relatifs à l'EIMT, l'employeur peut être tenu de soumettre un contrat de travail, qui sera considéré comme faisant partie de l'EIMT.

Dans le cas des travailleurs hautement qualifiés, un plan de transition doit être déposé auprès d'EDSC, qui décrit en détail les efforts qui seront faits et les mesures qui seront prises pour effectuer une transition vers un citoyen canadien ou un résident permanent. Dans certains cas, le plan de transition peut consister à appuyer la demande de résidence permanente du travailleur étranger temporaire. Des conseils spécifiques devraient être obtenus auprès d'un avocat spécialisé en immigration quant à ce qui est susceptible d'être un plan de transition acceptable.

Si la demande d'EIMT est approuvée, EDSC émettra une lettre d'approbation et vous recevrez une réponse écrite que vous devrez transmettre au travailleur étranger avec une copie d'un contrat de travail signé. Le travailleur étranger peut ensuite présenter une demande de permis de travail à un bureau des visas à l'étranger, à un point d'entrée s'il vient d'un pays dispensé de l'obligation de visa, ou à partir du Canada s'il est légalement autorisé à le faire.

Notez qu'une demande d'EIMT approuvée ne garantit pas qu'un permis de travail sera délivré au travailleur étranger au point d'entrée. En effet, les agents de l'ASFC pourraient refuser de délivrer le permis de travail s'ils déterminent que le travailleur étranger ne satisfait pas aux exigences de l'EIMT ou est interdit de territoire au Canada.

Si la demande d'EIMT n'est pas approuvée, EDSC vous informera par écrit d'une décision négative. Si vous n'êtes pas d'accord avec la décision d'EDSC et que vous avez de nouveaux renseignements susceptibles de modifier la décision, vous pouvez soumettre ces renseignements au bureau d'EDSC indiqué dans votre lettre de refus. Votre demande peut être



réévaluée en tenant compte de tout nouveau renseignement que vous avez soumis. Veuillez noter qu'EDSC déterminera si les nouveaux renseignements sont acceptés ou non – il n'y a pas d'obligation d'accepter les nouveaux renseignements. En conséquence, vous devez vous assurer d'inclure toutes les informations pertinentes dans la demande d'EIMT originale.

3. Demander une opinion quant à la dispense d'EIMT

Si l'organisme estime que le poste peut être dispensé des exigences d'EIMT, il peut envisager de demander une opinion pour savoir s'il peut se prévaloir d'une dispense d'EIMT de l'Unité pour la mobilité internationale des travailleurs d'IRCC. Ces demandes peuvent être transmises par courriel ou par télécopieur à l'UMIT, accompagnées de leur formulaire de demande d'opinion. La demande doit inclure les renseignements suivants : l'offre d'emploi détaillée, les renseignements sur l'emploi, les renseignements sur l'employé, le point d'entrée prévu, ainsi qu'une lettre expliquant de quelle manière l'offre d'emploi satisfait aux critères de l'un des volets d'exemption de l'EIMT.

Si le fonctionnaire de l'UMIT ne considère pas qu'une dispense d'EIMT s'applique, il demandera à l'organisme de présenter une demande d'EIMT. Veuillez noter que l'opinion de l'UMIT n'est pas contraignante; par conséquent, il est toujours possible de demander un permis de travail avec dispense d'EIMT en fournissant des renseignements supplémentaires.

4. Obtenir les autorisations de l'immigration

Dans la plupart des cas, les ressortissants étrangers et les personnes à leur charge qui les accompagnent devront demander et obtenir un permis pour travailler, étudier ou séjourner temporairement au Canada. Ces permis peuvent être obtenus à un bureau des visas à l'extérieur du Canada (si le ressortissant étranger provient d'un pays pour lequel un visa est exigé) ou à un point d'entrée à l'arrivée au Canada pour le ressortissant étranger qui provient d'un pays dispensé de l'obligation de visa.

La demande doit comprendre toutes les personnes à charge qui accompagnent le travailleur. Les époux (y compris les conjoints de même sexe et de fait) de travailleurs qualifiés seront admissibles à un permis de travail ouvert (ce qui signifie qu'ils peuvent travailler pour n'importe quel employeur au Canada) de la même durée que le permis de travail du demandeur principal. Les enfants à charge de moins de 22 ans qui ne sont pas mariés ou qui ne vivent pas en union de fait peuvent accompagner leurs parents au Canada. Les enfants à charge peuvent présenter une demande de permis d'études pour étudier au primaire et au secondaire. S'ils veulent faire des études postsecondaires, ils doivent obtenir une lettre d'admission de l'établissement d'enseignement et présenter une demande de permis d'études. De plus, les enfants à charge ne peuvent généralement pas demander un permis de travail ouvert seulement du fait que leur parent est au Canada à titre de travailleur qualifié. Cela signifie qu'ils devront démontrer leur propre admissibilité à un permis de travail, ce qui pourrait être difficile.

Autres facteurs importants :

- En fonction de son pays de citoyenneté, un travailleur temporaire pourrait avoir besoin d'un visa de résident temporaire (VRT) ou d'une autorisation de voyage électronique (AVE) pour entrer au Canada.



- Selon le type de travail qu'ils effectueront au Canada et l'endroit où ils ont vécu l'année précédente, les travailleurs temporaires pourraient devoir subir un examen médical pendant le processus de demande de permis de travail.
- Certains pays imposent des exigences aux citoyens avant de quitter leur pays. Ils pourraient avoir besoin d'un visa de sortie ou d'autres documents liés à leur emploi au Canada. Les travailleurs temporaires devraient vérifier auprès des autorités gouvernementales de leur pays à quelles exigences ils doivent se conformer avant de tenter de quitter leur pays.

a. Renseignements requis pour les demandes de permis de travail

Les renseignements requis pour demander un permis de travail varient considérablement selon les exigences du bureau de visa et/ou le point d'entrée. Cependant, les renseignements suivants sont généralement requis pour la plupart des demandes de permis de travail :

- Un passeport ou un document de voyage valide qui garantit que le travailleur peut retourner dans le pays qui a délivré ledit document;
- Une copie du contrat de travail signé;
- Une copie de la lettre d'approbation d'EIMT (s'il y a lieu);
- Une copie de l'opinion quant à une dispense d'EIMT (facultatif – si vous choisissez de l'obtenir à l'avance);
- Les renseignements sur la formation, l'expérience de travail et les membres de la famille du ressortissant étranger;
- Les antécédents de voyage (dépendamment de la nature de la demande et de l'endroit d'où la demande a été faite);
- La preuve du statut actuel du ressortissant au regard de l'immigration dans le pays d'où celui-ci fait la demande (si le travailleur étranger n'est pas citoyen du pays d'où il fait la demande);
- Un exemplaire à jour du curriculum vitæ du ressortissant étranger;
- Un exemplaire des diplômes d'études du ressortissant étranger.

Il y a des frais de demande pour le permis de travail, la demande d'EIMT, les permis des membres de la famille et le VRT. Ces frais peuvent être modifiés sans avis préalable. De plus amples renseignements sur les frais de traitement des demandes sont disponibles sur le site Web d'IRCC.



b. Examens médicaux

En règle générale, un examen médical n'est pas requis pour les périodes d'emploi de six mois ou moins. Cependant, un examen médical est requis dans les circonstances suivantes :

- Pendant la durée de son emploi, le travailleur exercera une profession dans laquelle la protection de la santé publique est essentielle.
- Le travailleur aura travaillé pendant plus de six mois ou aura résidé pendant au moins six mois consécutifs dans certains pays dans l'année précédant le dépôt de sa demande.

Le bureau des visas délivrera aux travailleurs étrangers les documents médicaux nécessaires, y compris une liste des médecins locaux autorisés par IRCC à effectuer les examens médicaux.

Il revient aux candidats de payer les frais d'examen directement au médecin.

Les demandeurs qui sont admissibles à présenter une demande de permis de travail à un point d'entrée et qui doivent se soumettre à un examen médical doivent démontrer qu'ils ont satisfait aux exigences médicales de l'immigration avant d'arriver au Canada. Les agents des services frontaliers ne permettront pas aux travailleurs étrangers d'entrer au Canada sans avoir la confirmation qu'un certificat médical valide a été délivré.

c. Traitement au bureau des visas

Le délai de traitement des demandes de permis de travail varie grandement selon l'endroit d'où la demande est présentée. Les délais de traitement actuels dans les bureaux de visas à l'international peuvent être consultés sur le site Web d'IRCC (<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/demande/verifier-delaix-traitement.html>).

Un agent des visas peut refuser une demande de permis de travail si le travailleur étranger est jugé interdit de territoire pour l'une des raisons suivantes :

- Le résultat de son examen médical;
- Il a un dossier criminel;
- Il pose un risque pour la sécurité;
- Il ne satisfait pas aux critères et aux normes indiqués dans l'offre d'emploi fournie par l'employeur;
- Il n'a pas convaincu l'agent des visas qu'il allait quitter le Canada à la fin de sa période d'emploi;
- Il a fait une fausse déclaration dans sa demande de permis de travail.



Le bureau des visas informera le travailleur étranger de sa décision par écrit.

Au cours du traitement des demandes de permis de travail à l'étranger, les employeurs devraient communiquer régulièrement avec les candidats étrangers afin d'être tenus au courant de l'état d'avancement de leur demande.

Si leur demande de permis de travail faite à l'étranger est approuvée en principe, les travailleurs étrangers recevront une lettre leur expliquant qu'à leur arrivée au Canada, au point d'entrée, l'agent de l'ASFC évaluera si le travailleur étranger est admissible à un permis de travail et peut entrer au Canada. Il est important de noter que cette lettre n'est pas un permis de travail. Les travailleurs étrangers sont tenus de présenter la lettre à un agent de l'ASFC à un point d'entrée lorsqu'ils souhaitent entrer au Canada.

d. Ressortissant étranger arrivant au point d'entrée

Pour obtenir leur permis de travail, les travailleurs étrangers doivent avoir les documents ci-après en leur possession lorsqu'ils se présentent à un agent de l'ASFC à leur arrivée au Canada :

- Un passeport ou un document de voyage valide pendant toute la durée de leur séjour autorisé au Canada;
- Leur contrat de travail signé;
- Une lettre d'autorisation d'IRCC approuvant leur demande de permis de travail émise par le bureau des visas (s'il y a lieu);
- Une copie de la lettre d'approbation de leur demande d'EIMT fournie par EDSC (s'il y a lieu);
- Une copie de la confirmation par une UMIT qu'une dispense d'obtenir un permis de travail ou une EIMT s'applique à l'offre d'emploi (s'il y a lieu);
- La preuve de leurs titres de compétence : études, accréditations professionnelles et expérience de travail (s'il y a lieu);
- Un visa de résident temporaire (s'il y a lieu).

