



PARTIR AU CANADA :
ONTARIO, MANITOBA, SASKATCHEWAN

*Guide rédigé par la Maison des Français de l'Étranger, en partenariat avec le
Comité Consulaire Pour l'Emploi et la Formation Professionnelle de Toronto*

TABLE DES MATIERES

1^{ère} partie : Résider temporairement ou durablement au Canada.....	5
I. Le visa de résident permanent.....	6
II. Le visa de résident temporaire en qualité de travailleur.....	15
III. Etudier au Canada.....	20
IV. Devenir citoyen canadien.....	22
2^{ème} partie : Législation en matière de normes d'emploi.....	23
I. Manitoba.....	24
II. Ontario.....	27
III. Saskatchewan.....	31
IV. Fédéral.....	34
3^{ème} partie : Protection sociale.....	38
I. Le Numéro d'Assurance Social.....	39
II. L'assurance maladie.....	39
III. Les prestations d'assurance emploi.....	44
IV. Les prestations pour perte d'emploi.....	46
V. Le régime de retraite canadien.....	47
VI. La fiscalité.....	48
4^{ème} partie : Informations sur l'emploi et les carrières : centres ressources.....	52
I. Les perspectives d'emploi au Canada.....	53
II. Les professions réglementées.....	59
III. Les organismes et outils d'aide à la recherche d'emploi et à la planification de carrière...	60
IV. Les agences et cabinets de recrutement.....	62
V. Les ressources médiatiques.....	63
VI. Recueillir des informations sur le monde économique.....	64
VII. Se construire un réseau.....	66
5^{ème} partie : Outils de recrutement.....	68
I. Le curriculum vitae ou résumé.....	69
II. La lettre de présentation.....	76
III. L'entrevue professionnelle.....	77
Annexes.....	84
Annexe 1- Sélection des travailleurs qualifiés.....	85
Annexe 2- Sélection des gens d'affaires.....	87
Annexe 3- Perspectives d'emploi par professions.....	99
Annexe 4- Liste des professions réglementées.....	98
Annexe 5- Liste des cabinets de recrutement à Toronto.....	102

Note importante à l'attention du lecteur : ce guide n'est applicable que dans les provinces anglophones du Manitoba, de l'Ontario, et de la Saskatchewan au Canada. Un guide spécifique existe pour le Québec.

1^{ère} partie :

Résider temporairement ou durablement au Canada

Partie I

Résider temporairement et durablement au Canada

La *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* et son règlement, entrés en vigueur le 28 juin 2002, prévoient qu'un étranger ne peut exercer un emploi au Canada, ni y étudier, à moins d'y être autorisé sous le régime de cette loi. La politique d'immigration est gérée par le Ministère Fédéral, *Citoyenneté et Immigration Canada* (CIC), en collaboration avec les provinces et les territoires. Ils définissent ensemble les catégories d'immigrants et établissent pour chaque année les niveaux d'immigration globaux.

Certaines provinces peuvent, en vertu d'accords signés avec le gouvernement fédéral, adopter des programmes distincts de sélection des immigrants, appelés Programmes des candidats des provinces. Ainsi, le Manitoba et la Saskatchewan peuvent désigner un effectif convenu de candidats qui répondront à des besoins économiques locaux.

La politique d'immigration canadienne vise à attirer au Canada des étrangers pouvant servir les intérêts économiques et sociaux du pays, tant à titre de résident permanent que de résident temporaire. Elle se justifie par 2 évolutions importantes: le départ du marché du travail, sur une courte période, de millions de travailleurs d'âge mûr (baby-boomers), et un marché du travail moderne axé sur le savoir. C'est pourquoi les programmes d'immigration privilégient l'établissement permanent des ressortissants étrangers et sélectionne des immigrants qualifiés. En 2002, un total de 229 091 personnes sont devenues des résidents permanents au Canada, et 87 910 personnes ont été admises comme travailleurs temporaires.

Les résidents permanents se répartissent dans différentes catégories d'immigrants définies par la loi.

Les résidents temporaires sont composés des personnes admises à entrer au Canada en tant que travailleur, étudiant ou visiteur.

I. Le visa de résident permanent

L'étranger ne peut entrer au Canada pour s'y établir en permanence que s'il a préalablement obtenu un visa de résident permanent.

Les personnes pouvant demander un visa de résident permanent sont celles appartenant à une des catégories ci-dessous :

- Les travailleurs qualifiés
- Les gens d'affaires
- Les aides familiaux
- La catégorie du regroupement familial

Le demandeur peut déterminer, avant de faire sa demande d'immigration, la catégorie qui lui convient le mieux ainsi qu'à sa famille. Il peut inclure toutes les personnes à charge dans sa demande de visa de résident permanent.

Les programmes d'immigration pouvant évoluer, l'intéressé doit se tenir informé auprès de l'Ambassade du Canada à Paris ou du Ministère fédéral *Citoyenneté et Immigration Canada*.

Droits et obligations des résidents permanents

Le statut de résident permanent accorde à un non Canadien le droit de vivre et de travailler au Canada. Il permet de bénéficier de la majorité des droits dont bénéficient les citoyens canadiens. Cependant, en tant que résident permanent, il n'est pas possible de voter, ni de se porter candidat lors d'une élection.

Pour conserver le statut de résident permanent, il faut se conformer à l'obligation de résidence. Le résident permanent doit effectivement être présent au Canada pendant au moins 2 ans (730 jours) pour toute période de 5 ans. Il peut accumuler des jours de résidence s'il est hors du Canada pour une période prolongée pour l'une des raisons suivantes :

- Il accompagne son époux ou conjoint de fait¹ qui est citoyen canadien ;
- Dans le cas d'un enfant², il accompagne un de ses parents qui est citoyen canadien ;
- Il travaille à temps plein en tant qu'employé muté à l'étranger par une entreprise canadienne ou pour l'administration publique fédérale ou provinciale ;
- Il accompagne son époux ou conjoint de fait qui est un résident permanent et qui travaille à temps plein pour une entreprise canadienne ou pour l'administration publique fédérale ou provinciale ;
- Dans le cas d'un enfant, il accompagne un parent qui est un résident permanent et qui travaille à temps plein pour une entreprise canadienne ou pour l'administration publique fédérale ou provinciale.

Le résident permanent peut déposer une demande de citoyenneté après avoir vécu pendant un total de trois ans au Canada (voir section IV sur la citoyenneté canadienne).

1. Travailleurs qualifiés

Les travailleurs qualifiés sont une catégorie d'immigrants choisis par le gouvernement fédéral en fonction de leur capacité à s'intégrer au marché du travail canadien. La sélection n'est pas axée sur des professions ou des métiers particuliers, mais elle favorise les travailleurs étrangers possédant des qualifications polyvalentes nécessaires pour réussir au sein d'une économie évoluant rapidement.

Pour être accepté au Canada à titre de travailleur qualifié, les demandeurs doivent satisfaire l'ensemble des conditions suivantes :

- Satisfaire aux exigences minimales liées à l'expérience de travail ;
 - Accumuler suffisamment de points dans la grille de sélection des travailleurs qualifiés ;
 - Disposer de ressources financières suffisantes pour s'établir au Canada.
- **Exigences minimales d'expérience de travail**

Le candidat doit avoir accumulé au moins une année continue d'expérience de travail à temps plein, ou l'équivalent s'il a travaillé à temps partiel, au cours des dix années précédant la date de présentation de sa demande de visa de résident permanent. L'expérience

¹Des conjoints sont considérés comme conjoints de fait s'ils peuvent prouver qu'ils ont vécu ensemble pendant au moins un an.

² Un enfant doit être âgé de moins de 22 ans et n'avoir jamais été marié ou en union de fait.

professionnelle dont il tiendra compte³ doit obligatoirement figurer, soit dans la colonne 0 des genres de compétence, soit dans la rangée A ou B des niveaux de compétence de la Classification Nationale des Professions (CNP) canadienne. La CNP est le système de classification de toutes les professions représentées sur le marché du travail canadien. Elle décrit les exigences en matière de tâches, de compétences, d'aptitudes et de contexte de travail de chaque profession. Les candidats doivent démontrer que les professions qu'ils ont occupé correspondent aux descriptifs établis dans la CNP.

Si l'étranger ne satisfait pas à ces exigences minimales relatives à l'expérience de travail, sa demande à titre de travailleur qualifié sera rejetée.

- **Accumuler suffisamment de points dans la grille de sélection**

Le demandeur est évalué en fonction de 6 critères de sélection au titre desquels il obtient des points répartis selon une grille de sélection prédéfinie (cette grille est présentée dans l'annexe 1). Les facteurs de sélection pris en compte sont : la formation, l'expérience professionnelle, l'âge, les compétences linguistiques, l'adaptabilité et le fait d'avoir un emploi réservé ou non. Si le demandeur obtient un total de points supérieur ou égal à la note de passage décidée par les autorités fédérales, il est admissible dans la catégorie des travailleurs qualifiés. Actuellement, cette note de passage est de 67⁴.

- Etudes : 25 points

Le nombre maximum de points alloués pour les études est de 25. Des points sont accordés au demandeur pour les études à la fois en fonction du titre de compétences (diplôme, grade ou certificat d'apprentissage) et d'un minimum d'années d'études et de formation. Ainsi, par exemple, pour un diplôme de deuxième cycle (maîtrise), le demandeur doit aussi avoir terminé au moins 17 années d'études à temps plein ou l'équivalent pour se voir attribué des points au titre de sa maîtrise.

- Langues officielles : 24 points

Un maximum de 24 points est attribué pour les compétences dans les deux langues officielles du Canada : l'anglais et le français. Le candidat est évalué en fonction de 4 aptitudes dans chacune des 2 langues : écouter, parler, lire et écrire. Le demandeur doit indiquer la langue qui doit être considérée comme sa première langue officielle, et celle qui doit être considérée comme sa seconde langue officielle. Pour prouver de manière concluante ses compétences linguistiques, le demandeur a deux choix : soit il fait évaluer ses compétences dans l'une ou l'autre des langues officielles par un organisme désigné par le gouvernement, soit il fournit une preuve écrite de sa compétence dans ces langues.

³ Notons que le demandeur ne pourra tenir compte d'une expérience professionnelle dans une profession classée dans les professions d'accès limité. Au moment de la rédaction de ce guide, le gouvernement n'avait pas défini de professions à accès limitée mais la loi l'autorise à le faire si le pays compte un trop grand nombre de personnes possédant les mêmes compétences.

⁴ Cette note est susceptible d'être modifiée à tout moment par le gouvernement fédéral. Consultez le site Web de CIC pour obtenir les renseignements les plus récents : www.cic.gc.ca.

- Expérience professionnelle : 21 points

Un maximum de 21 points est attribué au demandeur en fonction du nombre d'années d'expérience de travail à temps plein rémunérées, ou l'équivalent temps plein du nombre d'années d'expérience de travail à temps partiel⁵. L'expérience professionnelle doit avoir été acquise au cours des dix années précédant la date de la demande, et ce dans des occupations figurant dans la colonne 0 des genres de compétence ou dans la rangée A ou B des niveaux de compétence de la CNP.

- Age : 10 points

Un maximum de 10 points est alloué au demandeur en fonction de son âge, au moment de la présentation de sa demande. Le maximum de 10 points est attribué aux personnes âgées de 21 à 49 ans. Chaque année en plus ou en moins entraîne 2 points de moins.

- Emploi réservé : 10 points

Le demandeur reçoit 10 points si un emploi lui a été réservé (toute offre d'emploi à durée indéterminée et appartenant à la liste des professions figurant dans la colonne 0 des genres de compétences ou dans la rangée A ou B des niveaux de compétence de la CNP) avant la présentation de sa demande de visa de résident permanent et si l'une des conditions suivantes est satisfaite :

- il occupe actuellement cet emploi réservé en vertu d'un permis de travail temporaire qui est valide pour une période d'au moins 12 mois suivant la date de présentation de la demande de visa et son emploi a fait l'objet d'une confirmation par les autorités compétentes⁶.
- il occupe actuellement cet emploi réservé en vertu d'un permis de travail qui est valide pour une période d'au moins 12 mois suivant la date de présentation de la demande de visa et qui a été délivré en vertu d'un accord international entre le Canada et le pays dont le demandeur est ressortissant.
- le demandeur n'a pas de permis de travail et ne prévoit pas de travailler au Canada avant d'obtenir son visa de résident permanent. Dans ce cas, l'offre d'emploi qui lui est réservée doit être confirmée par les autorités compétentes.

- Adaptabilité : 10 points

Ce facteur tient compte d'éléments dont dispose le demandeur pour l'aider à s'intégrer à la société et à l'économie canadiennes. Le demandeur peut recevoir un maximum de 10 points pour toute combinaison des éléments suivants :

- Etudes de l'époux ou du conjoint de fait accompagnant le demandeur ;
- Etudes antérieures faites par le demandeur ou son époux ou conjoint de fait au Canada ;
- Travail antérieur effectué par le demandeur ou son époux ou conjoint de fait au Canada ;

⁵ Les heures supplémentaires effectuées dans le cadre d'un emploi à temps plein ne peuvent pas être pris en compte dans le calcul de l'expérience professionnelle acquise, ni le fait d'occuper plusieurs emplois à temps plein.

⁶ La procédure de validation des emplois occupés par des travailleurs étrangers est sous la responsabilité du Ministère fédéral *Ressources Humaines et Développement des Compétences (RHDC)*. Pour en savoir plus reportez-vous à la section développée dans ce guide sur les travailleurs temporaires.

- Emploi réservé : le fait d'avoir un emploi réservé au Canada donne droit également à des points pour le facteur adaptabilité ;
- Parenté au Canada.

- **Preuves de ressources financières suffisantes**

Le demandeur doit montrer qu'il disposera de suffisamment de ressources financières pour subvenir à ses besoins et, le cas échéant, à ceux de sa famille lors de son établissement au Canada. Le montant d'argent nécessaire est fonction de la taille de la famille. Le demandeur n'a pas à fournir de preuves de fonds si un emploi lui est réservé.

Nombre de membres de la famille	Fonds requis (en dollars canadiens)
1	9 420 \$
2	11 775 \$
3	14 645 \$
4	17 727 \$
5	19 816 \$
6	21 905 \$
7 ou plus	23 994 \$

Les personnes intéressées par un visa de résident permanent à titre de travailleur qualifié ont la possibilité d'autoévaluer leurs chances d'être acceptés sur le site Web de CIC : <http://www.cic.gc.ca/francais/qualife/evaluer/index.html>.

2. Les gens d'affaires

La catégorie des gens d'affaires regroupe les personnes capables d'investir des capitaux ou d'établir une entreprise au Canada.

La sélection des gens d'affaires est conçue de manière à retirer des avantages économiques importants pour toutes les régions du Canada.

La loi définit trois catégories de gens d'affaires :

- **Les investisseurs**
- **Les entrepreneurs**
- **Les travailleurs autonomes**

Des définitions précises s'appliquent pour chacune de ces catégories. Si le demandeur est admissible au titre d'une de ces catégories sa candidature sera évaluée selon un système de sélection prenant en compte divers critères.

➤ **Les investisseurs**

Pour être admissible dans la catégorie des investisseurs, le demandeur doit, à la fois, avoir de l'expérience dans l'exploitation d'une entreprise, posséder un avoir net d'au moins 800

000 CAD, et confier un placement réglementaire de 400 000 CAD à *Citoyenneté et Immigration Canada*, lequel les répartira ensuite entre les provinces participantes. CIC remettra la somme au demandeur, sans intérêts, cinq ans après l'obtention de son visa de résident permanent.

L'expérience dans l'exploitation d'une entreprise, concerne :

- soit la gestion d'une entreprise admissible d'une taille suffisante et le contrôle d'un pourcentage des capitaux propres de celle-ci pendant au moins deux ans au cours des cinq ans précédant la date de la demande de visa de résident permanent ;
- soit la direction de personnes exécutant au moins cinq équivalents d'emploi à temps plein par an dans une entreprise (sans devoir en être le propriétaire) pendant au moins deux ans au cours des cinq ans précédant la date de la demande.

La grille de sélection des investisseurs figure en annexe 2.

➤ **Les entrepreneurs**

Les personnes admissibles dans la catégorie des entrepreneurs sont les étrangers qui, à la fois, ont acquis une expérience dans l'exploitation d'une entreprise, possèdent un avoir net minimal de 300 000 CAD, et qui ont l'intention de satisfaire l'ensemble des exigences ci-dessous à leur arrivée au Canada :

- assurer la gestion d'une entreprise canadienne admissible et avoir le contrôle d'un pourcentage des capitaux propres de celle-ci ;
- créer pour des citoyens canadiens ou des résidents permanents, à l'exclusion de lui-même et des membres de sa famille, au moins un équivalent d'emploi à temps plein ;
- se conformer aux conditions imposées pendant une période minimale d'un an au cours des trois années suivant le moment où il devient résident permanent et fournir la preuve qu'il s'y conforme.

S'agissant d'un entrepreneur, l'exploitation d'une entreprise concerne la gestion d'une entreprise admissible et/ou le contrôle d'un pourcentage des capitaux propres de celle-ci pendant au moins deux ans au cours des cinq ans précédant la date de la demande de visa de résident permanent.

La grille de sélection des entrepreneurs figure en annexe 2.

➤ **Les travailleurs autonomes**

Pour être admissible en tant que travailleur autonome, il faut avoir l'intention et la capacité de créer son propre emploi et de contribuer de manière significative à des activités économiques déterminées au Canada. Il peut s'agir, soit d'activités culturelles et sportives, soit de l'achat et de la gestion d'une ferme au Canada.

Le travailleur doit posséder de l'expérience au titre d'une des activités ci-dessous, effectuées pendant au moins deux ans au cours des cinq ans précédant la date de la demande de visa :

- travail autonome relatif à des activités culturelles ou sportives ;
- participation à des activités culturelles ou sportives à l'échelle internationale ;
- gestion d'une ferme.

3. Les aides familiaux

Le programme des aides familiaux résidents permet aux aides familiaux professionnels de travailler au Canada. L'aide familial résidant est une personne qui est qualifiée pour fournir, dans une résidence privée, sans supervision, des soins à domicile à un enfant, à une personne malade ou âgée, ou à une personne handicapée. Il doit habiter dans la résidence de son employeur.

Le Programme des aides familiaux résidents n'existe que parce qu'il y a une pénurie de canadiens ou de résidents permanents pour combler les postes vacants dans ce domaine. Or, il y a suffisamment de citoyens canadiens ou de résidents permanents pour combler les postes d'aide familial non résident. Une offre d'emploi de femme de ménage, par exemple, n'est pas acceptable dans le cadre du programme.

Pour pouvoir déposer une demande de visa de résident permanent à titre d'aide familial, il faut être titulaire d'un permis de travail temporaire en qualité d'aide familial et avoir occupé un poste d'aide familial au Canada pendant un minimum de deux ans au cours des trois ans suivant l'entrée au Canada.

Permis de travail en qualité d'aide familial

Le permis de travail temporaire à titre d'aide familial ne peut être émis à un candidat étranger que si celui-ci dispose, au préalable, d'une offre d'emploi d'aide familial ayant fait l'objet d'une confirmation par les autorités compétentes (RHDC) (voir section sur le permis de travail temporaire), et s'il remplit l'ensemble des exigences ci-dessous :

- avoir fait une demande de permis de travail à titre d'aide familial avant d'entrer au Canada ;
- avoir terminé avec succès des études d'un niveau équivalent à des études secondaires au Canada ;
- avoir terminé avec succès une formation à temps plein de six mois en salle de classe ou avoir occupé un travail à temps plein pendant un an (dont au moins six mois d'emploi continu auprès d'un même employeur) dans un domaine, ou une catégorie d'emploi, lié au travail pour lequel le permis de travail est demandé. Cette expérience doit avoir été acquise au cours des trois années précédant la date de présentation de la demande de permis de travail. Il peut s'agir notamment d'une formation ou d'une expérience en éducation de la première enfance, en gériatrie, en pédiatrie ou en premiers soins ;
- avoir une connaissance suffisante de l'anglais ou du français pour fonctionner de façon autonome à l'intérieur d'un domicile ;
- avoir conclu un contrat d'emploi écrit avec son futur employeur.

