Pénurie de main-d'œuvre : les réponses à vos questions quant à l’embauche d’un travailleur étranger

14 novembre 2019

Avec la collaboration de

Nicolas Joubert

Associé, Avocat

La pénurie de main-d’œuvre qui affecte l’ensemble du Québec et de nombreuses autres provinces est une problématique bien connue depuis plusieurs années. Presque chaque semaine amène son lot d'entreprises qui doivent fermer leurs portes ou limiter leurs activités en raison d'un manque de personnel dans des postes de toute nature.

Pour travailler à l’intérieur de nos frontières, les employés étrangers doivent toutefois obtenir au préalable les autorisations nécessaires.

L’employeur qui prévoit embaucher un travailleur étranger doit s’assurer qu’une évaluation du profil du candidat est effectuée afin de déterminer si celui-ci est admissible à un programme d'immigration. Le cas échéant, il faudra établir quel programme est le plus efficace et approprié.

Pour vous guider dans ce processus, voici les réponses à quelques questions fréquemment posées.

Vrai ou faux : Un employeur doit absolument obtenir une Étude d’impact sur le marché du travail (EIMT) avant qu’un travailleur étranger puisse demander son permis de travail canadien

Faux.

Malgré qu’une Étude d’impact sur le marché du travail (EIMT) soit normalement requise pour obtenir un permis de travail, une dispense d’EIMT pourrait s’appliquer dans certains cas.

En rappel : une EIMT favorable confirme la nécessité d’embaucher un travailleur étranger pour effectuer un travail particulier et qu’aucun travailleur canadien n’est disponible pour combler ce poste. Si la demande d’EIMT est approuvée, le candidat étranger peut demander son permis de travail.

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

Toutefois, certaines dispenses d'Étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) sont disponibles. Les suivantes sont fréquemment utilisées:

- Permis de travail délivrés aux termes de traités internationaux, tels que l'accord de libre-échange nord-américain (ALENA) ou l'accord économique et commercial global (AECG);
- Personnes mutées au sein d'une société;
- Programmes d'échanges jeunesse;
- Époux ou conjoints de fait des travailleurs qualifiés ou des étudiants;
- Permis de travail délivrés à certains titulaires d'un Certificat de sélection du Québec qui résident au Québec.

Pour consulter la liste complète des dispenses, cliquez ici.

Avant d'entamer les démarches complexes visant l'obtention d'une EIMT, il est fortement suggéré de vérifier qu'aucune dispense ne s'applique dans le cas sous étude.

Vrai ou faux : Le dépôt d'une demande de résidence permanente confère un statut de résidence canadienne temporaire au demandeur

Faux.

Une fois qu'un résident temporaire a obtenu son permis de séjour au Canada, que ce soit pour visiter, étudier ou travailler, il doit s'assurer de maintenir un statut de résident temporaire valide. Pour ce faire, le candidat doit présenter une demande de prorogation ou de modification de séjour avant l'expiration de ses documents d'immigration.

Le fait de demander la résidence permanente n'a pas pour effet direct de prolonger un statut de résidence temporaire au Canada.

Au Québec, les résidents temporaires qui souhaitent demander le statut de résident permanent doivent d'abord obtenir un Certificat de sélection du Québec (CSQ), délivré par le Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI). Dès qu'il obtient un CSQ, le résident temporaire peut présenter sa demande de résidence permanente.

À noter : détenir un CSQ n'a aucune incidence sur le statut de résident temporaire du demandeur. Celui-ci peut donc être tenu de proroger son statut temporaire au Canada si sa résidence permanente n'est pas finalisée avant l'expiration de ce statut temporaire.

Dans tous les cas de figure, un résident temporaire est donc tenu de proroger son statut temporaire au Canada jusqu'à ce qu'il devienne résident permanent, si tel est son objectif.

Vos stratégies pour un prochain recrutement

Que le processus de dotation pour un poste vacant ait été ou non difficile par le passé, il peut être avantageux pour les gestionnaires de ressources humaines d'envisager le recrutement de candidats étrangers.

Il est toujours indiqué de vérifier s'il est possible de se prévaloir d'une dispense d'EIMT.

Dans le cadre du recrutement d'un candidat étranger, celui-ci a ses responsabilités, mais le gestionnaire de ressources humaines peut maximiser ses chances de succès en connaissant les dispenses offertes et leurs conditions d'application.

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.