Les travailleurs étrangers peuvent se voir refuser un permis de travail ou l'entrée au Canada au point d'entrée si l'agent de l'ASFC estime qu'ils ne satisfont pas aux exigences de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*. Voici des exemples de situations où un ressortissant étranger peut se voir refuser l'entrée (cette liste est non exhaustive) :

- Le ressortissant étranger est interdit de territoire en raison d'accusations ou de déclarations de culpabilité antérieures;
- L'agent est d'avis qu'il pourrait être interdit de territoire pour motifs sanitaires;



- L'agent est d'avis que l'offre d'emploi ne dispense pas le ressortissant étranger des exigences en matière d'EIMT;
- L'agent ne croit pas que le ressortissant étranger possède les exigences en matière de formation et d'expérience énoncées dans l'offre d'emploi et/ou la confirmation d'EIMT;
- L'agent croit que le ressortissant étranger n'est pas entièrement vacciné avec un vaccin contre la COVID-19 approuvé.

10. APRÈS L'EMBAUCHE

Travailleurs étrangers temporaires et conformité

L'embauche d'un travailleur étranger temporaire au Canada crée de nombreuses obligations de conformité et de tenue de dossiers pour l'organisme.

Depuis le 1^{er} décembre 2015, le gouvernement du Canada a mis en place un régime de conformité exhaustif. Ce régime vise à encourager les employeurs à respecter les conditions du Programme des travailleurs étrangers temporaires et du Programme de mobilité internationale, et à protéger les travailleurs étrangers temporaires.

Service Canada et IRCC sont maintenant habilités par la loi à mener des inspections sur les conditions de travail des travailleurs étrangers temporaires. Il y a trois manières dont un employeur peut être visé par une inspection :

- S'il existe des raisons de soupçonner la non-conformité (d'annonceur, reportage médiatique, etc.)
- En raison des antécédents de non-conformité de l'employeur;
- Par sélection aléatoire.

Si un employeur est sélectionné pour une inspection, il devra prouver qu'il respecte les conditions du Programme des travailleurs étrangers temporaires ou du Programme de mobilité internationale. Un agent peut effectuer des visites sur place et interroger des travailleurs étrangers temporaires et d'autres Canadiens (avec leur consentement).

Si une erreur administrative ou de bonne foi est découverte au cours du processus d'inspection, l'employeur peut apporter des justifications pour éviter une détermination de non-conformité.

Les sanctions en cas de non-conformité comprennent des sanctions pécuniaires pouvant atteindre un million de dollars, une interdiction temporaire ou permanente (dans les cas les plus graves) d'embaucher des travailleurs étrangers et la révocation de l'ensemble des EIMT et/ou permis de travail associés à l'employeur. L'employeur peut également être ajouté sur la liste des employeurs non conformes sur le site Web d'IRCC.



Obligations générales de conformité

Voici une liste des principales obligations devant être respectées dans le cadre du PMI et du PTET (c'est-à-dire, les permis de travail dispensés de l'obligation d'EIMT et les permis de travail pour lesquels une EIMT est requise) :

- Continuer de participer activement à l'entreprise à laquelle l'offre d'emploi renvoie.
- Faire des efforts raisonnables pour offrir un milieu de travail exempt de violence, y compris de violence physique, sexuelle et psychologique), d'exploitation financière (notamment la fraude et l'extorsion) et de représailles.
- Se conformer à l'ensemble des lois fédérales et provinciales applicables en matière d'emploi.
- Respecter les conditions et les délais prévus dans le permis de travail du travailleur étranger.
- Offrir un emploi dans la même profession et offrir des conditions de travail et des salaires « essentiellement les mêmes, mais non moins avantageux » que ceux prévus dans l'offre d'emploi.
- Fournir aux travailleurs étrangers un contrat de travail signé qui précise la profession, le salaire et les conditions de travail, et ce, au plus tard le premier jour d'emploi.
- Fournir aux travailleurs étrangers les renseignements les plus récents sur leurs droits au Canada, et ce, au plus tard le premier jour d'emploi. Cette obligation demeure en vigueur tout au long de la période d'emploi des travailleurs étrangers au Canada.
- Ne pas facturer ou recouvrer les frais pour la prestation de services liés à une demande d'EIMT (qui sont actuellement de 1 000 \$), les frais relatifs à la conformité de l'employeur (qui sont actuellement de 230 \$) et les frais liés au recrutement; les employeurs doivent également s'assurer que les recruteurs avec qui ils font affaire ne facturent pas ni ne recouvrent les frais susmentionnés.
- Offrir aux travailleurs étrangers un accès raisonnable à des soins de santé lorsque ces derniers se blessent ou tombent malades au travail. Par exemple, un téléphone doit être mis à la disposition des travailleurs étrangers pour appeler les services d'urgence.
- Dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires, les employeurs seront tenus d'obtenir et de payer une assurance maladie privée couvrant les soins médicaux urgents pour toute période précédant l'admissibilité du travailleur étranger au régime public d'assurance maladie provincial ou territorial.



- Conserver toute la documentation relative à l'embauche et à l'emploi du travailleur étranger pendant une période de six ans après la délivrance du permis de travail.
- Assister aux inspections et fournir tous les documents ou renseignements demandés.

Les autorités chargées de l'application de la loi sont généralement plus intéressées par les obligations des employeurs en matière de profession, de salaires et de conditions de travail. De petits écarts dans les fonctions du poste peuvent être acceptables tant que les fonctions du poste relèvent de la même CNP. Cependant, la promotion du travailleur étranger temporaire à une CNP différente sans nouvelle EIMT ou nouveau permis de travail sera probablement jugée non conforme aux programmes.

Pour les permis de travail avec EIMT, les augmentations de salaire doivent être divulguées à Service Canada bien avant leur entrée en vigueur. Si l'augmentation de salaire n'excède pas l'inflation (7 % pour 2022), elle est habituellement permise, surtout si les employés canadiens bénéficient de pareilles augmentations. Veuillez noter que le pourcentage maximal d'augmentation autorisé varie chaque année. Cependant, une augmentation importante peut nécessiter une enquête plus approfondie et peut requérir le dépôt d'une nouvelle demande d'EIMT. EDSC cherchera à savoir s'il est probable que des citoyens canadiens ou résidents permanents auraient postulé à l'emploi s'il avait été affiché avec un salaire plus élevé.

Au moment de la rédaction du présent document, il n'y avait aucune obligation d'informer IRCC de tout changement à l'emploi d'un travailleur saisonnier temporaire si celui-ci est dispensé de l'EIMT, ni aucun mécanisme mis en place pour le faire. Toutefois, si des changements sont apportés à l'emploi, ils devront être justifiés à IRCC en cas de vérification et pourraient constituer une violation des conditions du permis de travail et, par conséquent, un emploi non autorisé.

Dans tous les cas, les changements apportés à l'emploi d'un travailleur étranger temporaire doivent être examinés attentivement et des conseillers juridiques en immigration doivent fournir des conseils appropriés afin que l'organisme demeure conforme aux lois en matière d'immigration. Les risques de non-conformité sont importants et, dans le cas d'une interdiction temporaire ou permanente, ils pourraient avoir des répercussions considérables pour l'organisme et ses athlètes. De plus, une décision de non-conformité qui n'est pas justifiée entraînera la publication du nom de l'organisme non conforme sur le site Web d'IRCC, ce qui nuira à la réputation de l'organisme.

Tenue de dossiers et vérifications internes

L'employeur devrait conserver pendant six ans un dossier de vérification détaillé en matière d'immigration sur chaque travailleur étranger temporaire, lequel dossier est distinct du dossier d'emploi, et qui contient les éléments suivants :

- Une copie du permis de travail valide;
- Une copie du contrat de travail signé;
- Une copie de la demande et de la confirmation d'EIMT (s'il y a lieu);



- Un relevé des efforts de recrutement et des résultats (y compris les CV des candidats);
- Une copie de la demande de permis de travail;
- Le contrat conclu entre la société et l'agence de recrutement, s'il y a lieu.

Des vérifications internes devraient être effectuées régulièrement pour s'assurer que les salaires, les conditions de travail et la profession de tous les travailleurs étrangers temporaires demeurent inchangés. Lorsqu'une EIMT est requise, les employeurs devraient vérifier, sur une base annuelle, que le salaire du travailleur étranger temporaire continue de correspondre au salaire en vigueur pour la profession et le lieu de travail. Les dossiers se rapportant à ces vérifications devraient être conservés pendant au moins six ans.

Lorsqu'une EIMT est requise, l'organisme doit s'assurer qu'il se conforme au plan de transition déposé de pair avec la demande d'EIMT. Cela oblige les employeurs à mettre en œuvre des mesures visant à faire la transition vers un employé canadien. Des dossiers détaillés doivent être tenus sur toutes les activités du plan de transition ainsi que sur les résultats obtenus, accompagnés de tous les éléments probants à l'appui.

La réglementation en matière d'immigration exige que les dossiers soient conservés pendant une période déterminée (qui est actuellement de six ans à compter de la date de délivrance du permis de travail ou de l'EIMT), que le travailleur étranger temporaire reste ou non employé par l'organisme.

De plus, les organismes devraient élaborer et maintenir des politiques, des procédures et des mécanismes en milieu de travail qui visent à traiter les situations de violence au travail ainsi que mettre en place des formations en milieu de travail. Ces éléments seront nécessaires pour démontrer le respect des obligations générales de conformité énumérées dans la rubrique précédente.

Si un employeur conclut qu'il contrevient à une condition, il peut décider de préparer une divulgation volontaire qui décrit la non-conformité et la manière dont il y a remédié. Si la déclaration de divulgation est acceptée, l'employeur pourrait faire face à des conséquences moindres lors d'une inspection future. Il est fortement recommandé d'obtenir les conseils d'un avocat spécialisé en immigration avant de présenter une divulgation volontaire, car les risques et les avantages d'une telle démarche peuvent être complexes.

CONSEIL :

Voici quelques conseils pratiques en matière de conformité :

- Assurez-vous que la personne responsable des relations avec les travailleurs étrangers temporaires au sein de votre organisme connaît les règles qui régissent les EIMT et les permis de travail, en particulier les règles en matière de conformité.
- Tenez des dossiers complets et détaillés, de manière organisée, afin qu'ils puissent être fournis en cas d'enquête ou de vérification en matière d'immigration.