Le travailleur temporaire titulaire d'un permis de travail en qualité d'aide familial est lié à son employeur. Toutefois, il peut changer d'employeur à condition de faire une nouvelle demande de permis de travail sur présentation d'une autre offre d'emploi d'aide familial confirmée par RHDC.

En revanche, il ne peut pas accepter un autre travail que celui d'aide familial tant qu'il n'a pas travaillé en tant qu'aide familial pendant au moins deux ans au cours des trois ans suivant son entrée au Canada. Si les autorités le déclarent admissible dans la catégorie des résidents permanents et acceptent d'examiner son dossier, il peut présenter une demande de permis de travail ouvert de façon à pouvoir occuper l'emploi qu'il désire jusqu'à ce qu'on lui accorde son statut de résident permanent.

4. La catégorie du regroupement familial

La loi autorise les citoyens canadiens et les résidents permanents de 18 ans ou plus à parrainer des personnes de la catégorie du regroupement familial qui désirent devenir résidents permanents du Canada.

Le parrainage oblige le citoyen canadien ou le résident permanent qui en fait la demande (le répondant) à signer un contrat d'engagement dans lequel il promet de subvenir financièrement aux besoins fondamentaux de la personne qu'il parraine ainsi que les membres de la famille qui l'accompagnent pour une durée de 3 à 10 ans, selon les cas.

Cet engagement représente une garantie, pour le gouvernement canadien que les personnes parrainées recevront l'appui nécessaire pour s'établir au Canada et ne feront pas de demande d'aide sociale. Si le gouvernement est obligé de verser des prestations d'aide sociale aux personnes parrainées pendant la durée de l'engagement, il est possible que le répondant ne soit pas autorisé à parrainer d'autres membres de la parenté.

La catégorie du regroupement familial définit qui peut être parrainé et les exigences que ces personnes doivent respecter pour immigrer au Canada.

Le citoyen canadien ou le résident permanent doit joindre à sa demande de parrainage la demande de résidence permanente de la personne parrainée.

Il existe 3 types de parrainage :

- **parrainage d'un époux ou conjoint de fait au Canada**
- **parrainage d'un époux, conjoint de fait ou partenaire conjugal, ou d'un enfant à charge**
- **parrainage de parents, grands-parents, enfants adoptés et autres membres de la parenté.**

➤ **Parrainage d'un époux ou d'un conjoint de fait au Canada**

Un citoyen canadien ou un résident permanent peut parrainer un époux ou conjoint de fait au Canada si cette personne vit avec lui au Canada et continue de détenir un statut temporaire légal au Canada en qualité de travailleur, d'étudiant, ou de visiteur. Il n'est pas obligé de faire sa demande au Canada, celle-ci peut être faite dans un bureau des visas hors du Canada.

Les enfants à charge, qu'ils soient à l'intérieur ou à l'extérieur du Canada, doivent être inscrits sur la demande de parrainage et sur la demande d'immigration de l'époux ou conjoint de fait. Les enfants à charge comprennent les enfants à charge de l'époux ou conjoint de fait ainsi que les enfants à charge de leurs enfants à charge.

Le statut juridique de résident temporaire est une condition importante pour appartenir à cette catégorie. Ce statut doit être valide pendant toute la durée du traitement du dossier jusqu'à la confirmation du statut de résident permanent. Compte tenu du nombre important de demandes, il n'est nullement garanti que tout le processus soit terminé avant l'expiration du statut de résident temporaire. Il appartient donc à l'intéressé de maintenir la validité de son statut de résident temporaire dans les conditions prévues par la loi.

Le fait de quitter le Canada avant que la demande de résident permanent ne soit approuvée peut entraîner l'annulation automatique du statut de résident temporaire et empêcher le retour de la personne au Canada.

Si les intéressés choisissent de présenter leur demande au titre de la catégorie d'époux ou conjoint de fait au Canada, ils doivent être conscients que le droit d'appel ne s'applique pas dans cette catégorie si leur demande est refusée. Ils doivent faire une demande dans un bureau des visas hors du Canada pour obtenir un droit d'appel.

➤ **Parrainage d'un époux, conjoint de fait ou partenaire conjugal, ou d'un enfant à charge**

Les personnes pouvant être parrainées au titre de cette catégorie sont l'époux, le conjoint de fait ou le partenaire conjugal et les enfants à charge du citoyen canadien ou du résident permanent.

Un enfant à charge que la personne a adopté alors qu'elle résidait au Canada ou qu'elle a l'intention d'adopter n'appartient pas à cette catégorie mais à la catégorie du *Parrainage de parents, grands-parents, enfants adoptés et autres membres de la parenté*.

Le répondant peut parrainer une personne à titre de partenaire conjugal si cette personne réside à l'extérieur du Canada et qu'il a vécu avec elle une relation conjugale depuis au moins un an mais n'a pu cohabiter avec elle de façon continue. Si le parrainage est approuvé, le partenaire conjugal devient un résident permanent du Canada mais ne peut exercer les droits ou privilèges dévolus aux conjoints de fait avant qu'il n'ait cohabité avec le répondant pendant au moins une année.

Les conditions que doivent remplir la personne déposant une demande de parrainage peuvent être différentes selon que celle-ci ait le statut de citoyen canadien ou de résident permanent. Si la personne est un résident permanent et qu'il vit à l'extérieur du Canada, il ne peut déposer une demande de parrainage. Si elle a le statut de citoyen canadien et qu'elle ne réside pas au Canada, elle peut parrainer son époux, conjoint de fait ou partenaire conjugal et ses enfants à charge n'ayant pas eux-mêmes d'enfants à leur charge. Mais il devra convaincre les responsables de l'immigration qu'il habitera au Canada au moment où les membres de la famille qu'il parraine deviendront résidents permanents.

Les canadiens qui voyagent à l'étranger à titre de touriste ne sont pas réputés habiter à l'extérieur du Canada.

➤ **Parrainage de parents, grands-parents, enfants adoptés et autres membres de la parenté**

Les personnes pouvant être parrainées dans cette catégorie comprennent :

- les parents ;
- les grands-parents ;
- les enfants adoptés à l'étranger lorsque le répondant était citoyen canadien ou résident permanent vivant au Canada au moment où a eu lieu l'adoption ;
- les enfants que le répondant a l'intention d'adopter au Canada ;
- les frères, sœurs, neveux, nièces ou petits-enfants qui sont orphelins, âgés de moins de 18 ans et qui ne sont pas mariés ou ne sont pas des conjoints de fait ;
- tout autre membre de la parenté, quelque soit son âge, si le répondant n'a ni conjoint, ni enfant, ni parent, ni frère, ni sœur, ni grand parent, ni oncle, ni tante, ni nièce, ni neveu qui soit citoyen canadien, Indien, ou résident permanent ou qu'il peut parrainer.

Pour pouvoir parrainer une des personnes ci-dessus, le répondant doit résider au Canada et remplir des exigences financières. Il doit montrer que son revenu est au moins égal au revenu vital minimum, dont le montant est publié chaque année par le gouvernement canadien, et prouver qu'il sera financièrement capable de parrainer les membres de sa famille. L'époux ou le conjoint de fait du répondant peut aider à remplir les exigences en matière de revenu en cosignant la demande de parrainage.

II. Le visa de résident temporaire en qualité de travailleur

Dans la plupart des cas, un permis de travail est requis pour occuper un travail temporaire. Des procédures réglementaires rigoureuses encadrent l'émission de tels permis de travail. Le gouvernement se donne le droit de contrôler et de réguler l'entrée de travailleurs étrangers sur le marché du travail canadien si bien que les emplois pour lesquels des permis de travail sont délivrés aux étrangers sont des emplois pour lesquelles il existe des pénuries de compétence.

Dans certains cas, le permis de travail n'est pas requis. Le gouvernement a établi la liste des emplois ne nécessitant pas de permis de travail.

Il est aussi prévu, pour certaines catégories de personnes, des procédures de délivrance d'autorisation de travail plus souple. Ces personnes doivent être concernées par un des programmes ci-dessous :

- **programme pour les époux ou conjoints de fait des travailleurs qualifiés étrangers**
- **programmes d'échanges de jeunes**
- **programmes spéciaux de recrutement de travailleurs étrangers dans certains domaines**

1. Le permis de travail temporaire

Cette section concerne tout travailleur étranger souhaitant occuper un emploi temporaire au Canada et n'entrant pas dans le cadre de programmes ou d'accords spécifiques prévus par la loi.

Avant de déposer une demande de permis de travail, l'étranger doit être muni d'une offre d'emploi qui soit confirmé par le Ministère *Ressources Humaines et Développement des Compétences* (RHDC). C'est à l'employeur de remettre cette offre d'emploi à RHDC en bonne et due forme. Cette autorité, chargée d'examiner les effets économiques de l'entrée de travailleurs étrangers sur le marché du travail canadien, émet un avis, positif, négatif ou neutre sur cette offre d'emploi en se fondant sur un certain nombre de critères (capacité des citoyens canadiens ou des résidents permanents à occuper le poste, effet du recrutement du travailleur étranger sur la création ou le maintien de postes pour des canadiens, salaires et conditions de travail offertes...). Si RHDC émet un avis négatif sur l'offre d'emploi, l'étranger ne pourra déposer de demande de permis de travail.

Il est important de noter que le permis de travail lie l'employeur et l'employé. Il ne permet pas à l'étranger de chercher un autre travail une fois sur place. Si celui-ci souhaite occuper un

autre emploi, il doit déposer une nouvelle demande de permis de travail dans les conditions prévues par la loi.

Où déposer la demande de permis de travail ?

Dans presque tous les cas, la demande de permis de travail doit être déposée à l'extérieur du Canada, dans un bureau des visas. Les cas où la demande peut être effectuée à l'intérieur du Canada ou au moment d'entrer sur le sol canadien sont particuliers.

Liste des dispenses de permis de travail

Dans des situations particulières, l'étranger peut être autorisé à travailler temporairement au Canada sans détenir un permis de travail :

- A titre de visiteur commercial au Canada au sens de la loi ;
- A titre de représentant étranger dûment accrédité par le Ministère des Affaires Etrangères et du Commerce International du Canada, se trouvant au Canada dans le cadre de fonctions officielles en tant qu'agent diplomatique, fonctionnaire consulaire, représentant d'un pays étranger, des Nations-Unies ou de l'un de ses organismes ou de tout autre organisme dont le Canada est membre ;
- A titre de membre de la famille d'un représentant étranger qui est au Canada et à qui le Ministère des Affaires Etrangères et du Commerce International du Canada a accordé le statut diplomatique et confirme par écrit qu'il ne soulève aucune objection à ce que l'étranger travaille au Canada ;
- A titre de membre des forces armées d'un Etat ;
- A titre de représentant d'un gouvernement étranger détaché par ce dernier auprès d'un organisme fédéral ou provincial, conformément à un accord d'échange conclu entre le Canada et un ou plusieurs pays ;
- A titre de personne employée sur le campus du collègue ou de l'Université où son permis d'études l'autorise à étudier ;
- A titre d'artiste de spectacle qui s'exécute au Canada, dans le cadre d'une prestation artistique - à l'exclusion de toute prestation liée principalement à la réalisation d'un film ou d'émissions de télévisions ou radiodiffusées - dans les conditions prévues par la loi ;
- A titre de participant indépendant ou de membre d'une équipe étrangère ou d'une équipe amateur canadienne, prenant part au Canada à des activités ou à des manifestations sportives ;
- A titre d'employé d'une agence de presse étrangère, chargée de faire le reportage d'événements au Canada ;
- A titre de conférencier invité à seule fin de prononcer un discours ou de présenter un exposé, ou à titre de conférencier commercial ou d'animateur dans le cadre d'un colloque à durée déterminée d'au plus 5 jours ;
- A titre de membre de la direction du comité organisateur d'un congrès ou d'une réunion au Canada ou de membre de personnel ou de membre du personnel de soutien administratif d'un tel comité ;
- A titre de personne chargée d'aider une communauté ou un groupe à attendre ses objectifs spirituels ;
- A titre de juge, d'arbitre ou d'officiel chargé de fonctions similaires participant à une compétition internationale de sport amateur, à des manifestations artistiques ou culturelles internationales ou à un concours agricole ou d'animaux ;

- A titre d'examineur ou de responsable de l'évaluation d'une thèse, d'un projet ou d'un programme universitaires ou d'un projet de recherche ;
- A titre d'expert pour la tenue d'enquêtes ou d'analyses à utiliser en preuve ou à titre de témoin expert devant un organisme administratif fédéral ou provincial ou un tribunal ;
- A titre d'étudiant dans un domaine relié à la santé, notamment à titre d'étudiant ou de stagiaire en médecine dans un établissement d'enseignement médical au Canada, dans le but principal d'acquérir une formation, s'il a obtenu l'autorisation écrite de la part de l'organisme professionnel qui le régit ;
- A titre d'inspecteur de l'aviation civile des autorités aéronautiques nationales d'un pays pour la tenue d'inspections des procédures d'opération de vol ou de sécurité de passagers en cabine d'un transporteur aérien commercial assurant des vols internationaux ;
- A titre de représentant accrédité ou de conseiller participant à une enquête sur un accident d'aviation ;
- A titre de membre d'équipage employé par une société étrangère à bord d'un moyen de transport ;
- A titre de personne offrant des services médicaux d'urgence ou d'autres services d'urgence destinés à protéger la vie ou les biens.

2. Programme à l'intention des conjoints de travailleurs qualifiés au Canada

Les époux ou conjoints de fait de travailleurs temporaires qualifiés au Canada peuvent obtenir un permis de travail « ouvert ». Ce permis de travail sera valide pour n'importe quel emploi, à l'exception de ceux réservés aux détenteurs de la citoyenneté canadienne, pour une période correspondant à la durée de l'autorisation de travail du travailleur qualifié. Celui-ci doit remplir les 2 exigences suivantes :

- avoir l'autorisation de travailler au Canada pendant 6 mois ou plus ;
- travailler dans un domaine exigeant un niveau minimum donné de compétences (habituellement au moins un diplôme d'études collégiales). Son domaine d'emploi doit figurer dans la liste des emplois de niveau de compétence 0, A ou B de la Classification Nationale des Professions.

Si le travailleur n'est pas qualifié au sens de la loi, la législation n'autorise pas le conjoint (époux ou conjoint de fait) à exercer une activité professionnelle à moins que ce dernier ait accompli les formalités obligatoires liées à l'obtention d'un permis de travail temporaire (en faire la demande auprès des services d'immigration après confirmation de l'offre d'emploi par RHDC).

3. Programmes spéciaux de recrutement de travailleurs étrangers

Les autorités canadiennes ont mis au point certains programmes (projets pilotes) destinés à faciliter l'admission de travailleurs dont les compétences sont très recherchées. Ils concernent 2 catégories de travailleurs étrangers : les travailleurs des technologies de l'information de l'industrie du logiciel, et les outils-ajusteurs et machinistes de l'industrie de l'usinage en Ontario.

- **travailleurs des technologies de l'information**

Certains travailleurs de l'industrie du logiciel bénéficient d'une simplification des procédures de demandes de permis de travail. Seuls les personnes cherchant à travailler sur une base temporaire sont visés par cette mesure.

L'emploi offert doit correspondre à l'un des métiers ci-dessous :

- Monteur principal d'effets et d'animations
- Concepteur de logiciels pour systèmes intégrés
- Concepteur de logiciels pour SIG
- Concepteur de logiciels multimédia
- Développeur de logiciels- Services
- Développeur de produits logiciels
- Concepteur de logiciels de télécommunication

Pour se qualifier au processus accéléré, le demandeur doit remplir des conditions minimales en termes d'expérience de travail, d'études suivies, et de compétences linguistiques. Les descriptions des fonctions de chacun de ces postes ainsi que les exigences minimales sont présentées sur le site Web de CIC :

www.cic.gc.ca/francais/travailler/tech.html

- **Outilleur-ajusteur et machiniste en Ontario**

L'industrie de l'usinage de la province de l'Ontario bénéficie d'une simplification du processus de recrutement des travailleurs étrangers dans les trois métiers désignés ci-dessous :

- outilleur-ajusteur
- mouliste
- modelleur de fonderie

Les descriptifs de ces emplois ainsi que les exigences à remplir pour le travailleur étranger sont disponibles sur le site Web de CIC.

www.cic.gc.ca/francais/travailler/outilleurs.html

Si l'employeur souhaite recruter des travailleurs étrangers pour ces postes, il est dispensé de prouver qu'il a déployé les efforts nécessaires pour recruter des travailleurs canadiens, mais il doit s'engager en contrepartie à embaucher des apprentis canadiens.

4. Programmes d'échanges de jeunes

Le Canada et la France ont signé, le 3 octobre 2003 un accord visant à faciliter et augmenter les échanges de jeunes (quotas de 7000 français et 7000 canadiens). Cet accord permet de favoriser la mobilité des jeunes âgés de 18 à 35 ans de toutes les catégories socioprofessionnelles, notamment des étudiants, des jeunes travailleurs.

Les 4 programmes donnant droit à un permis de travail sont les suivants :

- **Stage de perfectionnement**
- **Stage lié aux études**
- **Emploi d'été pour les étudiants**
- **Visa Vacances-Travail**

Dans le cadre de cet accord, les jeunes désireux d'acquérir une expérience professionnelle à l'étranger n'ont pas à remplir les procédures administratives habituelles liées à l'octroi des permis de travail. Dans la plupart des cas, il « suffit » d'avoir une offre d'emploi ou de stage avant de partir, sans que celle-ci ait fait l'objet d'une validation par les autorités compétentes (Ressources Humaines Développement des Compétences Canada) chargées d'examiner l'effet du recrutement de travailleurs étrangers sur le marché du travail national. Dans le cas du Visa Vacances Travail, une promesse d'embauche avant de partir n'est pas requise.

Il est important de noter que la demande de visa doit se faire avant de partir. Seule l'ambassade du Canada à Paris traite ce type de dossier.

Les conditions générales d'admissibilité aux différents programmes sont les suivantes :

- Pour certains visas, disposer d'une offre d'emploi ou de stage ;
- Disposer d'un minimum de ressources financières dans certains cas ;
- Etre âgé de 18 à 35 ans à la date du dépôt de la demande ;
- Etre de nationalité française et résident en France au moment du dépôt de la demande ;
- Etre titulaire d'un passeport français valide pour la durée du séjour ;
- Souscrire à une assurance responsabilité civile/maladie/hospitalisation valide pour la durée totale du séjour.

Dans la plupart des cas, les personnes admissibles ont droit de bénéficier de 2 programmes au maximum. Le cas du Visa Vacances Travail est particulier. Compte tenu que le principe de ce programme est d'effectuer un séjour de découverte touristique et culturel tout en étant autorisé à travailler afin de financer ce séjour (cf. ci-dessous), il n'est pas possible de demander ce type de visa après avoir déjà séjourné au Canada pendant une période d'au moins 10 mois. En revanche, il est possible de partir au Canada en vertu d'un des 3 autres programmes après avoir bénéficié d'un Visa Vacances Travail.

- **Stage de perfectionnement**

Ce programme s'adresse aux jeunes professionnels souhaitant acquérir une expérience professionnelle de 18 mois au maximum dans l'autre pays dans un domaine lié à leur formation ou à leur profession actuelle. Ce stage professionnel s'effectue sur la base d'un contrat de travail entre le jeune et l'employeur. Le jeune doit disposer au préalable d'une offre d'emploi rémunérée.

Ce type de visa lie le jeune et l'employeur, ce qui signifie qu'il ne permet pas de chercher un autre travail une fois sur place.

- **Stage lié aux études**

Il permet au jeune étudiant d'effectuer un stage pratique, rémunéré ou non, prévu dans le cadre de ses études ou de sa formation. Il peut se faire pendant ou en fin d'études, pour une durée maximale de 12 mois. Ce programme nécessite l'obtention au préalable d'une offre de

stage. Dans le cas d'un stage non rémunéré, le jeune doit disposer d'un minimum de ressources financières (700 € par mois). Ce type de permis est fermé, au même titre que le programme de stage de perfectionnement.

- **Emploi d'été pour les étudiants**

Ce programme permet d'occuper un emploi d'une durée maximum de 3 mois pendant les vacances scolaires. Le jeune doit avoir au préalable une offre d'emploi rémunérée et est lié à son employeur pendant toute la durée de son séjour au Canada (permis de travail fermé).

- **Programme Vacances Travail**

Ce programme s'adresse aux jeunes désireux d'effectuer un séjour de découverte touristique et culturelle de 6 à 12 mois, tout en étant autorisés à travailler. Il permet de bénéficier d'un permis de travail ouvert, ce qui signifie que le jeune peut occuper un ou plusieurs emplois sur place sans avoir de promesse d'embauche avant de partir. Il faut avoir l'intention de séjourner pour une durée minimale de 6 mois et une durée maximale de 12 mois pour avoir droit à ce type de visa. Ce programme est assorti de conditions financières : il faut disposer d'au moins 700 € par mois pour les trois premiers mois du séjour.

Les personnes ayant déjà effectué un séjour d'au moins 10 mois au Canada ne peuvent pas en bénéficier.

Toutes les informations en matière d'immigration temporaire ou permanente sont disponibles sur les sites de l'Ambassade du Canada et de *Citoyenneté et Immigration Canada* :

www.amb-canada.fr
www.cic.gc.ca

III. Etudier au Canada

Dans la plupart des cas, un permis d'études est requis pour venir étudier au Canada. L'étudiant peut être accompagné de sa famille immédiate (époux ou conjoint de fait et enfant(s)).

Un permis d'études n'est pas exigé (mais peut être demandé) dans les cas suivants :

- la durée des cours ou du programme n'excède pas 6 mois. Dans ce cas, le candidat doit obligatoirement terminer son programme avant la fin de son séjour autorisé au Canada ;
- les cours ne sont pas de nature générale, théorique ou professionnelle et peuvent être achevés dans la période de séjour accordée à l'entrée au Canada ;
- les cours destinés aux touristes dans le cadre d'un voyage organisé ;
- l'étudiant est mineur et ses parents se trouvent au Canada mais ne sont pas des visiteurs ;
- l'étudiant est un membre de la famille ou du personnel d'un représentant étranger au Canada.

Avantages du permis d'études

Le fait d'être titulaire d'un permis d'études comporte certains avantages :

- L'étudiant peut présenter une demande de renouvellement de permis d'études sans avoir à quitter le Canada, s'il souhaite poursuivre ses études au Canada. En effet, si l'étudiant n'a pas de permis d'études et qu'il suit un programme d'études d'une durée maximale de 6 mois mais qu'il souhaite entreprendre successivement un autre programme d'études, il devra présenter sa demande à l'étranger ;
- Si l'étudiant est inscrit comme étudiant à temps plein⁷, il peut occuper un travail à temps partiel sur le campus de l'établissement sans avoir à demander un permis de travail, pendant toute la durée de validité du permis d'études. L'employeur peut être un entrepreneur privé qui travaille sur le campus ;
- L'étudiant peut présenter une demande de permis de travail pour occuper un emploi dans un domaine relié à ses études dans certaines conditions (voir ci-dessous *Possibilités d'emploi pour les étudiants étrangers*).

Exigences minimales à remplir

- avoir été accepté par un établissement d'enseignement accrédité. Chaque université ou collège établit ses propres règlements quant à l'admission à ses programmes et la reconnaissance des titres et diplômes étrangers ; l'étudiant doit donc s'adresser au service des admissions de l'établissement de son choix pour s'informer des modalités à suivre pour faire évaluer ses diplômes ;
- fournir des preuves de ressources financières suffisantes pour assumer les frais de scolarité et pouvoir subvenir à ses besoins ainsi qu'à ceux de sa famille proche, dans le cas où celle-ci accompagne l'étudiant ;
- être en mesure de quitter le Canada à la fin de ses études.

Possibilités d'emploi pour les étudiants étrangers titulaires d'un permis d'études et leur époux ou conjoint de fait

Outre la possibilité de travailler sur le campus (sans permis de travail), l'étudiant étranger inscrit à temps plein dans un établissement d'enseignement a le droit de demander un permis de travail dans les cas suivants :

- l'emploi prévu fait partie intégrante du programme d'études ;
- l'emploi prévu est lié à un programme de recherche ou de formation approuvé ;
- l'étudiant se trouve être temporairement privé de ressources à la suite de circonstances indépendantes de sa volonté ou de la volonté de la personne qui devait subvenir à ses besoins pendant ses études. Dans ce cas, l'étudiant doit prouver qu'il est incapable d'obtenir les fonds nécessaires pour payer ses dépenses courantes et qu'il s'agit d'une situation temporaire ;

⁷ Pour être considéré comme étudiant à temps plein, une personne doit habituellement suivre un programme d'études comprenant au moins 15 heures de cours par semaine et menant à l'obtention d'un diplôme ou d'un certificat. Toutefois, la définition d'étudiant à temps plein pouvant varier d'un établissement d'enseignement à l'autre, il faut consulter les lignes directrices de l'établissement pour savoir quels étudiants sont considérés comme étudiants à temps plein.

- l'étudiant a achevé avec succès un programme d'études au Canada et souhaite occuper pendant un an au maximum un emploi lié à son domaine d'études. Dans ce cas, il doit présenter une demande de permis de travail dans les 90 jours suivant la fin ou la notification de la fin de ses études. L'étudiant doit avoir un permis d'études valide pour pouvoir présenter sa demande.

L'époux ou le conjoint de fait d'un étudiant inscrit à temps plein dans un établissement d'enseignement peut demander un permis de travail ouvert.

Adresses utiles

- Ambassade du Canada à Paris : <http://www.amb-canada.fr>
- Le site du Ministère fédéral canadien *Citoyenneté et Immigration Canada* comporte une rubrique *Etudier au Canada* : www.cic.gc.ca
- Le guide *Etudier au Canada* peut être téléchargé sur le site : <http://www.cic.gc.ca/francais/demandes/etudiant.html>
- Bureau canadien de l'éducation internationale : <http://www.cbie.ca>
- Centre d'information canadien sur les diplômes internationaux : www.cicic.ca

IV. Devenir citoyen canadien

Il est possible de devenir un citoyen canadien sans perdre sa citoyenneté française.

Pour pouvoir présenter une demande de citoyenneté canadienne, il faut remplir l'ensemble des conditions suivantes :

- Etre âgé d'au moins 18 ans ;
- Avoir le statut de résident permanent au moment de la présentation de la demande ;
- Avoir vécu au Canada pendant au moins trois ans au cours des quatre années précédant la date de la demande (sans nécessairement être un résident permanent tout au long de cette période) ;
- Réussir l'examen de citoyenneté qui évalue les connaissances de base du candidat sur le Canada.

2^{ème} partie

Législation en matière de normes d'emploi : Fédéral, Manitoba, Ontario, Saskatchewan

Partie II

Normes en matières d'emploi

Au Canada, la législation sur le travail est de compétence provinciale. Seules certaines entreprises relèvent du gouvernement fédéral. Vous trouverez dans cette section les principales dispositions législatives concernant le travail dans les trois provinces du Manitoba, de l'Ontario et de la Saskatchewan, ainsi que celles du gouvernement fédéral.

I. MANITOBA

Le *Code des normes d'emploi* du Manitoba vise la plupart des employés ne relevant pas de la compétence fédérale. Selon les termes de cette loi, un employé se définit comme étant un particulier qui est employé par un employeur pour effectuer un travail. Les entrepreneurs indépendants (c'est-à-dire les travailleurs autonomes) ne sont pas considérés comme des employés, et par conséquent, ne sont pas concernés par le Code des normes d'emploi. En outre certaines dispositions du code ne s'appliquent pas à certaines catégories d'employés, tels que les gardiens d'enfants ou d'autres personnes, les employés de maison à temps partiel...

- **Rémunération des employés**

Salaires minimum

Le taux horaire du salaire minimum est sujet à changement d'une année à l'autre. Depuis le 1^{er} avril 2004, il est fixé à 7 \$. Ce taux ne s'applique pas à certaines catégories de travailleurs.

Durée du travail et heures supplémentaires

La durée normale du travail est de 8 heures par jour et de 40 heures par semaine, à moins que la convention collective (ou syndicale) ou une ordonnance rendue par la Commission du travail n'accorde des exemptions. Il n'y a pas de disposition générale sur la durée maximale du travail.

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée normale du travail (8 heures par jour ou 40 heures par semaine) doivent être rémunérées au taux habituel de rémunération de l'employé majoré de moitié. Sauf dans les cas d'urgence, un employeur ne peut exiger d'un employé qu'il effectue des heures supplémentaires. Si l'employeur et l'employé en conviennent, ce dernier peut prendre un congé compensatoire correspondant à une heure et demi de congé payé pour chaque heure supplémentaire travaillée. Ce congé est rémunéré selon le taux normal de rémunération.

- **Repos hebdomadaire**

Les employés ont droit à 24 heures de repos consécutives par semaine. L'employeur ne peut leur demander de travailler sept jours consécutifs. Des exceptions s'appliquent à certaines catégories d'emploi (prestataires de soins à domicile et de soins en établissement, aux employés de maison...). La Commission du travail du Manitoba peut aussi accorder des exemptions.

- **Jours fériés**

Au Manitoba, les sept jours fériés annuels sont les suivants :

- le jour de l'An
- le Vendredi saint
- le jour de Victoria ou de la Reine (le lundi précédant le 25/05)
- la fête du Canada (01/07)
- la fête du Travail (1^{er} lundi de septembre)
- le jour de l'Action de grâces (2^{ème} lundi d'octobre)
- le jour de Noël (25/12)
- le congé civique (1^{er} lundi d'août)

- **Congés annuels et indemnités de congé annuel**

Les employés ont droit à un congé annuel rémunéré de deux semaines s'ils ont travaillé douze mois consécutifs pour un même employeur.

L'indemnité de congé annuel équivaut à 4 % du salaire brut gagné pendant l'année d'emploi (hormis les heures supplémentaires). Cette indemnité doit être versée au plus tard le dernier jour ouvrable précédant le début du congé annuel de l'employé, à moins que ce dernier n'en convienne autrement avec son employeur.

Cette indemnité s'applique aussi aux personnes n'ayant pas droit au congé annuel et à celles ayant cessé leur emploi avant d'avoir droit à un congé annuel.

Au bout de cinq années d'emploi consécutives chez le même employeur, l'employé a droit à trois semaines de congés annuels rémunérés et à une indemnité de congé annuel équivalent à 6 % du revenu brut total.

- **Congé de maternité et congé parental**

Congé de maternité

Toute femme enceinte qui travaille pour le même employeur depuis au moins 7 mois consécutifs a droit à 17 semaines de congé de maternité non payé. Le congé de maternité peut commencer à tout moment pendant les 17 semaines précédant la date d'accouchement prévue, et se terminer au plus tard 17 semaines après la date de l'accouchement.

L'employée doit fournir un avis écrit à son employeur au moins 4 semaines avant le début du congé de maternité.

Une femme qui n'a pas travaillé assez longtemps pour avoir droit à un congé de maternité en vertu des lois sur les normes du travail peut quand même avoir droit à un congé de maternité raisonnable en vertu des lois sur les droits de la personne. Le Code des droits de la personne exige aussi que l'on tienne raisonnablement compte des besoins spéciaux liés à la grossesse.

Congé parental

Un père ou une mère (y compris les parents adoptifs) peut prendre un congé parental supplémentaire de 37 semaines non payé s'il travaille pour le même employeur depuis au moins 7 mois consécutifs. Une mère qui veut prendre un congé parental doit le faire

immédiatement après son congé de maternité, à moins qu'elle n'en convienne autrement avec son employeur. Un père peut prendre un congé parental en tout temps au cours des 52 semaines qui suivent la naissance ou l'adoption de l'enfant. Il peut le prendre en même temps que celui de la mère, à un autre moment ou de façon à ce que son congé chevauche celui de la mère. Un avis écrit est requis au moins quatre semaines avant la date du début du congé parental.

Réintégration après le congé

Après un congé de maternité ou un congé parental, l'employeur est tenu de réintégrer l'employé(é) dans le poste qu'il occupait auparavant, ou dans un poste comparable. La rémunération et les avantages sociaux doivent être au moins égaux à ceux qu'il (elle) retirait avant son congé.

Prestations

Le congé de maternité avec solde et les prestations parentales relèvent de la compétence du gouvernement fédéral (voir partie sur la protection sociale).

- **Cessation d'emploi**

En cas de cessation d'emploi décidé par l'employeur ou l'employé, un préavis d'au moins une période de paye, ou une indemnité tenant lieu de préavis, est généralement requis. Cette exigence comporte certaines exceptions, dont les suivantes :

- la cessation d'emploi a lieu dans les 30 premiers jours de travail, sauf si l'employeur et l'employé conviennent par écrit, avant le début de l'emploi, que le préavis doit s'appliquer dans cette situation ;
- il existe dans l'entreprise une pratique ou une coutume différente en matière de préavis établie par l'employeur ;
- un accord conclu entre l'employeur et les employés contient une clause relative au préavis de cessation d'emploi à donner ;
- l'emploi est fixé pour une durée déterminée ;
- l'emploi vise l'exécution d'un travail ou d'une tâche déterminé pour une période maximale de 12 mois ;
- l'employé est mis à pied ;
- l'employeur ou l'employé se comporte de manière violente ou inacceptable envers l'autre partie ;
- l'employé atteint l'âge de la retraite prévu par une coutume ou une pratique établie dans l'entreprise

Si un employé ne donne pas un préavis suffisant de cessation d'emploi, l'employeur a le droit de demander la saisie d'une somme équivalente à la rémunération de l'employé pour une période de paye.

- **Points laissés à la discrétion de l'employeur**

Les éléments suivants ne sont pas visés par le *Code des normes du travail* du Manitoba et sont soumis à la discrétion de l'employeur, à moins qu'ils ne soient négociés dans le cadre de la convention collective :

- Jours de congé maladie
- Congés pour raisons familiales ou congé de deuil

Toutes les informations sur la législation du travail au Manitoba se trouvent sur le site du Ministère du Travail du Manitoba : www.gov.mb.ca/labour/index.fr.html

II. ONTARIO

Les normes minimales en matière d'emploi sont énoncées dans la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* et ses règlements. La loi vise tous les employés et employeurs de l'Ontario, à l'exception :

- des employés et des employeurs de secteurs qui relèvent du gouvernement fédéral, tels que les banques, les compagnies aériennes, les sociétés de transport interprovincial et les stations de radio et de télévision ;
- des employés de la Couronne qui sont exclus de la plupart des dispositions de la Loi, mais pas de toutes ;
- des agents de police ;
- des titulaires d'une charge de nature politique, religieuse, judiciaire, ou syndicale ;
- des personnes qui participent à un programme d'expérience professionnelle autorisé par un conseil scolaire, un collège ou une université ;
- des personnes tenues de prendre part à une activité communautaire pour obtenir l'aide sociale ;
- des détenus qui participent à des programmes de travail.

Il existe d'autres exemptions et règles spéciales.

- **Rémunération des employés**

Salaire minimum

Le taux de salaire minimum, auquel ont droit la plupart des employés, qu'ils soient des travailleurs occasionnels ou qu'ils soient rémunérés selon un taux horaire, à la commission ou à la pièce, a été fixé à 7,15 \$ le 1^{er} février 2004. Cependant, d'autres taux de salaire minimum s'appliquent aux catégories d'employés suivantes :

- les employés de moins de 18 ans qui travaillent pendant les congés scolaires ou les vacances d'été, ou qui travaillent 28 heures par semaine au plus pendant l'année scolaire (6,70 \$ par heure) ;
- les travailleurs à domicile (ils ont droit à un taux majoré correspondant à 110 % du taux de salaire minimum général, même s'ils sont des étudiants de moins de 18 ans, soit 7,87\$ par heure). Les travailleurs à domicile sont des travailleurs qui sont rémunérés pour le travail qu'ils effectuent à leur domicile pour le compte d'un employeur ;
- les serveurs de boissons alcoolisées (5,95 \$ par heure, ce salaire s'applique aux employés dont une des fonctions habituelles est de servir des boissons alcoolisées directement aux clients dans un local pourvu d'un permis ;
- les guides de chasse ou de pêche.

Salaire minimum pour les employés touchant une commission

Si le salaire de l'employé est fondé tout ou partie sur des commissions, il doit correspondre au moins au salaire minimum pour chaque heure de travail. Toutefois, des

exemptions pour certaines industries et certains emplois, ainsi que des règles spéciales, peuvent s'appliquer à certains vendeurs recevant des commissions.

Salaires minimum pour les travailleurs logés chez l'employeur

L'employeur peut tenir compte du fait qu'il fournit une chambre et des repas lorsqu'il détermine le salaire minimum.

Durée du travail et heures supplémentaires

La limite quotidienne d'heures de travail est de huit heures ou du nombre d'heures fixé par l'employeur si celui-ci a établi une journée régulière de plus de huit heures. La limite hebdomadaire est de 48 heures. Un employé peut accepter par écrit de travailler au-delà de la limite quotidienne ou hebdomadaire, et ce, dans la limite de 60 heures par semaine, à moins d'obtenir l'approbation du directeur des normes d'emploi du Ministère du Travail.

La plupart des employés sont rémunérés au taux des heures supplémentaires, soit le taux horaire normal majoré d'au moins 50 %, pour les heures de travail excédant 44 heures par semaine. La rémunération des heures supplémentaires se calcule par semaine, ou sur une plus longue période prévue dans une entente prévoyant le calcul de la moyenne des heures de travail.

Si l'employeur et l'employé en conviennent, ce dernier peut prendre un congé compensatoire payé au taux normal à raison d'une heure et demie pour chaque heure supplémentaire de travail effectuée au lieu de toucher une rémunération des heures supplémentaires.

- **Congés de repos annuel et hebdomadaire**

Congés annuels et indemnités de congé annuel

La plupart des employés ont droit à un minimum de deux semaines de congés payés après chaque période de travail de 12 mois auprès d'un même employeur et touchent une indemnité de congés d'au moins 4 % du salaire brut accumulé au cours de ces 12 mois.

Le droit aux vacances s'accumule, même si l'employé s'absente du travail pour les motifs suivants :

- mise à pied ;
- maladie ou accident ;
- absence autorisée en vertu du contrat d'emploi ou de la convention collective ;
- congé de maternité, congé parental et congés spéciaux.

L'employé peut prendre deux semaines de vacances consécutives ou deux périodes d'une semaine chacune. L'employeur est tenu d'accorder à l'employé au moins une semaine complète de vacances, à moins que l'employé lui demande par écrit de lui accorder ses vacances d'une autre façon- par exemple, un jour à la fois -et que l'employeur y consente.

Si l'employé ne travaille qu'une partie de l'année, il n'est pas admissible à des congés payés mais a droit à une indemnité de vacances pour chaque heure travaillée.

Périodes de repos hebdomadaire

Tout employé a droit à une période de repos de 24 heures consécutives par semaine ou de 48 heures consécutives toutes les deux semaines.