- Examinez attentivement les permis de travail et les annexes de l'EIMT et avisez l'EDSC de toute erreur ou anomalie.
- Assurez-vous que l'employé et le gestionnaire sont prévenus qu'aucun changement au salaire, aux conditions de travail, à la profession et au lieu de travail n'est permis sans avoir obtenu l'autorisation du gouvernement. Dans certains cas, un nouveau permis de travail devra être délivré avant que l'organisme ne puisse modifier les conditions d'emploi de l'employé.

Résidence permanente et citoyenneté

Il y a de nombreuses raisons pour lesquelles un travailleur étranger temporaire et/ou l'organisme qui l'emploie peuvent vouloir entamer la transition du travailleur étranger temporaire vers la résidence permanente le plus tôt possible après son arrivée. Notamment, pour éviter d'avoir à présenter une deuxième demande de permis de travail avec EIMT et pour offrir au travailleur étranger temporaire et à sa famille une certitude quant à leur statut au Canada. En règle générale, il est préférable de considérer une demande de résidence permanente si le travailleur étranger temporaire et l'organisme prévoient un engagement d'une durée de plus de deux ans. Il est toujours souhaitable de planifier la stratégie de transition longtemps en avance. Un avocat spécialisé en immigration peut vous fournir des conseils stratégiques et pratiques sur les options et les délais en matière de résidence permanente lorsque vous faites la demande de permis de travail.

Il existe un certain nombre de différences importantes entre la résidence temporaire et la résidence permanente. Les résidents temporaires du Canada ne sont autorisés à rester au Canada que pour la durée indiquée sur leur permis de travail, leur fiche de visiteur ou leur permis d'études. En revanche, les résidents permanents peuvent demeurer au Canada indéfiniment sans renouveler leur statut, pourvu qu'ils se conforment à l'obligation de résidence en vivant au Canada pendant au moins 730 jours par tranche de cinq ans. De plus, les résidents temporaires sont admis au Canada sous réserve de conditions précises (employeur, titre de poste, lieu de travail et durée déterminés). Les résidents permanents peuvent travailler pour n'importe quel employeur dans n'importe quelle profession dans l'ensemble des provinces et territoires du Canada.

La distinction entre la résidence permanente et la citoyenneté est souvent mal comprise. La plupart des résidents permanents du Canada ont les mêmes droits et les mêmes responsabilités que les citoyens canadiens, mais, bien sûr, il existe certaines différences. Un résident permanent peut perdre son statut s'il ne se conforme pas à l'obligation de résidence. Au moment de la rédaction du présent document, la législation en matière d'immigration exige qu'un résident permanent soit effectivement présent au Canada pour un total de deux ans au cours de chaque période de cinq ans. De plus, un résident permanent peut perdre son statut s'il est reconnu coupable d'une infraction criminelle grave. Enfin, seuls les citoyens ont le droit de voter aux élections canadiennes ou de se porter candidats aux élections.

Pour plus de renseignements sur les lois visant la citoyenneté canadienne, veuillez consulter le site Web d'IRCC.



Établissement des entraîneurs résidents

Une fois que vous avez suivi le processus d'embauche et que la demande de permis de travail du travailleur étranger temporaire est approuvée, certaines responsabilités et conditions vous incombent.

À titre d'employeur d'un travailleur temporaire, vous devez :

- prendre les dispositions nécessaires pour que le travailleur étranger temporaire reçoive, à son arrivée au Canada, la protection en cas d'accident du travail et l'assurance pour soins médicaux requis dans votre province ou territoire;
- vous assurer que le travailleur étranger temporaire détient le permis de travail nécessaire (le numéro d'assurance sociale [NAS] qui lui est attribué ne constitue pas une preuve qu'il détient un permis de travail valide);
- vous conformer aux conditions et aux délais prévus dans le permis de travail du travailleur étranger temporaire; vous êtes légalement responsable de vous assurer que ces conditions sont respectées, donc vous devez vous assurer de bien les connaître;
- rester véritablement actif dans l'entreprise ayant présenté l'offre d'emploi pendant toute la durée de l'emploi du travailleur étranger temporaire;
- vous conformer à toutes les lois fédérales, provinciales et territoriales en matière d'emploi, y compris les lois sur le recrutement de travailleurs;
- offrir au travailleur étranger temporaire un emploi dans la même profession que celle indiquée dans l'offre d'emploi;
- offrir au travailleur étranger temporaire un salaire et des conditions de travail égaux ou supérieurs à ceux indiqués dans l'offre d'emploi;
- faire des efforts raisonnables pour offrir un milieu de travail exempt de violence, y compris de violence physique, sexuelle et psychologique, d'exploitation financière et de représailles;
- conserver toute la documentation relative à l'embauche et à l'emploi du travailleur temporaire pendant une période de six ans après la délivrance du permis de travail;
- assister aux inspections et fournir tous les documents ou les renseignements demandés;
- fournir au travailleur étranger temporaire un contrat de travail signé qui précise sa profession, son salaire et ses conditions de travail, et ce, au plus tard le premier jour de son emploi;



- fournir au travailleur étranger temporaire les renseignements les plus récents sur ses droits au Canada, et ce, au plus tard le premier jour de son emploi. Il s'agit d'une obligation continue pendant toute la période d'emploi du travailleur étranger au Canada;
- ne pas facturer ni recouvrer les frais pour la prestation de services liés à une demande d'EIMT (qui sont actuellement de 1 000 \$), les frais de conformité de l'employeur (qui sont actuellement de 230 \$) et les frais liés au recrutement, et vous assurer que les recruteurs avec lesquels vous faites affaire ne facturent pas ni ne recouvrent les frais susmentionnés;
- offrir aux travailleurs étrangers temporaires un accès raisonnable à des soins de santé lorsqu'ils se blessent ou tombent malades au travail (par exemple, vous assurer que le travailleur étranger a un téléphone à sa disposition pour appeler les services d'urgence);
- dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires, obtenir et payer une assurance maladie privée qui couvre les soins médicaux urgents pour toute période précédant l'admissibilité du travailleur étranger temporaire au régime public d'assurance maladie provincial ou territorial.

Les travailleurs étrangers temporaires, comme tous nouveaux employés, bénéficient de séances d'orientation en milieu de travail pour se familiariser avec les politiques et les attentes au travail, mais le besoin d'orientation ne s'arrête pas là. En tant qu'employeur, vous êtes probablement l'un des premiers points de contact de vos travailleurs étrangers temporaires avec leur nouvelle communauté. Vous pouvez leur offrir un certain nombre de ressources de soutien pour les aider à obtenir les services dont ils auront besoin. Pour se sentir bien accueillis et s'adapter à la vie au Canada, les travailleurs étrangers temporaires et leur famille ont besoin d'apprendre à connaître la collectivité dans son ensemble, ses ressources, ses services et ses différences culturelles. Ils doivent trouver un endroit où vivre, acheter de la nourriture et des vêtements, se déplacer dans la collectivité et, dans certains cas, améliorer leurs compétences dans la langue de leur nouvelle communauté.

Les employeurs jouent un rôle important en fournissant aux travailleurs étrangers temporaires certains des renseignements dont ils ont besoin pour réussir leur intégration dans leur nouvelle vie.

Vous voudrez peut-être fournir à vos nouveaux travailleurs étrangers temporaires des cartes géographiques locales, ainsi que des brochures sur les lieux de culte, les bibliothèques, les activités récréatives et les points d'intérêt locaux.

Voici d'autres publications qui pourraient vous être utiles :

- « Bienvenue au Canada : Ce que vous devriez savoir » contient des renseignements généraux sur le Canada, la vie au Canada, et les droits et responsabilités de chacun. Pour télécharger la publication ou en commander un exemplaire imprimé, veuillez visiter <https://www.canada.ca/fr/immigration->



[refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/bienvenue-canada-vous-devriez-savoir.html](https://www.refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/bienvenue-canada-vous-devriez-savoir.html).

- Renseignements sur les droits et les responsabilités des employés en milieu de travail, la santé et la sécurité au travail et le soutien à l'établissement. www.work.alberta.ca/Immigration/workers.html

Les provinces proposent leurs propres guides et ressources en matière d'établissement accessibles sur les sites Web des gouvernements provinciaux.

Hébergement

Les travailleurs étrangers temporaires peuvent avoir besoin d'aide pour trouver un logement convenable. Vous pouvez les aider en leur recommandant des plateformes pour trouver des logements abordables, notamment des guides de location, des sites Web de location ou des registres locaux du logement.

Transport

Les travailleurs étrangers temporaires pourraient devoir utiliser les services de transport en commun pour se rendre au travail, faire des courses et vaquer à leurs occupations diverses. Vous pouvez les aider à atténuer l'anxiété associée à leurs déplacements en leur donnant un coup de main pour accéder aux horaires de transport en commun, aux planificateurs d'itinéraires en ligne et aux cartes de leur quartier.

Services bancaires

Les travailleurs étrangers temporaires peuvent avoir besoin de soutien pour ouvrir un compte bancaire. De nombreuses institutions financières offrent des fiches d'information gratuites sur les services bancaires et les assurances, le crédit, les prêts et les dettes, la fraude par carte de crédit, la protection contre le vol d'identité et les droits et responsabilités des consommateurs. Pour obtenir plus de renseignements, veuillez visiter <https://www.canada.ca/fr/agence-consommation-matiere-financiere.html>.

Écoles

Les travailleurs étrangers temporaires peuvent avoir besoin de renseignements sur l'inscription de leurs enfants à l'école. En plus de fournir une liste des écoles locales, vous pouvez diriger les employés vers leur conseil scolaire local pour obtenir de l'aide.

Sécurité au travail

Il est important que les travailleurs étrangers temporaires comprennent leurs droits et leurs responsabilités afin de favoriser des lieux de travail sûrs, sains et équitables pour tous les employés. Les gouvernements provinciaux fournissent des ressources à télécharger sur la santé et la sécurité du travail. Il pourrait être judicieux de fournir certains de ces renseignements dans le cadre du processus d'orientation professionnelle de vos travailleurs étrangers temporaires.



Soins de santé

Comme les autres résidents du Canada, les travailleurs étrangers temporaires et leurs personnes à charge sont admissibles à l'assurance maladie du gouvernement s'ils détiennent un permis de travail valide pour une certaine période (habituellement de 6 à 12 mois selon la province). Les travailleurs peuvent recevoir des soins de santé dès la date de leur arrivée au Canada, à condition de présenter une demande d'assurance maladie dans les trois mois suivant leur arrivée et de satisfaire aux exigences provinciales en matière de soins de santé. Pour les travailleurs non admissibles, les employeurs devraient envisager des régimes privés d'assurance maladie. Pour en savoir plus, consultez le site Web de votre gouvernement provincial.