Jours fériés

Il y a en Ontario huit jours fériés auxquels ont droit la plupart des employés: le jour de l'An, le Vendredi saint, la fête de la Reine, la fête du Canada, la fête du travail, l'Action de grâce, le jour de Noël et le lendemain de Noël.

- **Congé de maternité et congé parental**

Congé de maternité

Une employée enceinte peut prendre jusqu'à 17 semaines de congé, si elle a été embauchée au moins 13 semaines avant la date prévue de l'accouchement.

Le congé de maternité débute au plus tôt 17 semaines avant la date prévue de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard 17 semaines après la date de l'accouchement. Sous réserve de ces limites, l'employée peut commencer son congé de maternité quand elle le souhaite.

L'employeur n'a pas le droit d'obliger une employée à commencer son congé de maternité, même si elle est malade ou que sa grossesse limite le genre de travail qu'elle peut effectuer.

Congé parental

Les mères naturelles qui prennent un congé de maternité peuvent prendre un congé parental d'au plus 35 semaines qui doit être pris après le congé de maternité. Celles qui ne prennent pas de congé de maternité et les autres parents (y compris les parents adoptifs et les personnes engagées dans une relation avec le père ou la mère et ayant l'intention d'élever l'enfant) peuvent prendre un congé parental d'au plus 37 semaines, qui doit débiter au plus tard 52 semaines après la date de naissance de l'enfant, ou la date à laquelle l'enfant est venu sous leur garde pour la première fois.

Pour être admissible à un congé parental, l'employé doit avoir été embauché au moins 13 semaines avant la date de début du congé.

L'employeur n'est pas tenu de rémunérer un employé en congé de maternité ou en congé parental. Cependant, les travailleurs admissibles peuvent recevoir des prestations de maternité et parentales dans le cadre du programme d'assurance-emploi du gouvernement fédéral.

Réintégration après le congé

A la fin de son congé de maternité ou de son congé parental, l'employé doit pouvoir retrouver son emploi ou un emploi comparable et bénéficier au moins de la même rémunération et des mêmes avantages sociaux.

- **Congé spécial**

Tout employé travaillant dans une entreprise qui emploie au moins 50 employés a droit chaque année à un congé spécial non payé d'au plus 10 jours pour l'un des motifs suivants :

- maladie, blessure ou urgence médicale affectant l'employé ou un membre de sa famille ;
- décès d'un membre de sa famille.

- **Cessation d'emploi**

Dans la plupart des cas, les employeurs peuvent mettre fin à un emploi n'importe quand, mais ils doivent remettre à la personne licenciée soit un préavis écrit, soit une indemnité tenant lieu de préavis, soit une combinaison des deux, si la personne était employée depuis au moins trois mois.

Durée du préavis de licenciement

La durée du préavis dépend de la période durant laquelle un employé a été au service d'un employeur. Les employeurs doivent continuer à verser des cotisations aux régimes d'avantages sociaux pendant la période du préavis, et ce même si l'employé a reçu une indemnité de licenciement au lieu de travailler pendant une partie ou la totalité de la période de préavis.

Période d'emploi	Durée du préavis
Depuis moins de 3 mois	Pas de préavis requis
Depuis au moins 3 mois, mais moins d'1 an	1 semaine
Depuis au moins 1 an, mais moins de 3 ans	2 semaines
Depuis au moins 3 ans, mais moins de 4 ans	3 semaines
Depuis au moins 4 ans, mais moins de 5 ans	4 semaines
Depuis au moins 5 ans, mais moins de 6 ans	5 semaines
Depuis au moins 6 ans, mais moins de 7 ans	6 semaines
Depuis au moins 7 ans, mais moins de 8 ans	7 semaines
Depuis au moins 8 ans	8 semaines

Indemnité de licenciement

Un employé qui ne reçoit pas le préavis écrit requis doit obtenir une indemnité tenant lieu de préavis. L'indemnité de licenciement consiste en un paiement forfaitaire égal au salaire normal d'une semaine de travail normale que l'employé aurait reçu durant la période de préavis.

L'indemnité de licenciement doit être payée à l'employé au plus tard sept jours après la fin de l'emploi ou au plus tard le jour qui aurait coïncidé avec son prochain jour de paie normal, selon la date la plus éloignée.

Indemnité de cessation d'emploi

L'indemnité de cessation d'emploi est différente de l'indemnité de licenciement, cette dernière étant remise au lieu du préavis de licenciement que prescrit la Loi.

Est admissible à une indemnité de cessation d'emploi une personne dont l'emploi a pris fin et qui :

- a été au service de son employeur pendant au moins cinq ans (que le service ait été ininterrompu ou non),

et

- a été au service d'un employeur :
 - dont la masse salariale en Ontario est d'au moins 2,5 millions de dollars
- ou*
 - qui a mis fin à l'emploi d'au moins 50 personnes au cours d'une période de six mois, en raison d'une interruption permanente d'une partie ou de la totalité des activités de l'entreprise.

Pour plus d'informations sur la législation du travail en Ontario, veuillez consulter le site : www.gov.on.ca/lab/french

III. SASKATCHEWAN

- **Rémunération des employés**

Salaires minimum

Le salaire horaire minimum en vigueur en 2002 était de 6,65 \$ par heure.

Durée du travail et heures supplémentaires

La durée normale du travail est de 8 heures par jour et de 40 heures par semaine. Au-delà de cette durée, les heures doivent être rémunérées à 150 % du salaire horaire habituel de l'employé.

La durée maximale de travail hebdomadaire est de 44 heures, à moins que l'employé ne consente à effectuer des heures additionnelles.

Le Directeur des normes du travail peut autoriser l'employeur à fixer n'importe quelle période de temps comme base de calcul de la moyenne des heures de travail pour déterminer les heures supplémentaires, à condition d'avoir l'accord de la majorité des employés. Si le nombre moyen d'heures travaillées par l'employé dépasse huit heures par jour et quarante heures par semaine durant la période d'établissement de la moyenne, alors une majoration pour heures supplémentaires lui sera versée.

- **Congés de repos annuels et hebdomadaires**

Congés annuels et indemnités de congé annuel

Tout employé a droit à au moins 3 semaines de congés payés après 12 mois de travail consécutifs auprès d'un même employeur, et à 4 semaines de congés après 10 années de service.

L'employé a droit de prendre ses congés sur une période continue ou sur deux périodes ou plus d'au moins une semaine chacune. Les congés doivent être pris dans un délai de 12 mois suivant la fin de chaque année d'emploi. L'employeur et l'employé décident ensemble du

moment où les congés peuvent être pris. S'ils ne parviennent pas à s'entendre, c'est l'employeur qui détermine les dates de congés de l'employé (un préavis de 4 semaines est requis).

L'employeur et l'employé peuvent s'entendre afin que ce dernier renonce à ses congés annuels, sous réserve d'une autorisation écrite du Directeur des normes du travail. Dans ce cas, l'employé doit recevoir l'indemnité de congés auquel il a droit au plus tard 11 mois après la date à laquelle il devient admissible au congé annuel.

L'indemnité de congés équivaut à 3/52 (environ 6 %) du salaire total touché au cours d'une année d'emploi. Tous les employés, y compris ceux qui n'ont pas travaillé une année entière, ont droit à cette indemnité.

Les employés ayant droit à 4 semaines de congé annuel perçoivent une indemnité équivalente à 4/52 (environ 8 %) de la totalité des salaires gagnés.

L'indemnité de congé doit être versée dans les quatorze jours qui précèdent le début de chaque période de congé annuel.

Période de repos hebdomadaire

L'employé a droit à 24 heures consécutives de repos par période de 7 jours s'il effectue au moins 20 heures de travail par semaine.

Les employés de commerce de détail ont droit à 2 jours consécutifs tous les 7 jours sauf :

- si le commerce a moins de 10 employés
- s'ils travaillent moins de 20 heures par semaine

Il n'y a aucune mesure législative spécifique restreignant le travail ou le commerce de détail le dimanche. La décision de fermeture le dimanche appartient à la municipalité.

Jours fériés

La Saskatchewan a neuf jours fériés par an : le Jour de l'An, le Vendredi Saint, le jour de Victoria, la fête du Canada, le jour de la Saskatchewan, la fête du travail, le jour de l'Action de grâce, le jour du Souvenir, le jour de Noël.

- **Congés liés à la naissance ou l'adoption d'un enfant**

Pour être admissible au congé de maternité ou d'adoption et au congé parental, l'employé doit avoir été au service de son employeur pendant au moins 20 semaines au cours des 52 semaines précédant le congé.

Congé de maternité

Une employée admissible a droit à 18 semaines de congé de maternité non payé, commençant à n'importe quel moment au cours des 12 semaines précédant la date prévue de l'accouchement.

Elle doit normalement présenter une demande écrite au moins quatre semaines avant le début du congé.

Congé d'adoption

Un employé admissible a droit à un congé d'adoption non payé d'une durée maximale de 18 semaines débutant le jour où l'enfant peut être adopté. Pour avoir droit au congé d'adoption, l'employé doit être la personne qui s'occupe principalement de l'enfant adopté pendant le congé.

Congé parental

Un employé ayant pris un congé de maternité ou d'adoption a droit à un congé parental non payé de 34 semaines consécutives. Les autres parents (y compris le conjoint du parent adoptif s'occupant principalement de l'enfant) ont droit à 37 semaines consécutives de congé parental.

Ce congé doit être pris au cours de la période débutant 12 semaines avant la date prévue de l'accouchement ou la date prévue à laquelle l'enfant sera confiée aux soins de l'employé.

Une employée qui se prévaut d'un congé de maternité et d'un congé parental doit les prendre l'un à la suite de l'autre.

Réintégration après le congé

Un employé qui est en congé de maternité, d'adoption, ou parental, doit aviser son employeur au moins quatre semaines à l'avance de la date de son retour au travail. L'employeur n'est pas tenu de permettre ce retour si cette condition n'est pas remplie.

Un employé doit être réintégré dans les fonctions qu'il occupait ou dans des fonctions comparables, sans réduction de salaire ni perte d'ancienneté ou d'autres avantages accumulés. L'ancienneté et les avantages sociaux continuent de s'accumuler pendant le congé.

- **Congé en cas de maladie ou de blessure de l'employé ou de membres de sa famille immédiate**

Pour être admissible au congé de maladie ou au congé de soignant, l'employé doit avoir été au service de l'employeur pendant au moins 13 semaines consécutives avant l'absence.

En cas de maladie ou de blessure peu sérieuse, les employés peuvent s'absenter jusqu'à 12 jours par année civile, sauf s'il peut être démontré qu'ils ont des antécédents d'absentéisme chronique et qu'il n'y a pas d'attente raisonnable qu'il y ait des améliorations au niveau de l'assiduité.

En cas de maladie ou de blessure grave, l'emploi de l'employé est protégé pour une absence ne dépassant pas 12 semaines. La durée d'absence permise est prolongée à 26 semaines pour les employés qui touchent des indemnités d'accident de travail.

L'employeur n'est pas tenu de payer un salaire pendant l'absence de l'employé, à moins que la convention collective le prévoie.

- **Congé de décès**

L'employé justifiant d'au moins trois mois de service continu avec l'employeur a droit à un congé d'une durée de 5 jours ouvrables non payés dans le cas du décès d'un membre de sa famille immédiate.

Le congé doit être pris au cours de la période commençant une semaine avant les obsèques et se terminant une semaine après celles-ci.

- **Cessation d'emploi individuelle**

Dans la plupart des cas, les employeurs peuvent mettre fin à un emploi n'importe quand, mais ils doivent remettre à la personne licenciée soit un préavis écrit, soit une indemnité tenant lieu de préavis, si la personne était employée depuis au moins trois mois.

Si la personne est licenciée pour motif valable, un préavis n'est pas requis. La définition du motif valable n'est pas donnée dans la loi. Les décisions rendues par les cours de justice définissent le motif valable comme un manque sérieux de bonne conduite ou de bonne administration.

Les employés ne sont pas tenus de prévenir leur employeur lorsqu'ils quittent leur emploi.

Durée du préavis de licenciement

La durée du préavis dépend de la période durant laquelle un employé a été au service d'un employeur. Les congés annuels ne font pas partie du délai de préavis exigé.

Période d'emploi	Durée du préavis
Depuis moins de 3 mois	Pas de préavis requis
Depuis au moins 3 mois, mais moins d'1 an	1 semaine
Depuis au moins 1 an, mais moins de 3 ans	2 semaines
Depuis au moins 3 ans, mais moins de 5 ans	4 semaines
Depuis au moins 5 ans, mais moins de 10 ans	6 semaines
Depuis au moins 10 ans	8 semaines

Indemnité de cessation d'emploi

Si l'employé ne reçoit pas le préavis écrit requis, il a droit à une indemnité correspondant à la rémunération qu'il aurait touchée si le préavis avait été appliqué.

Plus d'informations sont disponibles sur le site du Ministère du travail de la Saskatchewan : www.labour.gov.sk.ca

IV. FEDERAL

Le Code canadien du travail s'applique aux employés des entreprises relevant de la compétence fédérale.

Ce sont les entreprises dont les principales activités comprennent :

- le transport ferroviaire et routier ;

- le transport aérien et les aéroports ;
- le transport maritime et les services connexes ;
- les systèmes de téléphone, de télégraphe et de câble ;
- la radiodiffusion et la télédiffusion ;
- les banques ;
- les pipelines ;
- la plupart des silos à céréales, les fabriques d'aliments pour les animaux et les usines de semences ;
- l'extraction et le traitement de l'uranium ;
- la plupart des sociétés d'Etat fédérales, comme la société canadienne des postes.

- **Rémunération des employés**

Salaires minimum

Tous les employés, sauf les apprentis enregistrés et certains stagiaires ont droit à une rémunération au moins équivalente au salaire minimum. Le taux de salaire minimum applicable aux salariés relevant de la compétence fédérale est celui fixé par la province ou le territoire où ils travaillent.

Durée du travail et heures supplémentaires

Les heures normales de travail sont de 8 heures par jour et 40 heures par semaine, sauf dans le cas du calcul de la moyenne. Si, du fait même de la nature du travail effectué dans l'entreprise, les employés sont appelés à avoir des heures irrégulières, l'employeur peut établir une moyenne de leurs heures de travail pour une période bien précise de deux semaines ou plus.

Le travail effectué en dehors des heures normales doit être rémunéré au taux fixé pour les heures supplémentaires, soit au taux normal majoré de moitié.

La durée maximale hebdomadaire de travail s'établit à 48 heures, sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

- **Repos hebdomadaire**

Les employés ont droit à au moins un jour de repos complet par semaine, si possible le dimanche.

- **Congés annuels et indemnités de congés annuels**

Tous les employés ont droit à un congé annuel d'au moins deux semaines par année lorsqu'ils ont terminé une année complète de service pour le même employeur. Ils ont droit à un congé annuel d'au moins trois semaines s'ils ont travaillé sans interruption pour le même employeur pendant six années consécutives.

Normalement, l'employé peut prendre son congé annuel à la date qu'il a déterminée avec son employeur. Il est tenu de prendre son congé au plus tard 10 mois après la fin de l'année qui lui donne droit à ce congé. Toutefois, si l'employeur et l'employé en conviennent, ce dernier peut renoncer à son congé annuel ou le reporter, pour une année de service précise.

L'employé qui bénéficie d'un congé annuel de deux semaines a droit à 4 % au moins de ses revenus bruts annuels et celui qui a trois semaines de congé annuel, à 6 % au moins de ces revenus.

L'indemnité de congé annuel est normalement versée à l'employé dans les 14 jours précédant le début de son congé annuel. Cependant, l'employeur peut la lui payer durant son congé ou immédiatement après, selon la pratique qui a cours dans l'entreprise.

En cas de cessation d'emploi, l'employeur doit verser à l'employé l'indemnité de congé annuel auquel il a droit pour la fraction de l'année de service en cours ainsi que le cas échéant, l'indemnité de congé annuel qu'il lui doit pour toute année complète de service antérieure.

- **Congés liés à la naissance ou à l'adoption d'un enfant**

Admissibilité

Pour avoir droit à un congé de maternité et/ou à un congé parental, l'employé doit compter au moins 6 mois consécutifs d'emploi auprès du même employeur.

En règle générale, l'employé doit donner un avis écrit au moins quatre semaines avant le début du congé.

Congé de maternité

L'employée admissible a droit à un congé maximal de 17 semaines commençant au plus tôt, onze semaines avant la date prévue de l'accouchement et prenant fin, au plus tard dix-sept semaines après la date réelle de l'accouchement.

Congé parental

L'employé admissible a droit à un congé d'au plus 37 semaines pour s'occuper du nouveau-né ou de l'enfant adopté. La durée maximale du congé que peuvent prendre deux employés pour la même naissance ne doit pas dépasser 37 semaines.

Le congé parental doit être pris au cours des 52 semaines qui suivent le jour de la naissance de l'enfant ou la date à laquelle il est confié à l'employé.

La durée maximale de l'ensemble du congé de maternité et du congé parental que peuvent prendre un ou deux employés à l'occasion de la même naissance ne doit pas dépasser 52 semaines.

Réintégration après le congé

Après un congé de maternité ou un congé parental, l'employé doit être réintégré dans le poste qu'il occupait avant son congé ou dans un poste comparable, au même endroit, au même salaire et avec les mêmes avantages.

Les périodes pendant lesquelles l'employé se trouve être en congé sont prises en compte pour le calcul des prestations de retraite, de maladie et d'invalidité ainsi que pour la détermination de l'ancienneté, sauf si l'employé ne verse pas dans un délai raisonnable les cotisations ouvrant droit à ces prestations.

- **Congé de maladie**

Pour avoir droit à un congé de maladie, l'employé doit avoir été su service de l'employeur sans interruption depuis au moins 3 mois.

L'employé remplissant ces conditions peut s'absenter en raison d'une maladie ou d'un accident pour une période qui ne dépasse pas 12 semaines, pendant laquelle l'employeur ne peut le congédier ni le mettre à pied.

L'employeur n'est pas tenu de continuer à verser un salaire à l'employé pendant son congé de maladie. Certains employés peuvent néanmoins avoir droit à des prestations particulières accordées par le gouvernement fédéral en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

La période de congé de maladie est prise en compte dans le calcul des prestations de retraite, de maladie et d'invalidité ainsi que pour la détermination de l'ancienneté, à condition que l'employé continue à verser ses cotisations.

- **Congé de décès**

Tout employé a droit à un congé de décès lorsqu'il perd un membre de sa famille proche. L'employé a le droit de s'absenter de son travail pendant les 3 jours ouvrables qui suivent immédiatement la date du décès.

L'employé a droit à un salaire pendant le congé s'il compte au moins 3 mois de service continu chez le même employeur.

- **Congé de soignant**

En cas de maladie grave d'un membre de sa famille immédiate, l'employé peut prendre un congé de soignant d'une durée maximale de 8 semaines, qui peut être fractionné en plusieurs périodes d'au moins une semaine chacune. L'employé ne perd pas ses avantages sociaux ni son ancienneté durant cette période.

- **Cessation d'emploi**

Un employeur peut mettre fin à l'emploi d'un employé n'importe quand à condition de respecter les dispositions relatives au préavis. Dans la plupart des cas, il doit lui faire parvenir, au moins deux semaines avant la date prévue du licenciement, un préavis écrit ou, à défaut, lui verser une somme correspondant à deux semaines de travail, calculée suivant le taux de rémunération que perçoit normalement l'employé.

Un préavis de cessation d'emploi n'est pas requis dans les cas suivants :

- L'employé n'a pas travaillé sans interruption pour l'employeur pendant au moins trois mois ;
- L'employé fait l'objet d'un congédiement justifié (mauvaise conduite de l'employé...);
- L'employé met volontairement fin à son emploi.

3^{ème} PARTIE

PROTECTION SOCIALE

Partie III
Protection sociale

I. Le Numéro d'Assurance Sociale (NAS)

Le numéro d'assurance sociale est un numéro d'identification indispensable pour travailler au Canada et pouvoir bénéficier des divers programmes de prestations sociales du gouvernement présentés dans cette partie. Tous les employeurs demandent le numéro d'assurance sociale avant d'engager une personne.

Ce numéro se présente sous la forme d'une carte appelée carte d'assurance sociale. Cette carte est délivrée dans les bureaux de Ressources Humaines Développement des Compétences (RHDC). Pour présenter une demande, il faut se présenter dans l'un de ces bureaux. Le formulaire de demande peut aussi être téléchargé sur le site Internet de RHDC, où se trouvent également les coordonnées des centres de RHDC :

www.rhdcc.gc.ca/ft/passerelles/nav/nav_haut/programme/nas.shtml

La carte d'assurance sociale n'est pas une carte d'assurance-maladie, qui, elle, s'obtient dans les bureaux du Ministère de la Santé (de compétence provinciale) et répond à des critères d'admissibilité particuliers définis dans la section ci-dessous.

II. L'Assurance Maladie

Pour être couvert par un régime d'assurance-maladie au Canada, les travailleurs ont plusieurs possibilités définies dans l'accord franco-canadien de sécurité sociale entré en vigueur en 1981 :

- Soit ils peuvent être maintenus au régime français de sécurité sociale (c'est-à-dire cotiser et recevoir les prestations du centre de sécurité sociale français) sans être affiliés au régime canadien.
- Soit ils peuvent relever du régime canadien d'assurance-maladie. Cette possibilité dite de non détachement concerne les salariés et les non salariés.

A. Les travailleurs salariés détachés

1. Principe du détachement

Le travailleur salarié détaché est maintenu au régime français et n'est donc pas affilié au régime de sécurité sociale canadien. Le détachement se fait à l'initiative de l'employeur qui envoie le travailleur salarié travailler temporairement au Canada pour une durée n'excédant pas 3 ans. L'employeur doit demander à l'institution dont il relève le maintien de son salarié au régime français de sécurité sociale. Au-delà de 3 ans, l'intéressé pourra continuer à relever de la protection sociale française durant son activité au Canada après accord entre les autorités compétentes françaises et canadiennes et pour une durée à convenir entre lesdites autorités.

Le travailleur doit généralement avoir été embauché en France avant le détachement. Néanmoins, ceci n'exclut pas la possibilité de détachement d'un travailleur recruté pour l'accomplissement d'un travail à l'étranger.

2. Conséquences du détachement

Le travailleur détaché reste soumis à la protection sociale française, chômage et retraites inclus.

Les soins dispensés au travailleur lui-même ou aux membres de sa famille en cas de maladie ou de maternité sont remboursés sur la base des frais réels dans la limite des tarifs français. Le montant total des prestations en nature ne peut excéder le montant du remboursement qui aurait été alloué si le traitement avait été dispensé en France.

Les coûts de soins de santé au Canada étant plus élevés que les coûts en France, le travailleur détaché aura intérêt à contracter une assurance complémentaire auprès d'une mutuelle ou d'une compagnie d'assurances.

Tout renseignement supplémentaire peut être obtenu auprès du :

Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale
11, rue de la Tour des Dames
75436 PARIS CEDEX 09
Tél. : 01-45-26-33-41
Fax : 01-49-95-06-50

www.cleiss.fr

Le site contient notamment l'accord franco-canadien de sécurité sociale.

B. Travailleurs non détachés relevant du régime canadien de sécurité sociale

Les travailleurs non détachés, exerçant une activité salariée ou non salariée au Canada, relèvent du régime local de sécurité sociale. Cette section présente les principes de ce régime concernant l'assurance-maladie.

Les travailleurs soumis à la législation canadienne peuvent compléter leur protection sociale par une assurance volontaire (voir section C).

1. Le système d'assurance-maladie canadien : principes généraux

Le Canada possède un système public de soins de santé. Cela signifie que tous les citoyens canadiens et résidents permanents bénéficient d'une protection pour les services médicaux essentiels. Dans certaines provinces, les travailleurs temporaires, les étudiants et certaines autres personnes sont également admissibles de façon temporaire.

Le gouvernement fédéral établit les normes en matière de soins de santé pour l'ensemble du pays, et les ministres provinciaux de la Santé gèrent le régime de soins de santé. Dans la plupart des provinces, l'assurance-maladie est financée par les impôts.

Les cartes d'assurance-maladie permettant d'avoir accès à une couverture des services de santé essentiels sont délivrées aux personnes admissibles par les provinces. Les règles d'admissibilité varient d'une province à l'autre.

Services de santé couverts par l'assurance-maladie

- les examens et les traitements par les médecins de famille ;
- de nombreux types d'interventions chirurgicales ;
- la plupart des traitements par des spécialistes ;
- les soins hospitaliers ;
- les radiographies ;
- de nombreux tests de laboratoires ;
- la plupart des immunisations.

Services de santé non couverts par l'assurance-maladie

- les services d'ambulance ;
- les médicaments sur ordonnance ;
- les soins dentaires ;
- les lunettes et les lentilles de contact.

Ces services sont parfois compris dans les avantages sociaux offerts en milieu de travail.

Certaines provinces offrent une couverture pour des services non médicaux, comme les médicaments délivrés sur ordonnance.

2. L'assurance-santé de l'Ontario (OHIP)

Admissibilité

Pour être admissible à l'assurance-santé de l'Ontario, il faut répondre aux 4 conditions suivantes :

- être visé par l'une des catégories suivantes :
 - être un citoyen canadien ou un résident permanent ;
 - avoir présenté une demande de résidence permanente et satisfaire aux exigences médicales liées à cette demande ;
 - être un travailleur étranger détenteur d'un permis de travail ou d'une autorisation d'emploi valide et qui le sera pendant au moins 6 mois, où figurent le nom d'un employeur canadien situé en Ontario et le domaine d'emploi éventuel ;
 - être un ecclésiastique étranger et fournir des services religieux pendant au moins 6 mois ;
 - être le conjoint, le partenaire de même sexe ou l'enfant à charge (moins de 19 ans) d'un travailleur étranger admissible (ou d'un ecclésiastique étranger) qui doit être employé en Ontario pour une période d'au moins 3 années consécutives ;
 - détenir un permis de travail ou une autorisation d'emploi en vertu du Programme concernant les aides familiaux résidents du Canada.
- **et** avoir un domicile permanent en Ontario ;
- **et** être présent en Ontario pendant au moins 153 jours des 183 premiers jours suivant la présentation de la demande de protection ;
- **et** être présent en Ontario pendant au moins 153 jours au cours de toute période de 12 mois.

Période d'attente de 3 mois

Normalement, la protection offerte par l'assurance-santé de l'Ontario entre en vigueur 3 mois après la date à laquelle le demandeur a élu domicile en Ontario.

Il est important de souscrire une assurance-santé privée afin d'être protégé pendant le délai de carence.

Si le demandeur est un résident admissible en provenance d'une autre province ou d'un territoire du Canada, le régime d'assurance-santé de son ancien lieu de résidence continue à le protéger pendant une période maximale de 3 mois.

Renseignements pratiques

Pour obtenir une carte Santé de l'Ontario, il faut en faire la demande en personne dans un bureau local du Ministère de la Santé et des Soins de longue durée.

Les demandes de remboursement devront également être adressées dans ces bureaux.

En cas de démenagement hors de la province de l'Ontario, il faut en informer le bureau local de l'Assurance-Santé de l'Ontario.

Toutes les informations sur l'assurance-santé en Ontario sont disponibles sur le site du Ministère de la Santé et des Soins de longue durée de l'Ontario :

www.gov.on.ca/health/french

3. L'assurance-santé du Manitoba

Admissibilité

Pour avoir droit au programme d'assurance-maladie du Manitoba, il faut remplir les 3 conditions suivantes :

- Appartenir à l'une des catégories suivantes :
 - être citoyen canadien ou résident permanent ;
 - détenir un permis de travail d'au moins un an ;
 - être le conjoint, ou le partenaire de même sexe, d'un travailleur étranger titulaire d'un permis de travail d'au moins 12 mois.
- **et** avoir son domicile permanent au Manitoba ;
- **et** habiter au Manitoba au moins 6 mois par année civile.

Période d'attente de 3 mois

Il y a une période d'attente de 3 mois avant l'entrée en vigueur de la protection offerte par l'Assurance-santé du Manitoba.

Renseignements pratiques

L'inscription à l'Assurance santé ainsi que les demandes de remboursement se font au bureau de Santé Manitoba.

Pour plus de renseignements, vous pouvez consulter le site de Santé Manitoba :

www.gov.mb.ca/health/index.fr.html

4. L'assurance-santé de la Saskatchewan

Admissibilité

Pour être éligible à l'Assurance-santé de la Saskatchewan, il faut remplir les 3 conditions suivantes :

- être dans l'une des catégories suivantes :
 - être un citoyen canadien ou un résident permanent ;
 - être titulaire d'un permis de travail ;
 - avoir un conjoint ou un partenaire de même sexe titulaire d'un permis de travail ;
 - être un visiteur commercial ;
 - être un étudiant étranger.
- **et** avoir son domicile permanent en Saskatchewan ;
- **et** habiter en Saskatchewan au moins 6 mois par an.

Délai de carence de 3 mois

L'assurance-santé de la Saskatchewan ne couvre pas le demandeur les 3 premiers mois suivant son inscription.

Renseignements pratiques

L'inscription et les demandes de remboursement s'effectuent dans un bureau local de Santé Saskatchewan.

Pour plus d'informations, consultez le site Saskatchewan Health (uniquement en anglais) :

www.health.gov.sk.ca

C. Assurance volontaire

Les travailleurs relevant du régime canadien d'assurance-maladie peuvent cotiser de manière volontaire à la :

Caisse des Français de l'Étranger

B.P.100

77950 RUBELLES

Tél. : 01-64-71-70-00

Fax : 01-60-68-95-74

www.cfe.fr

Il existe un bureau d'accueil de la C.F.E. :

12, rue La Boétie

75008 PARIS

Tél. : 01-40-06-05-80

Tél. : 01-40-06-05-81

Cette caisse d'adhésion volontaire s'adresse également à toute autre personne désirant être couverte pour un séjour lié à un travail, un stage à l'étranger (étudiants, chômeurs...).

Il existe aussi des possibilités d'adhérer à des assurances privées au Canada. Tout renseignement peut être obtenu auprès de l'Association Canadienne des Compagnies d'Assurance de Personnes (ACCAP) : www.accap.ca

III. Les prestations d'assurance-emploi

Les prestations dites d'assurance d'emploi sont l'ensemble des prestations destinées à remplacer le revenu lors d'événements tels que la maternité, la maladie...

1. Prestations pour congés liés à la naissance d'un enfant

Admissibilité

L'employé en congé de maternité, en congé parental, ou en congé de maladie reçoit des prestations s'il remplit les conditions suivantes :

- Sa rémunération hebdomadaire normale a été réduite de plus de 40 % ;
- Il a accumulé 600 heures d'emploi assurables au cours des 52 semaines précédant le début du congé ou depuis la dernière période de prestations, la période de référence retenue étant la période la plus courte

Dans certains cas, la période de référence peut être prolongée jusqu'à un maximum de 104 semaines.

Montant des prestations

Le taux de base pour les prestations s'établit à 55 % de la rémunération assurable moyenne, dans la limite de 413 \$ par semaine. L'employé doit prévoir un délai de carence de deux semaines pendant lesquelles il ne reçoit pas de prestations (généralement les deux premières semaines de la période que vise sa demande).

Les prestations d'assurance-emploi sont impossibles : l'impôt fédéral et l'impôt provincial seront déduits des paiements.

Les familles à faible revenu ayant des enfants et recevant la prestation fiscale canadienne pour enfants, peuvent avoir droit à un taux de prestations supérieur.

Revenus affectant les prestations d'assurance-emploi

Certains revenus reçus pendant le congé pourraient avoir une incidence sur le calcul des prestations.

Si l'employé travaille pendant la période où il reçoit des prestations de maternité ou de maladie, sa rémunération sera déduite intégralement du montant de ses prestations. En revanche, s'il travaille pendant qu'il reçoit des prestations parentales, sa rémunération ne sera pas déduite de ses prestations si elle n'exécède pas 50 \$ ou 25 % de ses prestations hebdomadaires, le plus élevé de ces deux montants étant retenu. Au-delà de cette limite, sa rémunération sera déduite intégralement de ses prestations.

Durée des prestations

Type de prestations	Durée maximum	Période de paiement	Commentaires
Prestations de maternité	15 semaines	Payables à compter de la 8 ^{ème} semaine avant la date prévue de l'accouchement et jusqu'à la 17 ^{ème} semaine suivant la semaine de la date présumée ou réelle de l'accouchement, la semaine la plus tardive étant retenue.	
Prestations parentales	35 semaines	Payables à compter de la date de naissance de l'enfant ou de la date à laquelle l'enfant est placé dans le foyer dans le cas des parents adoptifs. Les prestations parentales ne peuvent être versées que pendant les 52 semaines suivant la naissance de l'enfant ou la date à laquelle l'enfant est placé chez eux, dans le cas des parents adoptifs.	Les prestations parentales peuvent être versées à un seul parent ou partagées entre les deux conjoints, sans dépasser le maximum de 35 semaines.
Prestations de maladie	15 semaines		

Prestations combinées

Des prestations combinées de maternité, parentales et de maladie peuvent être payées jusqu'à concurrence de 65 semaines.

2. La prestation fiscale canadienne pour enfants (PFCFE)

La prestation fiscale canadienne pour enfants est un paiement mensuel versé aux familles admissibles pour les aider à subvenir aux besoins de leurs enfants âgés de 17 ans ou moins. Pour être admissible à ce type de prestations, il faut être responsable de l'éducation de(s) l'enfant(s) et être un résident du Canada aux fins de l'impôt sur le revenu. Pour avoir des précisions sur les personnes considérées comme des résidents fiscaux au Canada, vous pouvez consulter la section VI sur la fiscalité.

Le montant de la prestation varie selon plusieurs facteurs, y compris le nombre d'enfants et leur âge, ainsi que le revenu net familial. Il faut donc produire une déclaration de revenus chaque année pour recevoir la PFCFE.

IV. Les prestations pour perte d'emploi

L'assurance-emploi verse des prestations appelées prestations régulières aux canadiens ayant perdu leur emploi sans en être responsable.

Admissibilité

Pour avoir droit aux prestations régulières, il faut remplir les deux conditions suivantes :

- Avoir été sans travail et sans rémunération depuis au moins 7 jours consécutifs,
- Avoir travaillé pendant le nombre requis d'heures assurables au cours des 52 dernières semaines ou depuis le début de la dernière période de prestations. Ce nombre est déterminé au moment du dépôt de la demande de prestations, en fonction du taux de chômage en vigueur dans la région où habite le demandeur.

La plupart des demandeurs devront avoir accumulé entre 420 et 700 heures assurables au cours de la période de référence.

Heures assurables requises	
Taux de chômage régional	Nombre d'heures d'emploi assurables requises
6 % ou moins	700 heures
de 6,1 % à 7 %	665 heures
de 7,1 % à 8 %	630 heures
de 8,1 % à 9 %	595 heures
de 9,1 % à 10 %	560 heures
de 10,1 % à 11 %	525 heures
de 11,1 % à 12 %	490 heures
de 12,1 % à 13 %	455 heures
13,1 % et plus	420 heures

Un minimum de 910 heures est exigé dans les cas suivants :

- s'il s'agit du premier emploi
- s'il s'agit d'un retour sur le marché du travail après une absence de 2 ans.

Durée et montant des prestations

Les prestations régulières sont versées pour une période variant de 14 jusqu'à un maximum de 45 semaines. Le nombre de semaines payables est déterminé en fonction du nombre d'heures assurables accumulées et du taux de chômage de la région du demandeur.

Le taux de base pour les prestations s'établit à 55 % de la rémunération assurable moyenne, dans la limite de 413 \$ par semaine.

V. Le régime de retraite canadien

Le système gouvernemental de retraite du Canada est fondé sur 2 types de pension :

- La Sécurité de la Vieillesse
- Le Régime de pensions du Canada

1. La Sécurité de la Vieillesse (SV)

La pension de la Sécurité de la Vieillesse est une prestation mensuelle modeste versée, sur demande, à la plupart des Canadiens âgés d'au moins 65 ans qui répondent aux exigences relatives à la résidence. Les antécédents professionnels du requérant ne sont pas un facteur pour déterminer l'admissibilité. Les pensionnés à revenu élevé remboursent une partie ou la totalité de leurs prestations par l'entremise du régime fiscal. Le gouvernement du Canada finance les prestations de la SV au moyen de ses revenus fiscaux généraux.

Admissibilité

Pour être admissible à la SV, il faut avoir vécu un certain nombre d'années au Canada. Les exigences en matière de résidence dépendent du lieu où la personne souhaite recevoir sa pension. Si le requérant demeure au Canada, il doit avoir vécu au Canada pendant au moins 10 ans après l'âge de 18 ans. Si le requérant désire recevoir la SV à l'extérieur du Canada, il doit avoir vécu au Canada pendant au moins 20 ans. Toutefois, si le demandeur ne remplit pas ces conditions de résidence et qu'il a vécu et cotisé au régime canadien, il peut quand même avoir droit à une pension partielle, en vertu des accords de sécurité sociale entre la France et le Canada.

Montant de la prestation

Le montant de la pension est déterminé par la durée de résidence au Canada. Pour obtenir une pleine pension, il faut avoir vécu au Canada pendant au moins 40 ans après l'âge de 18 ans. La pension partielle équivaut à 1/40^{ème} de la pleine pension pour chaque année complète de résidence au Canada après l'âge de 18 ans.

En 2004, le montant de la pleine pension correspondait à environ 460 \$ par mois. La SV est impossible.

2. Le Régime de pensions du Canada (RPC)

Le RPC est un régime contributif et obligatoire. Il fournit, sur demande, une pension de retraite mensuelle aux personnes âgées d'au moins 60 ans qui ont travaillé et cotisé. En 2001, le taux de cotisation s'élève à 8,6 % et l'employeur et le salarié paient chacun la moitié des cotisations, soit 4,3 %.

Pour être admissible à une pension de retraite du RPC, il faut avoir versé au moins une cotisation valide au Régime et avoir au moins 65 ans. Une pension peut être versée dès l'âge de 60 ans à condition de répondre aux exigences quant aux revenus gagnés.

Montant de la pension du RPC

La pension de retraite est calculée d'après le montant et la durée des cotisations au RPC. Elle dépend également de l'âge auquel le requérant choisit de prendre sa retraite. A 65 ans, la pension équivaut à environ 25 % de la moyenne mensuelle des gains sur lesquels les cotisations ont été versées, dans la limite du plafond mensuel fixé par la loi (en 2004, la pension maximale de retraite du RPC s'élève à environ 814 \$ par mois lorsqu'elle débute à 65 ans). Dans le calcul de la pension de la retraite, on exclut 15 % des années où le revenu était le plus faible. La pension de retraite est impossible.

Pour avoir droit à une pension maximale, il faut avoir cotisé chaque année durant une période correspondant à 85 % de toutes les années cotisables. Les accords de sécurité sociale entre la France et le Canada peuvent faire en sorte que des périodes de cotisation au système de sécurité sociale de l'un des pays soit ajoutées aux périodes de cotisation au régime de retraite de l'autre pays.

Autres prestations du RPC

Le RPC sert aussi à verser des prestations d'invalidité et de survivant à ceux qui sont admissibles.