Ressources

Des ressources de counseling, des programmes d'apprentissage des langues, des ateliers sur la communication interculturelle et d'autres services d'établissement pour les immigrants peuvent être offerts dans votre communauté.

Comme employeur, vous devriez préparer vos employés actuels à l'arrivée de nouveaux travailleurs étrangers temporaires en les sensibilisant à la diversité de la main-d'œuvre et aux différences culturelles. Renseignez votre personnel sur les attentes des milieux de travail canadiens en matière de discrimination et de harcèlement. Les commissions provinciales des droits de la personne offrent des modules en lien avec le milieu de travail et de l'information sur des sujets comme la création de milieux de travail respectueux et inclusifs; la discrimination et le harcèlement; et l'obligation d'accommodement. Pour plus de renseignements, veuillez visiter la commission provinciale des droits de la personne de votre région.

Formation linguistique

De nombreuses communautés offrent des services d'évaluation et de formation linguistique aux travailleurs étrangers temporaires moyennant des frais. Les employeurs peuvent vouloir investir dans leurs travailleurs en offrant des cours de français langue seconde en milieu de travail ou en accordant un soutien financier pour avoir accès à des cours de formation linguistique communautaire.



ANNEXE A – GLOSSAIRE DES ACRONYMES ET TERMES CLÉS³

Agence du revenu du Canada (ARC)	L'Agence du revenu du Canada (ARC) applique les lois fiscales pour le gouvernement du Canada et la plupart des provinces et territoires. Elle administre également divers programmes de prestations et d'incitatifs sociaux et économiques offerts au moyen du régime fiscal.
Agent des services frontaliers	Agents de l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC), un organisme du gouvernement fédéral qui a le pouvoir légal de décider qui peut entrer au Canada et y séjourner. Plusieurs des pouvoirs de ces agents sont les mêmes que ceux des policiers, y compris le droit de procéder à des fouilles et à des arrestations et de saisir des documents ou des biens.
Autorisation de voyage électronique (AVE)	Une AVE est une nouvelle exigence d'entrée applicable aux étrangers qui sont originaires d'un pays dispensé de l'obligation de visa et qui souhaitent se rendre au Canada par avion. L'AVE permettra au Canada de faire une vérification préalable des voyageurs avant qu'ils arrivent au pays. L'AVE est un document électronique lié au passeport du ressortissant étranger et qui demeure valide pendant cinq ans, ou jusqu'à l'expiration du passeport, selon la première de ces éventualités à survenir.
Bureau des visas Termes connexes : Mission Bureau canadien des visas	Un bureau du gouvernement du Canada au sein d'une ambassade, d'un haut-commissariat ou d'un consulat du Canada à l'étranger où les demandes de visa et de permis pour ressortissants étrangers sont traitées et les visas délivrés. Se reporter aux termes « ambassade », « haut-commissariat » et « consulat ».
Citoyenneté et immigration Canada (CIC)	Ancienne appellation d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC).

³ Site Web d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada : <https://www.canada.ca/fr/services/immigration-citoyennete/centre-aide/glossaire.asp>



<p>Classification nationale des professions (CNP)</p>	<p>La Classification nationale des professions (CNP) est une liste de toutes les professions sur le marché du travail canadien. Elle décrit tous les emplois en fonction du niveau et du genre de compétences qu'ils exigent.</p> <p>La CNP est utilisée pour recueillir et organiser les statistiques en matière d'emploi et fournir des renseignements sur le marché du travail. On utilise aussi la CNP pour évaluer certaines exigences en matière d'immigration. À compter du 16 novembre 2022, un système représentant la formation, les études, l'expérience et les responsabilités (FÉER) remplacera la CNP.</p>
<p>Emploi et Développement social Canada (EDSC)</p>	<p>Emploi et Développement social Canada (EDSC) est un ministère du gouvernement du Canada qui est responsable des programmes sociaux et du marché du travail à l'échelon fédéral.</p>
<p>Entrée express</p>	<p>Un système électronique (de triage) servant à gérer les demandes de résidence permanente pour les travailleurs qualifiés ayant une expérience de travail.</p> <p>Le système Entrée express attribue des points aux candidats en fonction de certains critères. Les candidats sont invités à poser leur candidature lors d'une série de rondes d'invitations si le nombre de points qu'ils ont accumulés dans le cadre du système Entrée express dépasse le nombre minimal de points requis pour cette ronde.</p>
<p>Étude d'impact sur le marché du travail (EIMT)</p>	<p>Une étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) est un document qu'un employeur au Canada doit habituellement obtenir avant d'embaucher un travailleur étranger.</p> <p>Une EIMT favorable indique que le travailleur étranger comble un besoin en prenant l'emploi offert et qu'aucun travailleur canadien ne peut faire le travail. Une EIMT favorable est parfois appelée une « lettre de confirmation ».</p>



	<p>Si vous avez besoin d'une EIMT, votre employeur doit envoyer une demande à Emploi et Développement social Canada (EDSC).</p>
Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada	<p>Un ministère du gouvernement fédéral responsable de l'admission des ressortissants étrangers au Canada ainsi que de la délivrance des permis de travail et autres documents d'immigration.</p> <p>Son nom est actuellement Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC).</p>
International Qualifications Assessment Service (IQAS)	<p>L'International Qualifications Assessment Service (IQAS) évalue les diplômes d'études internationaux et les compare aux normes en matière d'éducation au Canada. Les évaluations de l'IQAS visent à accroître l'accès au marché du travail, aux établissements d'enseignement et aux ordres professionnels.</p>
Permis de travail	<p>Document établi par IRCC qui autorise son détenteur à travailler légalement au Canada. Il précise certaines conditions, par exemple : le genre de travail que la personne peut accomplir; l'employeur pour lequel elle peut travailler; l'endroit où elle peut travailler; la période pendant laquelle elle peut travailler au Canada.</p>
Point d'entrée	<p>Endroit où une personne peut entrer au Canada, tel qu'un aéroport ou un poste frontalier terrestre ou maritime.</p>
Programme de mobilité internationale (PMI)	<p>Ce programme permet aux employeurs d'embaucher ou de faire venir au pays des travailleurs étrangers sans étude d'impact sur le marché du travail (EIMT). Des dispenses du processus d'EIMT sont possibles lorsqu'il existe des avantages réciproques dont bénéficient les Canadiens et d'autres avantages concurrentiels pour le Canada.</p> <p>Les personnes qui peuvent être dispensées du processus d'EIMT lorsqu'elles viennent au Canada comprennent : des étudiants étrangers qui ont obtenu un diplôme dans un établissement</p>



	<p>d'enseignement canadien; des personnes qui travaillent au Canada de façon temporaire en vertu d'ententes de libre-échange (notamment l'ACEUM); des participants au programme Expérience internationale Canada; certains candidats à la résidence permanente s'établissant au Canada pendant que leur demande de résidence permanente est en train d'être réglée; les conjoints des travailleurs étrangers hautement qualifiés.</p> <p>Se reporter au terme « étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) ».</p>
Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET)	<p>Ce programme permet aux employeurs de recruter des travailleurs étrangers pour combler des pénuries de main d'œuvre et de compétences à court terme quand il n'y a pas de Canadiens pouvant occuper les postes. Une étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) doit être effectuée pour recruter dans le cadre de ce programme.</p> <p>Les travailleurs étrangers qui sont recrutés dans le cadre de ce programme sont désignés comme des travailleurs étrangers temporaires. Ils peuvent obtenir un permis de travail seulement après que l'étude d'impact sur le marché du travail a été effectuée pour vérifier qu'aucun Canadien n'est en mesure d'occuper l'emploi.</p> <p>Se reporter au terme « étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) ».</p>
Ressortissant étranger Terme connexe : Étranger	Personne qui n'est ni citoyen canadien ni résident permanent du Canada.
Service Canada	Service Canada traite les demandes d'étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) des employeurs et s'assure que toutes les exigences nécessaires sont respectées.
Travail	S'entend d'une activité qui donne lieu au paiement d'un salaire ou d'une commission, ou qui est en concurrence directe avec les activités des citoyens canadiens ou des résidents permanents sur le marché du travail au Canada.



<p>Visa de résident temporaire Terme connexe : Visa de touriste</p>	<p>Une vignette autocollante officielle délivrée par un bureau des visas à l'étranger qui est placée dans le passeport d'une personne afin de montrer que cette dernière satisfait aux exigences pour être admise au Canada en tant que résident temporaire (visiteur, étudiant ou travailleur). Une vignette est un autocollant spécifiquement créé à cette fin et sur lequel les missions à l'étranger impriment les renseignements se rapportant au visa. Officieusement appelé visa de visiteur ou de touriste, le visa de résident temporaire (VRT) peut être délivré pour une entrée unique ou des entrées multiples au Canada.</p> <p>Se référer aux termes « visa pour entrées multiples », « visa pour entrée unique » et « visa de visiteur ».</p>
-----------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



ANNEXE B – ÉTUDES DE CAS

Nous avons inclus les études de cas suivantes à titre d'exemples de ce qu'un organisme de sport peut prendre en considération lorsqu'elle envisage d'embaucher un ressortissant étranger. Veuillez noter que ces études de cas dépendent grandement de leurs circonstances particulières. Ces conseils pourraient changer considérablement si un fait particulier, comme la résidence, le temps passé au Canada ou la nationalité, était différent. Pour cette raison, ils ne devraient pas être considérés comme des conseils précis sur la façon de procéder lors d'un scénario futur. Des professionnels en fiscalité et en immigration devraient être consultés pour confirmer votre stratégie avant d'aller de l'avant.

Premier scénario :

Un organisme national de sport a besoin de techniciens spécialisés pour s'assurer que l'équipement est en parfaite condition et que les athlètes performant à leur meilleur. Cette expertise n'est pas commune au Canada et la majorité des techniciens spécialisés résident en Europe (Italie, France, Autriche, etc.). Les candidats n'ont pas d'éducation formelle, mais tous ont au moins dix ans d'expérience de travail avec des athlètes participant à des épreuves du niveau de la coupe du monde.

Ces personnes voyageront avec l'équipe et ne seront pas des résidents du Canada. Elles viendront au Canada pour des compétitions et des camps d'entraînement jusqu'à un maximum de six semaines par année civile. Elles sont engagées pour une durée déterminée ou contractuelle de 10 mois par année.