Toutes les informations sur les prestations sociales gouvernementales, y compris celles sur les conventions de sécurité sociale entre la France et le Canada, se trouvent sur le site :

www.canadabenefits.gc.ca

VI. La fiscalité

1. Les impôts directs et indirects

- Impôts sur le revenu

L'impôt sur le revenu, auquel est soumis tout résident canadien (la définition du résident aux fins de l'impôt ou résident fiscal est donnée plus loin), est perçue à la fois par le gouvernement fédéral et le gouvernement provincial du lieu de résidence, chacun ayant ses propres barèmes. L'impôt est administré par l'Agence des douanes et du revenu du Canada.

L'impôt sur le revenu d'un salarié est déduit directement de son salaire. Quant aux personnes qui travaillent à leur propre compte, elles doivent normalement payer leur impôt sur le revenu par acomptes provisionnels. Chaque année, toutes les personnes assujetties à cet impôt doivent produire une déclaration de revenus et de prestations. Cette procédure donne également accès aux diverses prestations gouvernementales, dont la prestation fiscale pour enfants et le crédit pour la taxe sur les produits et services/taxe de vente harmonisée.

Taux d'imposition du gouvernement fédéral pour 2004

Les taux progressifs suivants s'appliquent au fédéral pour 2004 :

16 % sur la première tranche de revenu imposable de 35 000 \$;
22 % sur la tranche suivante de 35 000 \$ de revenu imposable ;
26 % sur la tranche suivante de 43 804 \$ de revenu imposable ;
29 % sur la portion de revenu imposable qui excède 113 804 \$.

Taux d'imposition des provinces pour 2004

Ontario	6,05 % des premiers 33 375 \$ de revenu imposable ; + 9,15 % des 33 377 \$ suivants ; + 11,16 % de l'excédent de 66 752 \$.
Manitoba	10,9 % des premiers 30 544 \$ de revenu imposable ; + 14 % des 34 456 \$ suivants ; + 17,4 % de l'excédent de 65 000 \$.
Saskatchewan	11 % des premiers 36 155 \$ de revenu imposable ; + 13 % des 67 145 \$ suivants ; + 15 % de l'excédent de 103 300 \$.

Où se procurer une déclaration de revenus ?

La date limite pour produire la déclaration de revenus est le 30 avril de chaque année. Les bureaux postaux et les bureaux de services fiscaux de l'Agence des Douanes et du Revenu du Canada (ADRC) tiennent à disposition tous les documents et formulaires nécessaires. Vous pouvez obtenir toutes les informations et les formulaires en ligne sur le site de l'ADRC :

- www.ccrta-adrc.gc.ca

- Taxes indirectes

Le Canada a également une taxe ressemblant à la TVA. La TPS (taxe sur les produits et services perçue par le gouvernement fédéral) est payable à chaque achat. A cette TPS s'ajoute une taxe de vente provinciale (TVP) qui varie d'une province à l'autre. Contrairement à la TVA, ces deux taxes ne sont pas incluses dans les prix affichés dans les commerces mais s'ajoutent au prix indiqué. Le taux de la TPS est de 7 % et celui de la taxe provinciale généralement assez proche. Ainsi, le prix à payer est majoré d'environ 15 % par rapport au prix initial du produit.

Les produits alimentaires de base ne sont pas taxés.

Les propriétaires de maison doivent payer des taxes foncières et des taxes scolaires.

2. Les obligations fiscales des résidents

Statut de résidence

Un nouvel arrivant au Canada est considéré comme résident du Canada aux fins de l'impôt s'il établit des liens de résidence. Ces liens de résidence comprennent :

- un domicile au Canada
- des biens personnels au Canada
- des comptes bancaires canadiens...

Parmi les nouveaux arrivants considérés comme des résidents du Canada aux fins de l'impôt se trouvent les personnes ayant reçu le statut de résident permanent du Ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration, mais aussi ceux qui ont demandé ce statut.

Obligations fiscales

A titre de résident du Canada, il faut déclarer les revenus de toutes provenances (de toutes les sources au Canada et à l'étranger) dans la déclaration de revenus canadienne. Le Canada a signé avec la France une convention fiscale visant à éviter la double imposition aux personnes qui seraient autrement tenues de payer des impôts sur le même revenu dans les deux pays. La convention fiscale définit les modalités d'imposition de certains revenus tels que les salaires, la rémunération, les pensions, les intérêts. Le texte intégral de la convention se trouve sur le site : www.minefi.gouv.fr/minefi/aces/nonresidents

Le nouvel arrivant résident fiscal au Canada peut également demander toutes les déductions, tous les crédits d'impôt remboursables et tous les crédits fédéraux, provinciaux ou territoriaux auxquels il a droit. Néanmoins, lors de la première année de résidence, certains avantages fiscaux peuvent lui être refusés.

L'Agence des Douanes et du Revenu du Canada dispose d'un bureau international :

Bureau International des services fiscaux
Agence des Douanes et du Revenu du Canada
2204, chemin Walkley
Ottawa ON K1A 1A8
Canada
Appels de l'extérieur du Canada et des Etats-Unis :613.954.1368
Appels du Canada et des Etats-Unis :1 800 267.5177
Programme de solutions de problèmes : 613.957.1407/1 800 661.4985

En tant que futur résident fiscal au Canada, il faudra aussi remplir des obligations de départ vis-à-vis du service des impôts français. Trente jours avant un départ à l'étranger, le contribuable devra présenter une déclaration d'impôts, provisoire et anticipée. L'attestation fiscale qu'il obtiendra lui sera utile lors de ses démarches auprès des autorités fiscales au Canada dont il deviendra le résident.

De plus, si le résident fiscal au Canada possède un bien immobilier en France ou continue à y percevoir différentes sources de revenus et reste donc à ce titre imposable en France, il devra établir chaque année une déclaration de revenus auprès du :

Centre des Impôts des Non-Résidents
9, rue d'Uzès
TSA 39203
75094 PARIS CEDEX 02
Tél. : 01.44.76.18.00
Courriel : cimr.paris@dgi.finances.gouv.fr

3. Les obligations fiscales des non-résidents

Statut de non-résident

L'étranger est considéré comme non-résident aux fins de l'impôt s'il est dans l'une des situations suivantes :

- il n'a pas de liens de résidence au Canada (tels que définis ci-dessus) **et** est dans l'une des situations suivantes :
 - il réside au Canada pendant moins de 183 jours durant l'année d'imposition ;
 - il vit à l'étranger tout au long de l'année d'imposition.
- il vit dans un autre pays de façon régulière et n'y est pas considéré comme résident du Canada.

Ainsi, tout travailleur temporaire titulaire d'un permis de travail de plus de 6 mois est considéré comme résident fiscal du Canada et sera assujéti à l'impôt.

Obligations fiscales

Si l'étranger est considéré comme non-résident du Canada aux fins de l'impôt, il devra payer des impôts sur les revenus de source canadienne.

4ème partie

Informations sur l'emploi et les carrières :
centres ressources

Partie IV Informations sur l'emploi et les carrières : centres ressources

I. Les perspectives d'emploi au Canada

1. Données générales sur le marché du travail au Canada

Une économie de plus en plus orientée vers les services

L'économie du Canada est très diversifiée et comprend un large éventail d'activités dans les secteurs de la production des biens, des services et dans le secteur primaire. Cependant, un nombre sans cesse croissant de canadiens – plus de 70 % – travaillent dans le secteur des services. Ce secteur connaît les possibilités d'emplois les plus élevées d'ici à 2007⁸.

D'une part, les secteurs qui enregistreront la plus forte croissance de l'emploi sont : les sciences naturelles et appliquées, le secteur de la santé ainsi que, dans une moindre mesure, celui des sciences sociales, de l'enseignement et de l'administration publique. En plus des nouvelles occasions d'emploi qui résulteront de l'augmentation de l'activité économique, les départs à la retraite créeront des possibilités d'emploi additionnelles dans ces secteurs.

D'autre part, le groupe de la transformation, de la fabrication et des services d'utilité publique devrait connaître une faible croissance de l'emploi. Le secteur des industries primaires, quant à lui, représenterait la plus faible croissance de l'emploi.

Un marché du travail fondé sur le savoir et un niveau de qualifications plus élevé

Les secteurs qui présentent les occasions d'emploi les plus élevées ont pour caractéristique commune d'exiger un niveau de qualifications élevé. D'ici à 2007, environ 70 % des nouvelles possibilités d'emploi demanderont un niveau d'études postsecondaires (Bac + 2 et plus). Même les emplois plus « traditionnels » exigent maintenant un niveau de spécialisation plus élevé.

Les chances de trouver un emploi augmentent généralement avec le niveau d'éducation ou de formation. En moyenne, 7,5 % des travailleurs au Canada sont sans emploi. Ce taux est toutefois de 3 % dans les professions qui exigent un diplôme universitaire et de 5 % pour les emplois qui nécessitent un diplôme technique ou collégial (équivalent du B.T.S). Mais il grimpe à 10,9 % pour les emplois qui demandent moins que le diplôme d'études secondaires (des chiffres détaillés par secteurs et professions sont données en annexe 3). Ces chiffres sont toutefois à interpréter évidemment avec prudence en ce sens que le taux de chômage d'une profession ne constitue pas le seul critère de choix d'une carrière. Par ailleurs, ces chiffres peuvent subir de fortes fluctuations d'une année à l'autre en fonction de la croissance économique, du comportement des consommateurs...

Le marché du travail canadien a également pour caractéristique d'être en constante évolution. Ceci a des répercussions sur les professions et les compétences demandées. Les changements rapides dans l'ensemble des secteurs, issus notamment de la diffusion des nouvelles technologies de l'information et de la communication, entraîne l'apparition de

⁸ D'après les estimations du Ministère des Ressources Humaines et du Développement des Compétences (RHDC) pour 2002-2007, présentées sur le site www.emploiavenir.ca

nouvelles professions et accroît le niveau et l'éventail des compétences requises pour une profession donnée.

Les employeurs canadiens recherchent aujourd'hui un ensemble de compétences variées chez le travailleur. Cet ensemble, qu'on appelle compétences relatives à l'employabilité, comprend un savoir-faire technique et des compétences personnelles. Les qualités les plus recherchées sont : une attitude positive, une capacité d'assumer des responsabilités et d'être fiable, une capacité de composer avec les changements qui surviennent dans le milieu de travail, la prise d'initiative, l'esprit d'équipe. L'importance de ces compétences est corroborée par de récentes offres d'emploi dans les journaux de Toronto. Ces annonces reflètent également le fait que la connaissance de l'informatique est devenue une partie intégrante des exigences en matière de connaissance générale.

Ainsi, il faut non seulement avoir un bon niveau de scolarité pour s'intégrer sur le marché du travail, mais également perfectionner ses compétences tout au long de la vie active.

Les emplois les plus prometteurs au niveau national

Le Ministère des Ressources Humaines et du Développement des Compétences (RHDC) du Canada présente une liste des emplois par secteurs les plus prometteurs, c'est-à-dire ceux pour lesquels les chances de trouver un emploi sont relativement élevées, les chances de perdre son emploi, relativement faibles, et la rémunération, relativement élevée. Soulignons que les emplois mentionnés ci-dessous peuvent avoir des appellations propres au système de classification des professions du Canada. Vous pouvez vous référer à cette classification pour connaître les descriptifs d'emploi ainsi que les diplômes nécessaires afférents à ces emplois : www23.hrdc-dtrhc.gc.ca

De plus, certaines des professions considérées ci-dessous peuvent appartenir à la catégorie des professions et des métiers dits réglementés. Il est important de considérer cet aspect car dans la plupart des professions la demande est plus forte pour les personnes ayant reçu un certificat ou une licence de l'Association ou de l'Ordre de la profession en question.

Les informations relatives aux professions réglementées sont présentées dans la prochaine section.

- Secteur de la santé : professionnels de la santé tels que médecins, dentistes, pharmaciens, infirmiers ; technologues et techniciens des sciences de la santé, hygiénistes et thérapeutes dentaires, ambulanciers, aides médicaux et assistants en milieu hospitalier
- Technologies de l'information : analystes de systèmes informatiques et ingénieurs informaticiens
- Enseignement : professeurs d'université ; enseignants au niveau collégial et dans les écoles de formation professionnelle ; administrateurs de l'enseignement et de la formation professionnelle
- Sciences et génie : professionnels des sciences physiques ; ingénieurs ; électroniciens d'entretien
- Affaires : professionnels en gestion des ressources humaines ; professionnels en services aux entreprises

- Gestion : directeurs de l'administration publique ; directeurs de la construction ; directeurs des finances et des ressources humaines ; directeurs des soins de santé et des services sociaux ; directeurs des systèmes et des services informatisés ; directeurs des ventes, du marketing et de la publicité ; entrepreneurs et contremaitres ; personnel de supervision des ventes et des services ; surveillants dans les industries de transformation ; surveillants de l'exploitation des mines, du pétrole et du gaz
- Autres professions : psychologues ; techniciens juridiques et personnel assimilé ; agents de police et pompiers ; spécialistes des ventes techniques - commerce de gros ; mécaniciens et contrôleurs d'aéronefs.

Les secteurs en émergence

Le Ministère RHDC présente également une liste des secteurs en émergence, qui ont les particularités de connaître une croissance accélérée et de faire naître de nouveaux emplois.

- Environnement :

Universitaire	Collégial/technique	Etudes secondaires ou moins
<ul style="list-style-type: none"> - biophysicien - agronome - spécialiste en géomatique 	<ul style="list-style-type: none"> - spécialiste de la qualité de l'air - technologue de l'environnement - agent de prévention de la pollution - inspecteur en environnement 	<ul style="list-style-type: none"> - opérateur d'équipement d'enfouissement - personnel de la sylviculture et de l'exploitation forestière - personnel de l'aquaculture et de l'exploitation des ressources marines

- Biotechnologie

Universitaire	Collégial/technique
<ul style="list-style-type: none"> - biologiste : cellulaire, moléculaire, plantes, animaux - biochimiste - biophysicien 	<ul style="list-style-type: none"> - technicien et technologue en chimie - technicien et technologue en biologie - directeur de l'approvisionnement en eau

- Aérospatiale

Universitaire	Collégial/technique	Etudes secondaires ou moins
<ul style="list-style-type: none"> - spécialiste en aéronautique - ingénieur en aérospatiale - ingénieur électricien - spécialiste en vente et marketing 	<ul style="list-style-type: none"> - mécanicien - inspecteur d'aéronefs - machiniste - ouvrier-ajusteur - technologue du dessin industriel 	<ul style="list-style-type: none"> - monteur - opérateur de machines - monteur de pièces électroniques d'aéronefs

□ Multimédia

Universitaire	Collégial/technique
- producteur en multimédia	- testeur de produits
- gestionnaire de projets	- commis aux renseignements et de bibliothèque
- infographiste	
- animateur 2D et 3D	

2. Les perspectives d'emploi en Ontario

Répartition des emplois par secteur industriel

L'Ontario représente l'une des régions les plus dynamiques en termes d'activité économique et de créations d'emploi. Les activités y sont diversifiées mais certains secteurs sont dominants.

Au cours des dernières années, le secteur de la production des services a connu une croissance rapide et emploie près des trois-quarts des travailleurs de l'Ontario. Les quatre plus grandes industries dans ce secteur sont la vente en gros et au détail, les soins de santé et divers services d'aide sociale, les services professionnels et techniques et les finances, l'assurance et l'immobilier. Ensemble, ils fournissent un peu plus de la moitié des emplois dans le secteur des services. L'utilisation accrue de l'ordinateur et des technologies de la communication a entraîné la création de nombreux débouchés d'emplois dans les domaines des services professionnels, scientifiques et techniques.

De plus, certaines industries de services ont tendance à se concentrer davantage dans certaines régions que d'autres de l'Ontario. A Toronto, on trouve une plus forte concentration d'emplois dans la finance, l'assurance, l'immobilier et la location qu'ailleurs. Les services professionnels, scientifiques et techniques y sont également importants ainsi que dans la région d'Ottawa. L'emploi dans l'administration publique se concentre à Ottawa.

Concernant le secteur de la fabrication des biens, l'industrie de fabrication de matériel de transport est celle qui fournit le plus de travail en Ontario. En effet, elle emploie un travailleur sur cinq du secteur de la fabrication. Depuis quelques années, on compte de plus en plus d'emplois dans cette industrie, étant donné que les entreprises ontariennes ont augmenté leur production d'automobiles et de pièces d'automobiles pour répondre aux besoins du marché américain. Le deuxième secteur en importance est celui des produits chimiques, du plastique et du caoutchouc, qui emploie 12 % des travailleurs du secteur de la fabrication en 2001. Le secteur des ordinateurs et des produits électroniques occupe le sixième rang en fournissant 8 % des emplois du secteur de la fabrication.

Tendances de l'emploi en Ontario jusqu'en 2007

Les projections jusqu'en l'an 2007 révèlent que la principale source de créations d'emploi continuera d'être dans le secteur des services qui représenteront environ trois quarts des nouveaux emplois créés. On s'attend à ce que les secteurs de la fabrication et de la construction comptent pour 19 et 4 % respectivement de la création de nouveaux emplois. Les industries du secteur primaire contribueront de façon très modeste à la croissance de l'emploi.

Les catégories professionnelles suivantes compteront une grande partie des emplois créés d'ici à 2007 :

- De 2002 à 2007, le groupe professionnel des professions libérales et techniques (à l'exception de l'enseignement et des soins de santé) devrait créer environ 25 % des nouveaux emplois. Un nombre considérable de travailleurs qui exercent ces professions sont embauchés par les organisations qui fournissent des services de consultation aux entreprises en ce qui concerne par exemple la gestion, l'ingénierie ou la technologie de l'information. De façon générale, ces emplois exigent des études postsecondaires et même des études de troisième cycle.
- Les gestionnaires devraient compter pour plus de 11 % des nouveaux emplois créés. Les compétences exigées des gestionnaires varient selon l'industrie. Mais tous les postes de gestion exigent un certain nombre d'années d'expérience.
- Le personnel élémentaire de la vente et des services et les manoeuvres représenteront 10 % de la croissance de l'emploi. Bon nombre de ces professions sont des professions de premier échelon mais peuvent exiger néanmoins un diplôme d'études secondaires. Plusieurs emplois de ce groupe peuvent également être saisonniers ou à temps partiel. Aussi, les emplois de vente subissent des taux de roulement assez élevés.
- Près de 8 % des nouveaux emplois créés devraient toucher les métiers spécialisés (outilleurs-ajusteurs, électriciens, grutiers, mécaniciens...).

Mis à part les nouvelles créations d'emploi générées par les besoins de l'économie, le gouvernement prévoit aussi un besoin important de combler les postes du fait des prochains départs à la retraite de la génération du baby-boom. Ces besoins se feront particulièrement sentir dans certains secteurs. D'après les calculs de RHDC, le groupe de la vente et des services, ainsi que celui des affaires, de la finance et de l'administration, représenteront plus de 45 % des départs à la retraite au cours des années 2002-2007.

Les emplois les plus prometteurs en Ontario

- Analystes de systèmes informatisés
- Chefs cuisiniers
- Electroniciens d'entretien
- Enseignants aux niveaux primaire et secondaire
- Infirmiers diplômés
- Ingénieurs chimistes
- Ingénieurs mécaniciens
- Machinistes
- Métiers qualifiés en construction
- Outilleurs ajusteurs.