Ces personnes sont des membres clés de l'équipe, leur fonction étant essentielle à la performance des athlètes. Si cela peut être prouvé à un agent des services frontaliers, elles devraient être autorisées à entrer à titre de visiteurs pouvant travailler sans permis de travail en vertu de l'alinéa h) de l'article 186, « Travail sans permis », du Règlement.

Cette approche a été mise à l'épreuve lorsqu'un agent des services frontaliers a rejeté nos arguments selon lesquels les techniciens sont des membres clés d'un organisme de sport. Cette situation illustre le pouvoir discrétionnaire dont jouit un agent des services frontaliers et est difficile à surmonter au moment de la demande. Dans de tels cas, nous avons dû envisager d'autres options, notamment un recours au code de dispense C10, « Avantage important pour le Canada » et, en dernier recours, présenter une demande d'EIMT comme Fournisseurs Services spécialisés. Si la demande faite en vertu de l'alinéa 186h) du Règlement est refusée, nous recommandons de consulter un avocat spécialisé en immigration afin de trouver la stratégie de rechange la plus rapide.

Les incidences fiscales canadiennes dépendront probablement des faits particuliers. Des conseils fiscaux seront nécessaires quant à la rémunération versée au technicien pour les services rendus au Canada. Les modalités de la convention fiscale particulière entre le pays de résidence et le Canada peuvent prévoir une exemption pour cette personne pour la rémunération qu'elle reçoit au Canada. L'exemption peut varier selon que le technicien est un employé ou un entrepreneur et s'il conclut un contrat par l'entremise d'une entité étrangère, comme une société.



Il faut également prendre en compte le territoire de résidence du technicien et s'assurer que les règles fiscales locales concernant la rémunération des employés et des entrepreneurs sont respectées. La règle par défaut pour les employés est de prélever les retenues salariales normales sur la rémunération versée au Canada et, pour les entrepreneurs étrangers, le taux de retenue par défaut est de 15 % du paiement brut pour les services rendus au Canada, même lorsqu'un allègement est disponible en vertu d'une convention fiscale. Il est souvent possible d'obtenir une renonciation à ces retenues, mais il faut en faire la demande plusieurs semaines à l'avance pour obtenir l'approbation.

Deuxième scénario :

Un organisme national de sport a besoin d'un directeur technique principal qui sera responsable de l'orientation stratégique et du rendement global de l'équipe. Cette personne déménagera au Canada, où elle sera résidente. Elle travaillera à temps plein et de façon permanente. L'affectation devrait durer au moins trois ans, avec possibilité de renouvellement en fonction du rendement.

La candidate est australienne. Elle est titulaire d'un baccalauréat et elle a démontré sa capacité à diriger une équipe sportive nationale de haut niveau dans d'autres pays.

Cette situation exigera fort probablement une étude d'impact sur le marché du travail favorable de Service Canada avant l'obtention d'un permis de travail. L'affichage du poste devra être fait conformément aux exigences du programme d'EIMT, qui changent de temps à autre, afin de démontrer qu'aucun candidat canadien convenable ne s'est manifesté.

Lors de l'obtention d'une EIMT favorable, la candidate pourra demander son permis de travail au point d'entrée (un poste frontalier terrestre ou un aéroport). Si elle est accompagnée de personnes à charge, celles-ci peuvent demander un permis de travail ouvert (dans le cas d'un conjoint) et un permis d'études (dans le cas des enfants) en même temps ou après que le demandeur principal a reçu son permis de travail.

Cette personne deviendra résidente canadienne et devra payer de l'impôt sur le revenu canadien. Il est peu probable qu'une entente de consultation puisse convenir à ce type de relation à temps plein. On conseille à l'organisme de sport de l'embaucher comme employée et d'assumer toutes les retenues à la source.

Troisième scénario :

L'entraîneur-chef d'une association est un citoyen allemand résidant à l'extérieur du Canada. Il ne souhaite pas être muté en permanence au Canada. Il travaille avec l'équipe 10 mois par année, mais passe moins de 30 jours au Canada. Pendant les mois restants où il n'est pas engagé par l'équipe, il travaille avec d'autres entités comme représentant d'équipement sportif et effectue d'autres petits mandats de consultant. Il aimerait être engagé dans une relation de travail avec l'organisme (plutôt qu'être engagé à titre de consultant) en raison de considérations fiscales dans son pays d'origine. La durée proposée est de deux ans à temps plein, bien que l'organisme de sport soit disposé à approuver certains petits projets avec d'autres clients pourvu qu'ils ne soient pas incompatibles avec les obligations de l'entraîneur-chef envers l'organisme.



Cette personne peut être admise au Canada en tant que personne autorisée à travailler sans permis de travail en vertu de l'alinéa 186h) du Règlement à titre de membre d'une équipe étrangère ou d'une équipe amateur canadienne. Les entraîneurs-chefs peuvent être considérés comme des membres clés d'une équipe.

Si cette personne souhaite avoir plus de certitude quant à son admissibilité ou s'il est présumé que l'organisme devra retenir et verser l'impôt sur le revenu (ce qui est probable), un permis de travail pourrait être nécessaire. En l'espèce, une demande en vertu du code de dispense C20, « Emploi réciproque », est une option.

Si cette personne souhaite être embauchée à titre d'employé, des retenues à la source devront être effectuées et versées au Canada. Le versement d'impôt canadien se rapporterait à ses services rendus au Canada et, si l'entraîneur n'est pas un résident du Canada aux fins de l'impôt, il pourrait bénéficier d'un allègement de ces retenues aux termes d'une convention fiscale; dans ce cas, une renonciation devrait être obtenue bien en avance pour s'assurer qu'aucune retenue à la source n'est requise. L'employeur canadien devrait également tenir compte des conséquences de la présence d'un employé actif à l'extérieur du Canada pour sa propre situation fiscale et ses risques liés à l'emploi ainsi que des conséquences fiscales de la rémunération de l'employé non résident pour le travail effectué à l'extérieur du Canada (comme les retenues à la source locales dans le pays d'origine).

Quatrième scénario :

Une équipe nationale interne recherche un nouvel entraîneur-chef adjoint. La plupart des séances d'entraînement ont lieu au Canada et l'entraîneur aimerait s'y établir. L'entraîneur sera employé à temps plein et de façon permanente (12 mois par année).

Nous recommandons que tout employé qui résidera au Canada obtienne un permis de travail afin de pouvoir obtenir un numéro d'assurance sociale, notamment à des fins fiscales. Nous avons réussi à obtenir des permis de travail en vertu de la dispense C20, « Emploi réciproque » de l'exigence d'une étude de l'impact sur le marché du travail. Pour ce faire, il faut démontrer qu'il existe une mobilité internationale dans le domaine de l'entraînement de haut niveau et que des Canadiens sont employés comme entraîneurs-chefs et entraîneurs adjoints partout dans le monde.

Cet employé serait généralement traité aux fins de l'impôt comme tout autre employé lorsqu'il deviendra un résident du Canada.

Cinquième scénario :

Une spécialiste technique étrangère est la meilleure candidate lors d'une recherche de candidats internationaux et elle souhaite déménager au Canada, mais seulement si l'organisme peut aider son conjoint à trouver un emploi. La spécialiste préfère également une relation d'entrepreneur plutôt qu'une relation d'emploi et, en conséquence, souhaite que ses honoraires correspondent à ce qui serait autrement le salaire de base du marché plus un montant équivalent aux retenues à la source et aux autres prélèvements que l'organisme devrait normalement effectuer à la source.



Un permis de travail est recommandé pour tout ressortissant étranger qui s'installe au Canada. Il peut y avoir une dispense en vertu du code C20, « Emploi réciproque », s'il peut être établi à la satisfaction d'un agent responsable qu'il existe une mobilité internationale dans le domaine.

Dans ce cas, une EIMT peut être requise, ce qui nécessiterait un affichage de poste et le dépôt d'une demande d'EIMT, comme indiqué dans le deuxième scénario. Dans le cas d'un spécialiste, cette tâche peut s'avérer plus difficile si des Canadiens posent leur candidature sur le poste.

Si un permis de travail est obtenu, le conjoint pourra faire une demande de permis de travail ouvert, ce qui l'autoriserait à occuper n'importe quel emploi au Canada, à l'exception d'un emploi dans le domaine de la santé et de la garde d'enfants.

La relation devra être examinée attentivement pour voir si l'organisme peut maintenir une position défendable selon laquelle il ne s'agit pas d'une relation d'emploi. Si la personne n'a pas d'autre contrat que celui avec l'organisme de sport et que l'engagement est à temps plein, il peut être difficile de la qualifier autrement que de relation d'emploi. Les risques et les avantages d'aller de l'avant devront être soigneusement évalués et nous recommandons de consulter un fiscaliste et un avocat spécialisé en droit du travail.

Si les parties décident d'aller de l'avant avec une relation de consultation, la personne sera responsable de l'ensemble des impôts et des taxes. Nous recommandons d'avoir un contrat soigneusement rédigé, afin d'assurer la protection de l'organisme de sport à l'égard de toute responsabilité, notamment fiscale, dans le cadre de cette relation, et/ou de faire en sorte que la spécialiste fournisse ses services par l'entremise d'une entité comme une société.



ANNEXE C – PLAN DE RECRUTEMENT

Utiliser le modèle ci-dessous pour déterminer les tâches, les échéances et les personnes responsables de la réalisation de ces tâches.

Instructions :

- Passer en revue les tâches énumérées ci-dessous, en les adaptant au besoin.
- Assigner chaque tâche à un responsable avec une date de réalisation.
- Le recruteur utilisera ce plan pour superviser l'ensemble du processus et s'assurer que les responsables des tâches accomplissent les tâches qui leur sont assignées dans les délais établis.

Phase	Tâche	Responsable	Date de réalisation
Planification du recrutement (2 semaines)	<ul style="list-style-type: none">• Formation du comité de recrutement• Examen du poste vacant• Développement d'un plan/d'une stratégie de recrutement⁴		
Élaboration du matériel de recrutement (1 semaine)	<ul style="list-style-type: none">• Élaboration ou mise à jour de la description de poste (en conformité aux exigences de Service Canada si vous devez faire une demande d'EIMT)• Remplissage et approbation des formulaires de demande de recrutement• Élaboration des critères de sélection des entrevues et du guide d'entrevue		
Recherche de candidats (4 à 6 semaines)	<ul style="list-style-type: none">• Rédaction et approbation de l'offre d'emploi à afficher• Envoi à un avocat spécialisé en immigration pour examen et commentaires si une demande d'EIMT doit être déposée• Choix des lieux et du calendrier d'affichage		

⁴ Modèle de planification de la stratégie de recrutement



Phase	Tâche	Responsable	Date de réalisation
	<ul style="list-style-type: none">• Affichage de l'offre d'emploi dans les lieux d'affichage• Suivi des candidatures dans le tableur de recrutement⁵		
Gestion et présélection des candidats (2 semaines)	<ul style="list-style-type: none">• Examen des candidatures• Choix des candidats invités en entrevue• Planification des entrevues avec les candidats		
Entrevues et choix de candidats (3 semaines)	<ul style="list-style-type: none">• Préparation d'un plan et des questions d'entrevue⁶• Entrevues avec les candidats⁷• Vérification des références• Choix du candidat auquel une offre d'emploi sera faite		
Présentation et confirmation de l'offre (2 semaines)	<ul style="list-style-type: none">• Présentation de la lettre d'offre d'emploi• Préparation du contrat• Confirmation de la date d'entrée en poste		

⁵ Tableau de suivi du recrutement

⁶ Guide d'entrevue des candidats

⁷ Exemples de questions d'entrevue



ANNEXE D – MODÈLE DE PLAN DE RECRUTEMENT

Stratégie	La stratégie vise à combler cet écart	Description	Mesures possibles	Action d'équipe	Personnes responsables	Dates limites
Recrutement en ligne	Attirer des candidats internationaux	La publication d'annonces de postes vacants en ligne permet de rejoindre un plus grand nombre de candidats et est plus économique que l'utilisation de la plupart des formes traditionnelles d'affichage.	<p>Rechercher les sites en ligne les plus appropriés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • www.Indeed.com • www.Linkedin.com • www.craigslist.org • www.Monster.ca • www.CareerBuilder.com (anglais seulement) • www.Jobs.net • www.Hotjobs.yahoo.com <p>Cibler des associations sectorielles et/ou fonctionnelles particulières</p>			
Recrutement sur les campus et dans les salons de l'emploi	Améliorer le bassin global de candidats	Les candidats professionnels et paraprofessionnels peuvent être efficacement recrutés lors de salons de l'emploi parrainés par des agences locales de développement de la main-d'œuvre. Le recrutement dans les collèges peut être un moyen très efficace d'attirer des candidats à des emplois professionnels. Ne pas omettre les conseils de développement économique et les chambres de commerces locaux.	<ul style="list-style-type: none"> • Déléguer dans des salons de l'emploi une équipe de représentants des RH avec un gestionnaire ou un superviseur de première ligne chevronné, ce qui offre aux chercheurs d'emploi l'occasion de poser des questions précises sur l'emploi et sur le processus d'embauche et les avantages sociaux. • Travailler avec les services de développement de carrière des collèges et universités; envoyer des « ambassadeurs » de l'organisme dans les salles de cours des programmes ciblés à titre de « conférenciers invités » ou pour présenter un aperçu de l'organisme. • Envoyer des employés ou des superviseurs chevronnés parler d'un « sujet brûlant » en lien avec le domaine recherché lors d'un déjeuner-causerie dans un collège ou une université. 			



ANNEXE E – TABLEAU DE RECRUTEMENT

Titre du poste :												
Initiales	Semble être un citoyen canadien ou un résident permanent?	Exigence du poste (note : inscrire les exigences minimales du poste indiquées dans l'offre d'emploi)	Exigence du poste	Exigence du poste	Exigence du poste	Exigence du poste	Exigence du poste	Exigence du poste	Exigence du poste	Exigence du poste	Exigence du poste	Notes : commentaires détaillés expliquant pourquoi le candidat n'est pas qualifié, pourquoi il n'a pas été convoqué en entrevue, les résultats de l'entrevue, etc.



ANNEXE F – DOSSIER D'ENTREVUE DU CANDIDAT

Remarque : Le Comité olympique canadien est un employeur qui souscrit au principe de l'égalité d'accès à l'emploi. Il a pour politique de ne pas faire preuve de discrimination à l'égard d'un employé ou d'un candidat à un emploi en raison d'un motif de distinction illicite prévu par la législation sur les droits de la personne.

<u>Nom de famille</u>	<u>Prénom</u>	<u>Initiale du second prénom</u>	<u>Poste sur lequel il a posté :</u>
Référence	Intervieweur		Date :

NOTES

4= Dépasse les exigences du poste 2= Satisfait à certaines exigences du poste S.O.= Ne s'applique pas à ce poste
3= Satisfait aux exigences du poste 1= Ne satisfait pas aux exigences du poste

Évaluer chacun des éléments suivants par rapport aux normes établies pour le poste demandé.

ÉLÉMENT	NOTE	COMMENTAIRES
Connaissances et compétences techniques et expérience de travail liée au poste (Se référer à la description de poste quant aux fonctions du poste, aux exigences, à la formation, aux attestations, aux programmes ou aux cours pertinents requis pour satisfaire les exigences du poste. Le candidat possède-t-il les connaissances ou les compétences techniques nécessaires pour occuper ce poste? Quelle est l'expérience professionnelle antérieure du candidat?)		
Compétences et habiletés analytiques liées au poste (Demander au candidat des exemples qui illustrent sa capacité à résoudre des problèmes et ses capacités analytiques dans certaines situations, p. ex.		



lors d'emplois précédents ou lors de projets dans un milieu professionnel ou scolaire.)		
Aptitudes interpersonnelles et communicationnelles (Déterminer si le candidat exprime ses idées de façon claire, concise et logique; s'il est attentif; poser des questions sur ses styles de communication orale et écrite; demander au candidat d'évaluer sa capacité à faire des présentations devant des groupes.)		
Compétences en gestion et leadership (<i>Veillez indiquer la cote s.o. si cela ne s'applique pas au poste.</i>) (Se renseigner sur le style de gestion du candidat et sur la manière dont il sélectionne et motive le personnel; demander au candidat comment il développe le talent de son personnel; demander au candidat de décrire une situation où il a dû adapter son style de gestion pour atteindre un objectif; demander au candidat quelles sont, selon lui, les qualités les plus importantes d'un chef et comment il évaluerait ses aptitudes par rapport à ces qualités.)		
Initiative et créativité (Demander au candidat des exemples de situations où il a surmonté un obstacle ou résolu un problème de manière créative; demander au candidat comment il a personnellement amélioré un processus de travail.)		
Travail d'équipe (Demander au candidat des exemples de situations où il a travaillé de manière efficace au sein d'une équipe; s'informer sur le mode de travail qu'il préfère.)		
Motivation/intérêt pour le poste (Demander au candidat pourquoi il veut changer d'emploi; demander au candidat ce qui l'intéresse à propos de cet emploi et du Comité olympique canadien; demander au candidat pourquoi nous devrions l'embaucher. Le candidat a-t-il effectué des		



recherches sur l'entreprise avant l'entrevue?)		
Note globale		
Autres commentaires : (Inscrire les autres compétences, habiletés, expériences ou qualités dont fait preuve le candidat et qui sont en lien avec le poste.)		
Recommandation :	Commentaires	
1. Possible embauche		
2. Refus – des candidats plus qualifiés sont considérés		

Intervieweur : Veuillez retourner le formulaire rempli au superviseur responsable de l'embauche.

Superviseur responsable de l'embauche : Veuillez retourner tous les formulaires remplis aux Ressources humaines.

GESTIONNAIRE RESPONSABLE DE L'EMBAUCHE SEULEMENT : APRÈS LA DERNIÈRE ENTREVUE DU CANDIDAT, VEUILLEZ EXAMINER TOUTES LES FEUILLES DE POINTAGE ET PROCÉDER À UNE ÉVALUATION FINALE DU CANDIDAT CI-APRÈS :

_____EMBAUCHER _____NE PAS EMBAUCHER



ANNEXE G – QUESTIONS D’ENTREVUE

1. Pouvez-vous m’expliquer clairement les fonctions et les responsabilités qui vous incombaient dans le cadre de votre rôle à _____?
2. Pourquoi avez-vous quitté (ou pourquoi souhaitez-vous quitter) _____?
3. Pouvez-vous nommer une ou deux de vos plus importantes réalisations dans le cadre de votre rôle à _____?
4. Décrivez une ou deux des plus grandes déceptions que vous avez vécues dans votre parcours professionnel.
5. De quelle façon croyez-vous pouvoir contribuer au Comité olympique canadien?
6. Qu’est-ce que qui sera important pour vous lors de votre prochain emploi et au sein de la prochaine entreprise où vous travaillerez?
7. Pourquoi voulez-vous travailler pour le Comité olympique canadien?
8. Décrivez votre réalisation et votre échec les plus importants au cours des deux ou trois dernières années.
9. Décrivez la décision la plus difficile que vous avez eu à prendre dans le cadre de votre travail au cours des deux ou trois dernières années.
10. Quelles sont vos forces?
11. Quels sont les points que vous devriez améliorer?
12. Comment votre superviseur le plus récent a-t-il évalué votre rendement au travail? Quels sont vos points forts et vos points à améliorer, selon lui?
13. Comment évalueriez-vous votre capacité à gérer les conflits? Donnez quelques exemples.
14. Comment gérez-vous la pression au travail?
15. Racontez-moi l’expérience client la plus difficile que vous ayez jamais eu à gérer. Dites ce que vous avez fait et quel a été le résultat.
16. Parlez-moi d’une occasion où vous avez trouvé une solution innovante à un problème au travail.
17. Considérez-vous que vous êtes une personne réfléchie et analytique, ou êtes-vous plutôt le genre à prendre des décisions promptes? Donnez un exemple. (Remarquer le temps que le candidat a pris pour répondre.)



18. Parlez-moi d'un problème majeur que vous avez récemment résolu. Comment y êtes-vous parvenu?
19. Parlez-moi d'une occasion où vous avez dû faire preuve d'un dévouement exceptionnel pour parvenir au résultat souhaité.
20. Quel type de superviseur vous permet d'exceller au travail? Donnez des exemples.
21. Avez-vous déjà eu des difficultés avec un superviseur? Comment avez-vous résolu le conflit?
22. Avec quel genre de personnes trouvez-vous le plus difficile de travailler? Pourquoi?
23. Décrivez votre style de gestion.
24. Donnez-moi un exemple de votre capacité à gérer ou superviser d'autres personnes.
25. Quelle approche adoptez-vous pour amener vos employés à accepter vos idées ou les objectifs de votre service?
26. Selon vous, qu'est-ce qui est le plus difficile en matière de supervision de personnel?
27. Comment vos employés décriraient-ils votre leadership?
28. Comment décririez-vous essentiellement votre style de leadership? Donnez un exemple.
29. Quelles caractéristiques recherchez-vous lorsque vous embauchez des gens?
30. Qu'est-ce qui vous motive au travail?
31. Quelle est la chose la plus importante que vous recherchez dans votre prochain emploi?
32. Pourquoi devrions-nous vous offrir le poste?