Pour plus d'informations concernant les perspectives d'emploi au niveau provincial, consultez le site :

www.jobfutures.ca/fr/provinciales.shtml

3. Les perspectives d'emploi au Manitoba

Les professions en forte demande au Manitoba

- ❑ Gestion : directeurs de systèmes informatiques ; directeurs des ventes, du marketing et de la publicité ; directeurs de la construction
- ❑ Affaires, finances et administration : comptables ; commis au service à la clientèle/ commis aux renseignements ; intervieweurs (centres d'appel) ;
- ❑ Sciences naturelles et appliquées : ingénieurs mécanique ; ingénieurs d'industrie et de fabrication ; statisticiens actuelles ; analystes de systèmes informatiques ; programmeurs de logiciels ; technologues et techniciens en chimie ; technologues et techniciens en génie industriel ; agents de santé et de sécurité au travail ; agents de soutien aux utilisateurs
- ❑ Santé : médecins de famille et spécialistes ; optométristes ; pharmaciens ; physiothérapeutes ; ergothérapeutes ; infirmiers autorisés ; technologues médicaux ; inhalothérapeutes ; radiothérapeutes ; infirmiers auxiliaires ; vétérinaires
- ❑ Sciences sociales, éducation, services gouvernementaux et religion : professeurs d'université ; professeurs au niveau intermédiaire et secondaire ; conseillers familiaux/conseillers matrimoniaux ; éducateurs de la petite enfance ; éducateurs en réadaptation
- ❑ Arts, culture, loisirs et sports : traducteurs ; personnels technique du cinéma, de la radio télédiffusion et des arts de la scène
- ❑ Ventes et services : cuisiniers ; vendeurs et commis-vendeurs (commerce de détail) ; serveurs ; aides familiaux ; préparés à l'entretien ménager et au nettoyage
- ❑ Métiers et conduite du matériel de transport et de la machinerie : machinistes ; électriciens en construction ; plombiers ; soudeurs ; menuisiers ; ébénistes ; mécaniciens d'équipement lourd ; mécaniciens de véhicules automobiles ; réparateurs de carrosseries ; chauffeurs de camions gros porteurs ; chauffeurs-livreurs ; conducteurs d'équipement lourd
- ❑ Industrie primaire : techniciens en production de viande porcine ; ouvriers agricoles
- ❑ Transformation, fabrication et services publics : opérateurs de machines d'usinage ; manoeuvre dans la transformation des aliments et des boissons

Plus d'informations sur le marché du travail au Manitoba se trouvent sur les sites :

www.edu.gov.mb.ca/lce/carijob/occ_car_info/occ_car_info.html
www.mb.hrde-dtrhc.gc.ca/menu/lmix.shtml

4. Les perspectives d'emploi en Saskatchewan

Les emplois les plus prometteurs en Saskatchewan

- Analystes de systèmes informatiques et programmeurs
- Conducteurs de véhicules automobiles et opérateurs de transport en commun
- Infirmiers en chef et infirmiers diplômés
- Machinistes et personnel assimilé
- Médecins, dentistes et vétérinaires
- Opérateurs de machines dans le façonnage et l'usinage des métaux et le travail du bois
- Personnel de supervision des ventes et des services
- Pharmaciens, diététistes et nutritionnistes
- Professionnels en finance, en vérification et en comptabilité
- Professionnels en thérapie et en évaluation

Plus d'informations sur le marché du travail en Saskatchewan se trouvent sur le site :

www.sk.hrdc-drhc.gc.ca/emploi-avenir

II. Les professions réglementées

Certains emplois requièrent l'obtention d'un permis d'exercice, avant de pouvoir travailler ou de porter le titre de la profession en question. Ces emplois appartiennent à la catégorie dite des « professions réglementées ». Pour pouvoir obtenir un permis d'exercice dans ces professions, il faut en général remplir les trois conditions suivantes :

- avoir suivi une formation scolaire spécialisée ;
- avoir acquis de l'expérience professionnelle ;
- réussir un examen d'entrée officielle dans la profession.

Il existe en réalité deux grands types de professions réglementées :

- les professions réglementées
- les métiers d'apprentissage

Les professions réglementées exigent normalement plusieurs années d'études postsecondaires, une expérience pratique sous la supervision d'un professionnel confirmé de la profession et la réussite à un examen menant à l'octroi d'un permis. A titre d'exemple, les infirmiers, les médecins, les avocats, et les professeurs travaillent dans des professions réglementées.

Les métiers d'apprentissage nécessitent généralement une période d'apprentissage en milieu de travail, sous la supervision d'un employé ayant droit d'exercice, des cours spécialisés et la réussite à un examen de certification. Les mécaniciens, les électriciens, les plombiers sont des travailleurs qui exercent un métier d'apprentissage.

Institutions responsables de la réglementation

La réglementation de la plupart de ces professions (professions réglementées et métiers d'apprentissage) s'établit au niveau de la province ou du territoire. Il est important de souligner que les exigences pour se joindre à une profession peuvent varier d'une province ou d'un territoire à l'autre. Cela signifie qu'une personne ayant le droit de travailler dans une province donnée peut être obligée de demander un nouveau permis d'exercice pour travailler dans une autre province ou territoire. Dans certaines professions, il existe des ententes entre les provinces et territoires ou pays concernant la reconnaissance réciproque des titres de compétence.

Les métiers d'apprentissage sont régis directement par les gouvernements des provinces et territoires. Les professions, quant à elles, sont réglementées par un organisme autonome (association ou ordre de la profession en question) établi aux termes d'une loi adoptée par la province ou le territoire. Certaines professions sont régies par le gouvernement fédéral.

Les personnes qui immigreront au Canada pour travailler dans une profession réglementée devront fournir des preuves de leur formation et de leur expérience. Les organismes de réglementation évalueront les qualifications du candidat et pourraient exiger d'autres cours de formation.

Au Canada, on compte une cinquantaine de professions réglementées et plus de 100 métiers d'apprentissage. Réunies, les professions réglementées représentent 20 % de la main-d'œuvre du Canada.

La liste des professions et métiers réglementés est présentée dans l'annexe 4.

- Liens Internet utiles -

- <http://www.workdestinations.ca> : ce site fait l'inventaire des conditions d'exercice provinciales territoriales des métiers et professions réglementées. Il s'adresse notamment aux personnes formées à l'étranger. Cette base de données est la source d'information la plus complète sur le sujet des professions réglementées.
- <http://www.edu.gov.on.ca> : il s'agit du site du Ministère de l'Éducation du gouvernement de l'Ontario. Il contient des fiches d'information sur certaines professions et métiers réglementés.

III. Les organismes et outils d'aide à la recherche d'emploi et à la planification de carrière

1. Le Ministère des Ressources Humaines et du Développement des Compétences (RHDC) : rôle et services

RHDC est un Ministère du gouvernement fédéral qui a pour mandat de fournir aux résidents du Canada des programmes et des services destinés à les aider à se placer et à se développer sur le marché du travail. Les services proposés par RHDC comprennent :

- *L'information sur le marché du travail* : l'information fournie par ce service touche aux marchés du travail locaux, provinciaux, et canadien. Elle comprend des descriptions d'emploi, des perspectives d'emploi, des renseignements sur les salaires, les employeurs potentiels, les industries, les perspectives économiques, les événements locaux. Ces informations sont directement accessibles sur le site : www.labourmarketinformation.ca
- *L'information sur les compétences et les professions* : RHDCC élabore la Classification Nationale des Professions (CNP), un système largement reconnu et complet qui décrit et organise les professions dans l'économie canadienne. Il représente une structure de classification avec des descriptions de 520 groupes de base de professions – soit plus de 30 000 titres d'emplois constituant le marché du travail canadien : www23.hrdc-drtbc.gc.ca
- *Les services d'aide à l'emploi* : RHDCC met à la disposition des chercheurs d'emploi un guichet emplois sous la forme d'une liste électronique d'offres d'emploi faites par des employeurs à travers le Canada. Elle est consultable sur le site www.guichetemplois.gc.ca. Il existe aussi un service de placement électronique sur le site www.ele-spe.org

- *Le programme de perfectionnement des compétences* : ce programme s'adresse aux demandeurs d'emploi percevant une aide financière pour perte d'emploi (les critères d'éligibilité à l'assurance-chômage sont précisées en deuxième partie à la section IV) et souhaitant suivre une formation afin d'améliorer leurs compétences.

- *Le programme des normes interprovinciales ou programme du Sceau rouge* : il donne des informations sur l'apprentissage, les métiers désignés ainsi que les analyses de professions s'y rapportant : www.red-seal.ca/francais/index_f.shtml

Une présentation complète des services de RHDCC est en ligne à l'adresse suivante : www.rhdcc.gc.ca.

Des bureaux régionaux sont ouverts au public, où sont consultables des offres d'emploi. Les coordonnées de tous les bureaux situés en Ontario, au Manitoba ou en Saskatchewan sont indiquées à l'adresse suivante :

www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/nos_bureaux.shtml

Voici l'adresse d'un bureau situé dans le centre de Toronto :

Toronto Human Resources Center
 25 Saint-Clair Avenue East,
 Toronto, Ontario, M4T 1M2
 Tél. : 416-973-6915
 Fax : 416-973-6040

2. Programmes provinciaux d'aide à la recherche d'emploi

Le Manitoba et la Saskatchewan ont des programmes provinciaux d'aide à la recherche d'emploi que vous pouvez visiter sur les sites suivants :

Manitoba: http://www.gov.mb.ca/labour/immigrate/newcomerservices/8_fr.html

Saskatchewan: http://www.sasknetwork.gov.sk.ca/pages/hl_CansK.htm

3. Les services français locaux d'aide à la recherche d'emploi

Le Consulat Général de France à Toronto dispose d'un Bureau de l'Emploi qui informe les ressortissants français sur les règles d'accès au marché du travail canadien :

Consulat Général de France
130 Bloor Street West, Suite 400
TORONTO, ONTARIO
M5S 1N5
www.consulfrance-toronto.org

IV. Les agences et cabinets de recrutement

1. Agences de recrutement

Parmi les principales agences de recrutement généralistes (certaines sont également des agences d'intérim), on peut retenir à Toronto :

Adecco
105 Adelaide Street West, suite 101
Toronto, Ontario, M5H 1P9
Tél: 416-214-2244

Bilingual Target
45 Saint Clair Avenue West, suite 200
Toronto, Ontario, M4V 1K6
Tél: 416-920-9622

ManPower
20 Queen Street West, suite 1010
Toronto, Ontario, M5H 3R3
Tél: 416-977-1748 Fax: 416-977-0947

Anne Whitten Bilingual Human Resources
438 University Avenue, suite 308
Toronto, Ontario, M5G 2K8
Tél.: 416-595-5974

Kelly Services
1 University Avenue
Toronto, Ontario, M5J 2P1
Tél.: 416-368-1058

Antoinette Shelhot Recruiting and Consulting Services
365 Roncesvalles Ave Suite 243
Toronto, Ontario, M6R 2M8
Tél.: 416-536-6990

Le Manitoba et la Saskatchewan possèdent des agences de placement locales qui peuvent vous aider à trouver de l'emploi, voici une liste non exhaustive qui vous aidera dans vos démarches :

Au Manitoba

Manpower
201, portage avenue, bureau 1005

Toronto Dominion Center
Winnipeg, MB, R3B 3K6
Tél.: (204-949-7800
Tél.: (204) 949-7818 (Manpower professional)

Drake International
444 St. Mary Avenue, Bureau 780
Winnipeg - Central
Manitoba, R3C 3T1
Tél.: (204) 947 0077

Kelly Services
240 Graham Avenue
Cargill Building, Suite 816
Winnipeg, MB R3C 0J7
Tél.: 204-944-1114 Fax: 204-943-1737

En Saskatchewan

Manpower
850-2103 11th Avenue
Regina, SK S4P 3Z8
Tél.: (306) 791-8730
Fax : (306) 525-2518

Kelly Services à Regina
1801 Hamilton Street Suite 480 Regina, SK S4P 4B4
Tél.: 306-359-7449 Fax: 306-525-

Kelly Services à Saskatoon
6-119 4th Avenue South (mailing address)
111 4th avenue South (street address)
Saskatoon, SK S7K 5X2
Tél. : 306-931-4787 Fax : 306-934-8847

2. Cabinets de recrutement

Une liste de cabinets de recrutement spécialisés et généralistes est donnée en annexe 5.

V. **Les ressources médiatiques**

1. Consulter les annonces dans la presse écrite

Les principaux quotidiens à diffuser des offres d'emplois sont le *National Post*, le *Toronto Star*, le *Toronto Sun* et le *Globe and Mail*. Il existe également un journal s'adressant en particulier au public francophone et contenant des opportunités de postes bilingues : *Jobs et Carrières Infos*.

Les différentes publications de la province du Manitoba sont disponibles à la page suivante :

www.gov.mb.ca/chc/leg-lib/IIA

Voici deux journaux offrant des informations sur la province de la Saskatchewan ainsi que des offres d'emploi locales :

<http://www.canada.com/regina/leaderpost/>

<http://www.canada.com/saskatoon/starphoenix/>

2. Les sites Internet d'offres d'emploi

Généralement, il convient d'être sur place pour postuler à une offre d'emploi diffusée sur le réseau Internet. En effet, les entrepreneurs font appel à de la main-d'œuvre locale et immédiatement disponible, y compris les entreprises françaises.

Voici des sites listant des offres d'emploi :

- <http://www.workopolis.com>
- <http://www.monster.ca>
- <http://www.jobbus.com>
- <http://www.jobs.com>
- <http://www.jobshark.com>
- <http://www.joboptions.com>
- <http://www.canadajobsearch.com/postings.html>
- <http://www.brainhunter.com>
- <http://www.careerowl.com>
- <http://www.careerbuilder.com>
- <http://toronto.workopolis.com> (offres exclusivement dans la région de Toronto)
- <http://www.bilinguallink.com> (spécialiste des emplois bilingues français/anglais)

Par ailleurs, il existe aussi un site répertorient de multiples liens vers des sites traitant de l'emploi et des carrières : www.on.workinfonet.ca

VI. Recueillir des informations sur le monde économique

Certains organismes analysent les évolutions économiques et sectorielles et répertorient les employeurs de chaque secteur d'activité. Ces sources sont utiles pour cibler les entreprises et les secteurs d'activité se rapprochant au mieux des compétences et des attentes du candidat. Elles constituent un outil supplémentaire permettant au candidat d'évaluer ses possibilités de s'intégrer sur le marché du travail local (nombre et type d'entreprises de son secteur de compétences ou d'activités, pratiques d'affaires...).

1. Le réseau français

- La Direction des Relations Economiques Extérieures (DREE)

La DREE est un service du Ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie qui a pour vocation de mettre en œuvre la politique commerciale extérieure française et de soutenir le développement international des entreprises françaises. Elle dispose d'un réseau de missions économiques implantées à l'étranger.

Les services des missions économiques sont essentiellement tournés vers les entreprises. Néanmoins, les renseignements fournis sur leurs sites peuvent également aider les chercheurs d'emploi à obtenir une meilleure connaissance des acteurs économiques locaux (français et canadiens) pour chaque secteur d'activité.

Quatre missions économiques sont installées au Canada. La mission économique compétente pour les provinces du Manitoba, de l'Ontario et de la Saskatchewan est située à Toronto. Les informations sont disponibles sur le site :

- www.dree.org/canada
- Centre Français du Commerce Extérieur (CFCE)

Le CFCE a un rôle d'information et d'orientation sur les marchés internationaux. Il permet d'accéder à une base de données importante sur l'activité économique française à l'étranger. Les publications des listes d'entreprises françaises implantées au Canada sont payantes :

- www.cfce.fr
- Chambres de Commerce et d'Industrie en France et à l'étranger

Ces services sont une source d'information supplémentaire pour les candidats désireux d'enquêter directement auprès des entreprises françaises ayant des implantations à l'étranger ou souhaitant y développer des débouchés.

En France, le réseau national des Chambres de Commerce et d'Industrie est composée de chambres régionales et locales de commerce. L'activité de ce réseau est prolongée à l'international par les Chambres de Commerce et d'Industrie Françaises à l'Etranger :

- Chambres de Commerce et d'Industrie en France :
www.cci.fr
- Union des Chambres de Commerce et d'Industrie Françaises à l'Etranger (UCCIFE) :
www.uccife.org
- Chambre de Commerce Française au Canada- Section de Toronto :
www.ccfctoronto.ca

2. Les sources d'information économique canadienne

De nombreuses organisations canadiennes (gouvernementales ou privées) donnent accès à de riches informations sur le tissu économique local.

Sources d'information du gouvernement fédéral :

- www.strategie.gc.ca
- Industrie Canada : www.ic.gc.ca

VIII. Se construire un réseau : carnet d'adresses et événements locaux

Le réseau est une autre source non négligeable d'information et de placement. Au Canada, la pratique dite du networking ou réseautage est largement ancrée dans les mœurs. Sachant qu'une bonne partie du marché du travail n'est pas transparente (il est généralement admis qu'entre 60 et 80 % des offres d'emploi ne sont jamais annoncées dans des réseaux officiels tels que les journaux, agences de placement...), les chercheurs d'emploi, qu'ils soient chômeurs ou non, s'attachent à se constituer un réseau personnel de relations professionnelles. Divers moyens peuvent être utilisés pour agrandir son réseau de contacts : événements locaux tels que foires d'emploi, bénévolat, implication dans une communauté ou un groupe d'intérêt. Aussi, des événements spéciaux sont organisés à des fins de networking. Toutes ces rencontres peuvent être saisis comme des occasions de se faire connaître, discuter de ses projets et de ses désirs, tout en restant à l'écoute des besoins et des évolutions du marché du travail.

1. Carnet d'adresses locales

- *Le centre francophone de Toronto*
20 Lower Spadina Avenue
Toronto, Ontario M5V 2Z1
Tél. : 416-203-1220 Fax : 416-203-1165
www.centrefranco.org
- *Le centre des jeunes francophones de Toronto*
22, rue Collège, bureau 202
Toronto Ontario M5G 1K2
Tél. : 416-934-0588
www.centredesjeunes.org
- *YMCA*
42 Charles Street East
Toronto, Ontario M4Y 1T4
Tél. : 416-928-9622 Fax : 416-928-2030
www.ymca.ca
- *COSTI Employment Resource Centre*
700 Caledonia Road
Toronto, Ontario M6B 3X7
Tél. : 416-789-7925 Fax : 416-789-3499
www.costi.org
- *Centre for Foreign Trained Professionals and Tradespeople*

Parrainé par le Centre des Ressources Humaines Canadiennes, un programme gratuit de 4 semaines est proposé aux immigrants qui peuvent rencontrer des difficultés dans leur recherche d'emploi:

1620 Albion Road, 2nd Floor
Etobicoke, Ontario, M9V 4B4
Tél.: 416-745-0281 Fax: 416-745-5718/ www.cftpl.org

- *Canadian Trade Connections*

Cet organisme permet aux individus ou aux groupes en voyage d'affaires de profiter de leurs contacts sur le marché canadien. Canadian Trade Connections établit un programme de rendez-vous en fonction de votre secteur d'activité et des contacts souhaités.

86, Wilson Street, 2nd Floor
Oakville, Ontario, L6K 3G5
Tél.: 905-339-0329 Fax: 905-339-0769
www.tradecconnections.ca

Par ailleurs, vous trouverez sur les sites suivants, les ressources communautaires franco-manitobaines et francosaskoises (France-Saskatchewan) relativement à l'aide à la recherche d'emploi:

Manitoba: <http://www.gov.mb.ca/fs/bird/JobReadinessTraining/fr/>

Saskatchewan: <http://www.guichetunisque.sk.ca/francais/index.cfm?cat=1>

2. Événements locaux

- *Foire d'emplois bilingues*
www.bilinguallink.com
- *The National Job Fair*
www.thenationaljobfair.com

Sème partie

Outils de recrutement

Partie V

Outils de recrutement

I. Le curriculum vitae ou résumé

Au Canada, comme en France, le CV est un outil incontournable utilisé par les recruteurs pour sélectionner les candidats les plus adaptés, et dont les compétences méritent d'être analysées en entretien. Cependant, même si la finalité du CV est la même en France et au Canada, certaines règles de présentation diffèrent entre les deux pays.

Avant de rédiger votre CV selon les normes de présentation canadiennes, assurez-vous de connaître les principes directeurs d'un CV, communs aux deux pays. Une fois ces principes intégrés, il conviendra d'adapter votre CV aux normes de présentation et à la réalité du marché du travail du Canada.