ANNEXE H – QUESTIONNAIRE AUX FINS DU PERMIS DE TRAVAIL – POINT D’ENTRÉE

Pour préparer votre demande de permis de travail canadien, nous avons besoin des renseignements suivants :

Renseignements personnels sur vous et les membres de votre famille immédiate (époux ou conjoint de fait et enfants à charge), qui vous accompagnent au Canada :

	Demandeur principal	Époux ou conjoint de fait	Enfant	Enfant
Nom de famille				
Prénoms				
Citoyenneté(s)				
Êtes-vous résident permanent d'un autre pays?				
Date de naissance (aaaa/mm/jj)				
Ville et pays de naissance				
Avez-vous vécu dans un pays autre que votre pays de citoyenneté ou le Canada pendant plus de six mois? Si oui, quels pays et quand?				
État matrimonial et, s'il s'agit d'un mariage ou d'une union de fait, date du mariage ou du début de l'union de fait				
Profession éventuelle au Canada				
Adresse actuelle				
Accompagnera le demandeur principal au Canada?	XX			
Nom légal de l'employeur actuel		XX	XX	XX
Nom légal de l'employeur éventuel		XX	XX	XX



Lieu (adresse, ville, province) de l'emploi envisagé au Canada		XX	XX	XX
Date d'arrivée prévue au Canada				
Salaire de l'emploi éventuel au Canada		XX	XX	XX
Avez-vous déjà obtenu un permis de travail, un permis d'études ou une résidence permanente au Canada?				

Avez-vous une relation avec une personne qui pourrait devenir votre époux ou conjoint de fait (une personne avec qui vous vivez depuis un an), ou qui aura besoin de soutien en matière d'immigration dans l'avenir?

Études

Début aaaa/mm	Fin aaaa/mm	Nom de l'établissement	Ville et pays	Type de certificat ou de diplôme émis	Champ d'études
				Diplôme d'études secondaires	s.o.

Parents

	Nom	Date de naissance (jj/mm/aaaa)	Citoyenneté(s)	Lieu de naissance (ville, pays)
Mère				
Père				
Belle-mère (s'il y a lieu)				
Beau-père (s'il y a lieu)				



Admissibilité

- a) **Au cours des deux dernières années, est-ce que vous ou un membre de votre famille avez contracté la tuberculose pulmonaire ou avez été en contact étroit avec une personne ayant contracté la tuberculose pulmonaire?**
- b) **Est-ce que vous ou un membre de votre famille qui vous accompagne avez eu un trouble physique ou mental pour lequel vous ou un membre de votre famille avez nécessité le recours aux services sociaux et/ou de santé au cours des cinq dernières années (par exemple, cancer, trouble du spectre de l'autisme, VIH, etc.)? Dans l'affirmative, veuillez préciser.**
- c) **Est-ce que vous ou un membre de votre famille êtes resté au Canada après l'expiration de votre statut, avez fréquenté l'école sans permis d'études au Canada ou avez travaillé sans permis de travail au Canada? Dans l'affirmative, veuillez préciser.**
- d) **Est-ce que vous ou un membre de votre famille vous êtes déjà vu refuser un visa ou un permis, interdire l'entrée au Canada ou dans tout autre pays, ou ordonner de quitter le Canada ou tout autre pays? Dans l'affirmative, veuillez préciser.**
- e) **Est-ce que vous ou un membre de votre famille avez déjà fait une demande de statut d'immigrant canadien ou de visa canadien, y compris une demande de permis de travail, de permis d'études, de statut de visiteur ou de résidence permanente? Dans l'affirmative, veuillez préciser.**
- f) **Est-ce que vous ou un membre de votre famille avez déjà commis une infraction pénale, ou avez-vous été arrêté, accusé ou reconnu coupable d'une telle infraction, y compris la conduite avec facultés affaiblies, dans un quelconque pays ou territoire? Dans l'affirmative, veuillez préciser.**
- g) **Est-ce que vous ou un membre de votre famille avez fait partie d'une armée, d'une milice, d'une unité de défense civile, d'un service de renseignement ou d'un corps de police? Dans l'affirmative, veuillez préciser.**

Vous devez nous transmettre les documents suivants à l'appui de votre demande de permis de travail canadien :

- Votre curriculum vitæ.



- Des copies de vos certificats d'études, de vos attestations professionnelles, de vos permis et de vos inscriptions.
- Des copies de tout permis de travail, permis d'études ou document de résidence permanente canadienne actuel ou antérieur qui vous a été délivré ou qui a été délivré à des membres de votre famille.
- Des copies de la page photo de votre passeport et de celles des membres de votre famille qui vous accompagnent.
- Une copie du certificat de mariage de votre époux qui vous accompagne (si vous êtes mariés).
- Une preuve de cohabitation en union de fait pendant les 12 derniers mois, y compris des contrats de location conjoints, des factures de services publics, des relevés bancaires, etc. (si vous êtes en union de fait).
- Des copies des certificats de naissance des enfants qui vous accompagnent (le cas échéant).
- Des copies des preuves de vaccination contre la COVID-19.



ANNEXE I – QUESTIONNAIRE AUX FINS DU PERMIS DE TRAVAIL – BUREAU DES VISAS

Pour préparer votre demande de permis de travail canadien, nous avons besoin des renseignements suivants :

1. Renseignements personnels sur vous et les membres de votre famille immédiate (époux ou conjoint de fait et enfants à charge), qu'ils vous accompagnent ou non au Canada :

	Demandeur principal	Époux ou conjoint de fait	Enfant	Enfant
Nom de famille				
Prénoms				
Surnoms, nom de famille à la naissance, pseudonyme, etc.				
Citoyenneté				
Combien de passeports avez-vous eus, y compris celui que vous détenez actuellement?				
Si vous êtes citoyen d'autres pays, combien de passeports avez-vous eus, y compris celui que vous détenez actuellement?				
Date de naissance (aaaa/mm/jj)				
Ville et pays de naissance				
État matrimonial et, s'il s'agit d'un mariage ou d'une union de fait, date du mariage ou du début de l'union de fait				
Avez-vous précédemment été marié ou en union de fait? (Si oui, indiquez le nom de votre ancien époux ou conjoint de fait et les dates de début et de fin de cette relation)				
Profession				



	Demandeur principal	Époux ou conjoint de fait	Enfant	Enfant
Adresse actuelle				
Langue maternelle				
Parlez-vous anglais et/ou français? Si oui, laquelle de ces deux langues utilisez-vous le plus fréquemment?				
Accompagnera le demandeur principal au Canada?	XX			

2. Études

Début aaaa/mm	Fin aaaa/mm	Nom de l'établissement	Ville et pays	Type de certificat ou de diplôme émis	Champ d'études
				Diplôme d'études secondaires	s.o.

3. Études de l'époux ou du conjoint de fait

Début aaaa/mm	Fin aaaa/mm	Nom de l'établissement	Ville et pays	Type de certificat ou de diplôme émis	Champ d'études
				Diplôme d'études secondaires	s.o.



4. Expérience de travail (inclure les dix dernières années)

Début aaaa/mm	Fin aaaa/mm	Poste ou profession	Ville et pays	Nom de l'entreprise, de l'employeur, de l'établissement, selon le cas
	Actuel			

5. Expérience de travail de l'époux ou du conjoint de fait (inclure les dix dernières années)

Début aaaa/mm	Fin aaaa/mm	Poste ou profession	Ville et pays	Nom de l'entreprise, de l'employeur, de l'établissement, selon le cas
	Actuel			



--	--	--	--	--

6. Famille élargie

	Nom complet	Date de naissance (aaaa/mm/jj)	État matrimonial	Adresse actuelle	Profession
Mère					
Père					
Frère ou sœur					
Frère ou sœur					
Frère ou sœur					
Frère ou sœur					

7. Famille élargie de l'époux ou du conjoint de fait

	Nom complet	Date de naissance (aaaa/mm/jj)	État matrimonial	Adresse actuelle	Profession
Mère					
Père					
Frère ou sœur					
Frère ou sœur					
Frère ou sœur					
Frère ou sœur					

8. Questions d'admissibilité

- a) Au cours des cinq dernières années, est-ce que vous ou un membre de votre famille avez vécu dans un pays ou territoire autre que celui de votre citoyenneté ou de votre résidence actuelle pendant plus de six mois? Dans l'affirmative, inscrire le nom de la personne, les pays ou territoires où elle a vécu et la durée de son séjour, y compris les dates de début et de fin :
- b) Au cours des deux dernières années, est-ce que vous ou un membre de votre famille avez contracté la tuberculose pulmonaire ou avez été en contact étroit avec une personne ayant contracté la tuberculose pulmonaire?
- c) Est-ce que vous ou un membre de votre famille qui vous accompagne avez eu un trouble physique ou mental pour lequel vous ou un membre de votre famille avez



nécessité le recours aux services sociaux et/ou de santé autres que des médicaments durant votre séjour? Dans l'affirmative, veuillez préciser.

- d) Est-ce que vous ou un membre de votre famille êtes resté au Canada après l'expiration de votre statut, avez fréquenté l'école sans permis d'études au Canada ou avez travaillé sans permis de travail au Canada? Dans l'affirmative, veuillez préciser.
- e) Est-ce que vous ou un membre de votre famille vous êtes déjà vu refuser un visa ou un permis, interdire l'entrée au Canada ou dans tout autre pays, ou ordonner de quitter le Canada ou tout autre pays? Dans l'affirmative, veuillez préciser.
- f) Est-ce que vous ou un membre de votre famille avez déjà commis une infraction pénale, ou avez-vous été arrêté, accusé ou reconnu coupable d'une telle infraction dans un quelconque pays ou territoire? Dans l'affirmative, veuillez préciser.
- g) Est-ce que vous ou un membre de votre famille avez fait partie d'une armée, d'une milice, d'une unité de défense civile, d'un service de renseignement ou d'un corps de police? Dans l'affirmative, veuillez préciser.
- h) Avez-vous été témoin de mauvais traitements infligés à des prisonniers ou des civils, ou d'actes de pillage ou de profanation d'édifices religieux ou avez-vous participé à ces actes? Dans l'affirmative, veuillez préciser.
- i) Est-ce que vous ou un membre de votre famille avez déjà fait une demande de statut d'immigrant canadien ou de visa canadien, y compris une demande de permis de travail, de permis d'études, de statut de visiteur ou de résidence permanente? Dans l'affirmative, veuillez préciser.

Vous devrez fournir les documents suivants à l'appui de votre demande de permis de travail canadien :

- Des photocopies de vos certificats d'études.
- Votre curriculum vitae à jour.
- Des photocopies de vos attestations professionnelles, de vos permis et de vos inscriptions.
- Une photocopie de la page photo de votre passeport et de celles des membres de votre famille qui vous accompagnent.
- Une photocopie de votre carte d'identité nationale, s'il y a lieu.
- Une photocopie de votre contrat de travail signé.
- Une photocopie de votre certificat de mariage, s'il y a lieu.
- Des photocopies des certificats de naissance de vos enfants, s'il y a lieu.
- Des copies de la confirmation de votre examen médical préalable.



- Des photos numériques de vous et de chacun des membres de votre famille qui vous accompagnent (des photos prises avec un téléphone sont acceptées) selon les spécifications suivantes :
 - les photographies doivent être en couleur et montrer une vue de face complète de la tête, avec le visage au milieu de la photo, et inclure le haut des épaules;
 - le fichier peut être soumis au format JPEG ou JPEG2000.
- Les originaux des certificats de vérification policière de chaque pays où vous avez habité pendant plus de six mois depuis l'âge de 18 ans peuvent vous être demandés avant l'approbation de votre permis de travail; nous vous recommandons donc de faire une demande pour les obtenir. Pour en savoir plus, veuillez visiter la page :
<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/demande/medical-police/certificats-police/comment.asp>.
Veillez indiquer dans quels pays vous avez vécu pendant plus de six mois depuis l'âge de 18 ans et nous vous aiderons à obtenir les autorisations.



ANNEXE J – FAQ DU CANDIDAT

Suis-je admissible à travailler au Canada?

Si vous n'êtes pas citoyen ou résident permanent du Canada, vous devez obtenir un permis de travail pour pouvoir travailler au Canada. Les titulaires de permis de travail sont appelés résidents temporaires aux fins d'immigration.

Que signifie être un résident temporaire du Canada?

Les résidents temporaires sont autorisés à demeurer au Canada pendant une période limitée. En entrant sur une base temporaire, vous devez accepter de quitter le Canada avant une date précise, par exemple la date d'expiration de votre permis de travail, de votre permis d'études ou de votre fiche de visiteur. Les autorités de l'immigration savent que de nombreux travailleurs étrangers temporaires viennent au Canada avec l'intention à long terme de s'y établir définitivement. Même si cela est votre intention, vous devez accepter de quitter volontairement le Canada si votre statut temporaire n'est pas maintenu à court terme et que vous n'avez pas encore obtenu le statut de résident permanent. Ce n'est habituellement pas un problème, à moins qu'il y ait une raison pour laquelle vous ne seriez pas susceptible de retourner dans votre pays d'origine ou ne seriez pas disposé à le faire.

Suis-je admissible à un permis de travail canadien?

En règle générale, avant d'embaucher un ressortissant étranger, un employeur doit tester le marché du travail local puis obtenir une étude d'impact sur le marché du travail (« EIMT ») d'Emploi et Développement social Canada confirmant qu'aucun citoyen canadien ou résident permanent n'est en mesure d'occuper le poste en question. Le travailleur étranger temporaire utilisera ensuite la lettre d'approbation de l'EIMT pour demander un permis de travail.

Il existe un certain nombre d'exceptions à la règle générale, que l'on appelle des « dispenses d'EIMT » qui relèvent du Programme de mobilité internationale (« PMI »). Les personnes qui relèvent d'une des catégories du PMI n'ont pas besoin d'EIMT avant de demander un permis de travail. Par exemple, les personnes qui ont travaillé pour une société liée dans un pays étranger à un poste spécialisé ou de haute direction pendant un an et qui seront mutées au Canada à un poste semblable peuvent être admissibles à un permis de travail à titre de personnes mutées à l'intérieur d'une société. Les citoyens des États-Unis et du Mexique peuvent être admissibles à des permis de travail en vertu de l'ACEUM s'ils correspondent à des catégories d'emploi spécifiques (par exemple, analyste de systèmes informatiques, comptable, etc.).

Nous évaluerons vos titres de compétence et votre expérience pour déterminer quelle catégorie de permis de travail correspond le mieux à votre situation.

Comment puis-je demander mon permis de travail?

Les personnes de certains pays désignés auront également besoin d'un visa de résident temporaire (« VRT ») pour entrer au Canada : <https://www.cic.gc.ca/francais/visiter/visas.asp>. Un VRT est un document d'autorisation d'entrée qui vous permet d'entrer au Canada, mais ne vous autorise pas à y travailler (votre permis de travail représentera votre autorisation de travailler). Si



vous venez d'un pays désigné, vous devez demander votre permis de travail et votre VRT à un consulat canadien à l'étranger avant d'arriver au Canada. Les délais de traitement dans les consulats varient et peuvent être de plusieurs semaines si un examen médical est requis.

Si vous n'avez pas besoin d'un VRT, vous avez la possibilité de demander votre permis de travail à un consulat canadien à l'étranger ou à un point d'entrée (par exemple, frontière terrestre ou aéroport) à votre arrivée au Canada.

Devrai-je subir un examen médical avant mon arrivée au Canada?

Vous devrez vous soumettre à un examen médical si vous restez au Canada pendant plus de six mois et que vous avez résidé ou séjourné pendant six mois consécutifs ou plus dans un pays ou un territoire désigné au cours de l'année précédant immédiatement la date de votre demande d'entrée au Canada. Veuillez consulter la [liste des pays ou territoires désignés](https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/demande/medical-police/examens-medicaux/exigences-residents-temporaires/exigences-pays.html) pour déterminer si vous devez subir cet examen : <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/demande/medical-police/examens-medicaux/exigences-residents-temporaires/exigences-pays.html>. Les personnes qui souhaitent travailler dans le domaine des services de santé, de la garde d'enfants, ou dans les écoles primaires ou secondaires devront également subir un examen médical, peu importe la durée de leur emploi.

Mon conjoint peut-il travailler ou étudier au Canada?

Votre conjoint peut être admissible à un permis de travail ouvert si votre poste est qualifié, si vous et votre conjoint résidez au Canada et si votre permis de travail sera délivré pour une durée de plus de six mois. Contrairement à votre permis de travail, le permis de votre conjoint sera ouvert, c'est-à-dire que votre conjoint pourra l'utiliser pour travailler pour n'importe quel employeur. S'il souhaite travailler dans le domaine de la santé ou de l'éducation, il devra passer un examen médical. Si la profession de votre conjoint requiert un agrément professionnel (par exemple, infirmier, enseignant, avocat), vous devrez vous assurer qu'il sera qualifié pour exercer cette profession au Canada.

Votre conjoint peut suivre de courts programmes d'études (six mois ou moins) et des cours d'intérêt général sans permis d'études. Si votre conjoint souhaite suivre un programme collégial ou universitaire à plus long terme, il devra se qualifier selon ses propres mérites et demander un permis d'études. Les frais exigés des étudiants étrangers sont souvent plus élevés dans les universités et les collèges canadiens que ceux exigés des citoyens canadiens ou des résidents permanents.

Mon conjoint et moi ne sommes pas légalement mariés; peut-il tout de même m'accompagner?

Votre conjoint de fait peut vous accompagner si vous avez cohabité dans une relation conjugale pendant plus d'un an et que vous disposez d'éléments de preuve documentaire à l'appui de cette relation (comptes bancaires conjoints, documents de bail ou de propriété, polices d'assurance vie, etc.). Cet avantage s'applique également aux unions entre personnes de même sexe. Votre conjoint bénéficiera de tous les avantages offerts aux époux et conjoints de fait indiqués ci-dessus.



Mes enfants peuvent-ils fréquenter l'école au Canada?

Les enfants des personnes titulaires d'un permis de travail peuvent fréquenter gratuitement l'école primaire et secondaire publique (jusqu'à l'âge de 18 ans). Quant aux cours postsecondaires et d'intérêt général, les exigences sont les mêmes que celles indiquées ci-dessus pour les conjoints.

Si vos enfants sont âgés de plus de 18 ans et qu'ils souhaitent étudier, ils devront être admis dans un établissement d'enseignement postsecondaire au Canada, puis demander un permis d'études.

Puis-je être accompagné de membres de ma famille élargie?

En étant titulaire d'un permis de travail, vous pouvez uniquement être accompagné de votre conjoint et de vos enfants (les vôtres ou ceux de votre conjoint) comme personnes à charge. Les autres membres de votre famille (par exemple, vos parents) peuvent vous rendre visite, mais devront respecter les règles applicables à tous les visiteurs (normalement autorisés à rester pendant un maximum de six mois à la fois, avec une possibilité de prolongation de séjour). Une fois que vous aurez obtenu le statut de résident permanent, il vous sera possible de parrainer vos parents et certains autres membres de votre famille afin qu'ils obtiennent le statut de résident permanent.

Que signifie être un résident permanent du Canada?

Les résidents permanents du Canada ne sont pas tenus de quitter le pays à une date précise et peuvent demeurer au Canada indéfiniment. Contrairement aux travailleurs temporaires dont le permis de travail est habituellement lié à un employeur en particulier, les résidents permanents jouissent de tous les droits liés au travail. Les résidents permanents ont essentiellement les mêmes droits et les mêmes responsabilités que les citoyens. La principale différence réside dans le fait que les résidents permanents doivent se conformer à l'obligation de résidence continue pour conserver leur statut : ils doivent être effectivement présents au Canada un total de 730 jours par période de cinq ans (et, par conséquent, ils doivent faire le suivi de tous les voyages qu'ils effectuent à l'étranger).

Puis-je devenir un citoyen canadien?

Après avoir obtenu le statut de résident permanent pendant un certain temps (environ trois ans, selon votre situation), vous pourrez demander la citoyenneté canadienne. En tant que citoyen canadien, vous pouvez voter aux élections, quitter le Canada aussi longtemps que vous le souhaitez, et vous serez toujours autorisé à revenir.

Avant de faire une demande de citoyenneté canadienne, vous devriez examiner les répercussions sur votre statut de citoyenneté actuel; chaque pays établit ses propres règles concernant l'octroi de la double citoyenneté.