Autrement dit, la rédaction d'un CV nécessite de procéder en plusieurs étapes :

1. Etape n°1 : travail de « débroussaillage »
2. Etape n°2 : préparation d'un CV ciblé
3. Etape n°3 : mise en forme du CV

1. Le travail de débroussaillage

La première étape consiste à mettre à plat l'ensemble des informations dont vous avez besoin pour préparer un CV. Il peut être utile de regrouper toutes les données relatives à votre parcours personnel et professionnel au sein d'un même fichier, en apportant le plus de précision possible et en le mettant à jour régulièrement.

Cette étape est l'occasion de réfléchir sérieusement à ce qui vous caractérise :

- **ce que vous êtes capable de faire** (listez les compétences acquises au cours de vos expériences de travail et de votre formation) ;
- **ce que vous aimez et n'aimez pas faire** (faites le point sur les tâches que vous aimez faire, le type d'environnement et d'ambiance de travail qui vous plait) ;
- **ce que vous voulez faire** (travaillez sur votre projet professionnel).

Cette étape peut prendre du temps car elle nécessite un travail d'introspection et d'auto-évaluation. Mais ne la négligez pas. Elle vous permettra d'avoir une image claire et précise de ce que vous êtes. Vous ne devez pas nécessairement rester isolé tout au long de ce travail. Il est, au contraire, conseillé de solliciter l'aide de vos amis et de professionnels.

2. La préparation d'un CV ciblé

La seconde étape est de créer un CV ciblé. La question suivante doit vous guider tout au long de la préparation de votre CV : « Que puis-je apporter à l'employeur que je vise ? ». L'enjeu ici est de repérer le lien entre vous et le poste offert. Cette étape est cruciale ; c'est à vous de convaincre l'employeur de la correspondance entre vos aptitudes et les compétences requises pour le poste, et non pas à l'employeur de deviner vos qualifications pour le poste.

Trois axes essentiels doivent être travaillés en parallèle au cours de cette étape :

- L'identification de vos compétences transférables
- La recherche d'informations sur l'entreprise et la nature de l'emploi offert
- La définition de votre projet professionnel ou de votre profil

2.1 L'identification de vos compétences transférables

Les compétences transférables sont des aptitudes que l'on peut transférer d'un poste à un autre, même si les tâches paraissent complètement différentes et n'ont aucun lien entre elles. Elles comprennent les compétences que l'on peut qualifier d'essentielles et qui sont recherchées par les recruteurs. Parmi ces compétences citons :

- la capacité à bien s'exprimer à l'oral et à l'écrit ;
- l'aptitude à résoudre un problème ;
- la capacité à travailler dans l'urgence et à gérer les priorités ;
- la gestion de projets ;
- l'esprit d'équipe ;
- l'entregent ;
- la flexibilité....

Ces habiletés s'acquiertent tout au long de vos expériences professionnelles, mais aussi dans le cadre de vos activités extra-professionnelles (bénévolat, loisirs...). Les jeunes diplômés disposant de peu d'expérience professionnelle ont tout intérêt à valoriser les compétences acquises durant leur formation et leurs activités extra-scolaires, même s'ils ont occupé des postes exigeant des fonctions et des niveaux de responsabilités différents.

Si, par exemple, un candidat a travaillé comme serveur, ce poste a probablement exigé des capacités telles que :le désir d'offrir aux clients un service de qualité, la capacité à conserver une attitude joyeuse et positive, la capacité de travailler sous pression, la capacité à travailler en équipe....

Passer en revue l'ensemble des renseignements que vous avez consigné relativement à votre parcours, et faites l'inventaire de vos compétences transférables. Cette liste ne doit pas nécessairement être longue. Vous aurez probablement repéré trois ou quatre aptitudes professionnelles clés développées dans votre parcours. En revanche, cette liste doit être détaillée et agrémentée d'exemples tirés de votre expérience. Il ne suffit pas de dire que vous êtes capable de travailler sous pression. Encore faut-il le prouver par des exemples précis.

2.2 La recherche d'informations sur l'entreprise et la nature de l'emploi offert

S'intéresser à l'entreprise, ses activités, sa culture et la nature du poste offert est une démarche appréciée des recruteurs. Cela vous permettra de réfléchir au préalable sur les besoins de l'entreprise afin d'étudier en quoi vos compétences et votre expérience peuvent correspondre à ce qu'elle recherche.

L'entreprise jugera presque d'un seul coup d'œil si vous l'intéressez ou non. C'est pourquoi, une fois que vous avez rassemblé les informations nécessaires relativement à l'entreprise et au poste, orientez votre CV de manière à renseigner l'employeur sur votre capacité à offrir les capacités recherchées.

En effet, un CV n'est pas une liste chronologique de TOUT ce que vous avez accompli, il sert plutôt à informer l'entreprise sur votre capacité à combler ses besoins.

Il ne s'agit évidemment pas de mentir mais d'adapter votre CV en fonction des postes et des entreprises que vous visez.

Vous pouvez, par exemple vous servir des mots-clé contenus dans le profil de poste.

Il est probable que vous soyez amené à envisager plusieurs options professionnelles, soit parce que vous avez plusieurs objectifs de carrière, soit parce que votre secteur d'activité est saturé. Dans ce cas, soyez prêt à devoir préparer un CV différent pour chaque domaine d'emploi. Il est déconseillé de faire un CV passe-partout, à moins de postuler à un emploi qui reprend des fonctions que vous avez toujours occupées (professeur...).

Divers moyens sont à votre disposition pour chercher des informations sur l'entreprise et les emplois offerts :

- Sites Internet. Les grandes entreprises ont souvent une rubrique « Carrières, emplois »
- Votre réseau de contacts
- Les responsables de recrutement ou toute autre personne employée dans l'entreprise

Certaines entreprises ouvrent plus ou moins facilement leurs portes. Il est relativement d'usage au Canada de rencontrer les entreprises pour mener des entrevues de prospection. Vous pouvez aussi téléphoner à une entreprise pour avoir des compléments d'information sur une offre d'emploi. Soyez prudent toutefois. Certaines entreprises n'aiment pas recevoir des appels téléphoniques pour répondre à des questions sur une offre d'emploi. Elles peuvent le préciser parfois dans l'annonce.

Si l'employeur accepte de vous accorder du temps au téléphone, ne vous placez pas en tant que simple demandeur d'emploi. Saisissez l'occasion pour présenter votre projet et montrer en quoi l'entreprise vous intéresse. Positionnez-vous comme une personne qui cherche à faire aboutir son projet professionnel. Cela suppose évidemment que vous ayez une idée claire de l'avenir professionnel que vous envisagez et que vous ayez défini des moyens et des étapes pour y parvenir.

2.3 La définition de votre profil et de votre projet professionnel

Le profil fait partie des composantes principales de votre CV. Il permet au recruteur de déceler au premier coup d'œil vos compétences et la catégorie d'emploi que vous recherchez. Il montre aussi que vous êtes capable de définir votre identité professionnelle. Il convient, ici aussi, d'ajuster votre profil au poste que vous recherchez. Celui-ci doit évidemment refléter votre parcours et votre objectif professionnel.

Trop souvent, les personnes à la recherche d'un emploi font l'erreur de dire à l'employeur : « Veuillez trouver ci-joint mon curriculum vitae. Je serais heureux d'occuper tout poste que vous jugerez approprié. ». Les candidats justifient cette attitude par le fait qu'ils ne connaissent pas les besoins des entreprises et qu'ils souhaitent augmenter leurs chances d'intégrer le monde du travail. Or, cette approche se révèle être non payante car elle n'indique pas à l'employeur ce que vous pouvez lui apporter. C'est au candidat de s'informer sur les métiers et carrières offerts par les entreprises.

Le fait d'indiquer votre profil montre aussi que vous êtes animé par un projet professionnel. Dans le CV, l'objectif professionnel se définit plutôt comme l'objectif du moment, et non pas comme un objectif à atteindre dans quelques années. Votre objectif professionnel sera de proposer à l'entreprise les compétences dont elle a besoin. Plus vous aurez de connaissances sur les attentes de l'entreprise et plus vous serez en mesure d'affiner votre projet professionnel et d'étudier si les compétences que vous avez à offrir correspondent à celles

demandées pour le poste. Cibler votre profil professionnel vous permettra de cibler les entreprises et les postes susceptibles de vous correspondre et a fortiori d'augmenter vos chances d'être embauché. C'est un gain de temps et d'énergie non négligeable.

3. Mise en forme du CV : les différentes rubriques d'un CV adapté aux normes canadiennes

3.1 Coordonnées

Indiquez dans cette rubrique vos noms, prénoms, adresse postale et adresse électronique. Au Canada, le courrier électronique est un outil très répandu et très utilisé dans le monde professionnel. Il est donc conseillé d'avoir une adresse électronique. Evitez les adresses fantaisistes. Si vous avez un répondeur téléphonique, enregistrez une annonce neutre.

Aucun renseignement personnel ne doit figurer sur votre CV, en vertu de la Charte canadienne des droits et libertés. Vous ne devez pas fournir les données suivantes : âge, état civil, origine national ou ethnique, allégeance politique ou religieuse, hobbies, couleur de peau, références... N'apposez pas de photo à votre CV.

3.2 Profil/Profile

Cette rubrique est une synthèse de votre identité et de votre parcours professionnels. Elle indique votre métier ou votre catégorie d'emploi ainsi que les principales compétences que vous pouvez apporter à l'entreprise. Vous pouvez éventuellement ajouter vos secteurs d'activité. Pour déterminer votre profil, puisez dans vos expériences et dans les informations contenues dans l'offre d'emploi.

3.3 Expérience professionnelle/Work experience

Trois éléments fondamentaux sont à prendre en considération pour réaliser cette rubrique. D'abord, il ne s'agit pas ici de rédiger une liste chronologique de toutes les tâches que vous avez accomplies au cours de vos expériences professionnelles. Tel que mentionné ci-dessus, veillez à ne placer que les expériences où vous avez développé des compétences qui intéresseront votre recruteur potentiel.

Ensuite, outre les dates, lieux de vos précédents emplois et les noms de vos précédents employeurs, vous devez mentionner le titre de votre emploi et développer votre expérience. Celle-ci doit se décliner en plusieurs sous-rubriques informant le recruteur sur les objectifs qui vous ont été fixés, vos réalisations et succès et, le cas échéant, le contexte et les méthodes employés. Soyez précis, donnez des chiffres exacts autant que possible.

Vous devez être capable de mesurer vos résultats. Cet aspect est essentiel aux yeux des recruteurs canadiens.

Contrairement au CV français qui doit généralement être présenté sur une seule page (cette pratique tend toutefois à évoluer, au moins pour les professionnels avec un certain nombre d'années d'expérience), le CV canadien doit avoir beaucoup de contenu et être rédigé sur deux pages. Profitez-en pour placer un maximum de données précises relativement à vos expériences. L'expérience professionnelle est probablement l'aspect qui intéresse le plus le recruteur canadien.

Enfin, il convient d'adapter la traduction en anglais de votre CV aux terminologies en vigueur sur le marché du travail canadien. Assurez-vous notamment que votre titre d'emploi a une signification au Canada. Pour cela, vous pouvez vous référer à la Classification Nationale des Professions canadienne (CNP)⁹.

La CNP peut vous permettre également de vérifier les fonctions et les tâches afférentes à votre catégorie d'emploi. Vous pouvez également vous aider des annonces d'offres d'emploi pour vous familiariser avec les termes professionnels en usage.

Ces sources d'information doivent vous permettre de coller le plus possible à la réalité du marché du travail et d'ajuster votre CV aux besoins locaux.

3.4 Formation/Education

Cette rubrique sert à inclure les diplômes ou certificats obtenus. Elle contient deux volets : votre formation initiale et votre formation continue, cette dernière étant très valorisée au Canada.

Vous devez indiquer les diplômes et certificats les plus pertinents que vous avez obtenus, en donnant l'équivalence canadienne la plus juste. En effet, les titres des diplômes français (BEP, baccalauréat, BTS, DEUG, DESS...) sont étrangers aux recruteurs canadiens. De même, n'utilisez pas de sigle pour nommer votre école qui, aussi renommée soit-elle en France, n'est pas forcément connue à l'échelon international.

Il faut préciser le nombre d'années passées dans l'établissement, le lieu, l'année d'obtention de votre diplôme, votre spécialisation ainsi que les mentions ou récompenses obtenues. Vous pouvez également préciser les cours et matières suivis, s'ils sont reliés au poste qui vous intéresse.

Vous pouvez ordonner vos diplômes soit chronologiquement, soit par ordre de pertinence. Si vous avez suivi une formation longue, il n'est pas nécessaire de mentionner tous vos diplômes : par exemple, ne citez pas le baccalauréat si vous êtes titulaire d'un diplôme de niveau bac +4.

La formation continue est encouragée au Canada. N'hésitez pas à indiquer les cours de perfectionnement professionnel, ateliers, séminaires, formations spéciales... que vous avez pu suivre, en précisant le nom exact du cours, l'endroit, le moment et s'il était assorti d'une attestation.

- Equivalences diplômes canadiens/diplômes français-

Diplôme canadien	Diplôme français
Diplôme d'études secondaires/ <i>High School Diploma</i>	Baccalauréat
Baccalauréat général/ <i>Bachelor</i>	Licence
Baccalauréat spécialisé/ <i>Bachelor of honors</i>	Maîtrise
Maîtrise/ <i>Master</i>	Mastaire/DEA/DESS (Bac +5)
Doctorat/ <i>PhD</i>	Doctorat

⁹ www23.hrdc-dhrc.gc.ca

3.5. Loisirs et intérêts personnels

Au Canada, cette rubrique n'est pas indispensable, à moins que vos loisirs et intérêts personnels aient un lien avec le poste que vous recherchez. Dans ce cas, il est utile de valoriser cette rubrique dans la mesure où les compétences que vous avez développé dans le cadre de vos activités de loisirs peuvent intéresser le recruteur.

3.6. Références professionnelles

Les recruteurs canadiens sont en général demandeurs de références. Il est donc utile de garder les contacts des personnes avec lesquelles vous avez travaillé et de les prévenir dans l'hypothèse où votre recruteur cherche à entrer en contact avec elles. Informez-les des postes pour lesquels vous postulez afin que celles-ci fassent ressortir vos principales compétences qui se rapportent au poste en question. Il n'est pas conseillé d'inscrire les noms et coordonnées de ces personnes sur le CV mais plutôt d'indiquer « Références available upon request » (références disponibles sur demande).

Vous pouvez trouver à la page suivante un exemple de construction d'un CV type adapté au contexte canadien.

CV CANADIEN : MODE D'EMPLOI

En en-tête doivent figurer vos noms, prénoms, coordonnées (adresse, téléphone, courrier électronique). Aucun renseignement personnel ne doit figurer sur votre CV, selon la Charte canadienne des droits et libertés. Sont notamment discriminatoires les informations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge.

Profil

Le profil doit être constitué d'une seule phrase et a pour objectif de permettre au recruteur dès le premier coup d'œil de connaître vos compétences et la catégorie d'emploi que vous recherchez.

Exemple 1 : Gestionnaire du département de l'approvisionnement - 15 ans d'expérience

Exemple 2 : Conseiller en développement commercial - 3 ans d'expérience

Vous pouvez, selon leur pertinence inscrire les secteurs d'activités que vous privilégiez, de même que les aptitudes personnelles qui vous distinguent

Exemple 1 : Secteur d'activité : Aéronautique

Compétences personnelles : Sens aigu de l'organisation

Exemple 2 : Secteur d'activité : Biens de consommation

Compétences personnelles : Travail sous pression

WORK EXPERIENCE

Vous pouvez classer votre expérience dans l'ordre chronologique ou par ordre de pertinence par rapport à l'emploi pour lequel vous postuler

Compagnies A, B, C

De...à.....

Titre de l'emploi : Il est important de vérifier si votre titre d'emploi a une signification au Canada. Pour cela, référez-vous à la Classification Nationale des Professions Canadienne¹⁰

Lorsque c'est applicable, développer votre expérience en :

Objectifs

Exemple 1 : Réorganiser le service de l'approvisionnement et installer le nouveau système informatique

Exemple 2 : Organiser une foire commerciale internationale dans le secteur de l'ameublement

Tâches : Liste des activités que vous avez menées au cours de votre emploi

Réalisations/Résultats : Cette rubrique est très importante au Canada

Exemple 1 :

- *Installation de nouvelles procédures en moins de 4 ans*
- *Réduction des coûts liés au nouveau système de 30 %*

Exemple 2 :

- *Plus de 350 exposants*
- *Plus de 5000 visiteurs*

EDUCATION

Si vos diplômes sont français, donnez l'équivalence canadienne la plus juste.

Ordonnez vos diplômes soit chronologiquement soit par pertinence.

LANGUAGES : Le bilinguisme est plus qu'un atout, il est indispensable !!

COMPUTER SKILLS : En dehors de celles qui caractérisent votre profession

¹⁰ <http://www23.hrdc-dtrhc.gc.ca/2001/E/generic/welcome.shtm>

II. La lettre de présentation

La lettre de présentation représente un autre outil à la disposition du candidat pour faire valoir ses compétences et son intérêt pour un poste et une compagnie. Elle vient appuyer le CV en donnant des indications plus personnelles et plus ciblées concernant vos compétences et vos motivations.

En effet, une lettre de présentation n'a d'intérêt pour le recruteur que si elle est, à la fois, révélatrice de votre personnalité et de vos compétences fortes, et tournée vers le recruteur. Il faut absolument éviter les lettres passe-partout, où s'enchaînent les banalités telles que « Je voudrais mettre mon dynamisme au service de votre entreprise », « Vous avez une excellente réputation sur votre marché et je serai honoré de faire partie de votre entreprise »... Il est crucial d'adapter votre lettre de présentation à chaque organisation.

Sur ce chapitre, il faut faire preuve d'originalité, en creusant davantage vos motivations et en ayant amassé des informations sur l'entreprise qui vous intéresse.

1. Les idées principales d'une lettre de présentation

Votre lettre doit être structurée en quatre rubriques principales :

- un paragraphe d'introduction identifiant l'emploi pour lequel vous postulez et votre source d'information. Ce paragraphe devrait aussi mentionner les documents que vous avez inclus avec la lettre.
- un paragraphe jumelant vos compétences aux exigences du poste : vous devez y indiquer les qualités et les compétences les plus pertinentes pour le poste à combler (une ou deux sont suffisantes), et les principaux avantages que peut en tirer l'employeur. Enrichissez ce paragraphe en mentionnant une ou deux réalisations qui démontrent votre expérience.
- un paragraphe montrant votre intérêt pour l'organisation : démontrez que vous avez fait des recherches sur l'entreprise, sa culture, ses projets et faites le lien avec vos champs d'intérêt et votre projet professionnel.
- un bref paragraphe de clôture pour remercier l'employeur de vous avoir accordé son attention.

2. Mise en forme

La lettre de présentation doit toujours être tapée, à moins que l'employeur ne demande une lettre manuscrite. Elle ne doit jamais dépasser une page. Elle doit être facile à lire ; par conséquent, il est préférable d'adopter un style simple, direct, et d'éviter les mots trop compliqués. Structurez bien vos idées tout en respectant un enchaînement fluide.

N'oubliez pas de mentionner vos renseignements personnels indiquant à l'employeur où il peut vous joindre. Ces informations doivent paraître comme entête à gauche sur votre lettre. A droite doivent figurer l'adresse complète de l'organisation ou de l'entreprise. Enfin, il est toujours préférable d'adresser votre lettre à la personne adéquate.

III. L'entrevue professionnelle

Les entrevues professionnelles sont, au Canada comme en France, une étape cruciale du recrutement. Peu importe la façon dont vous ayez réussi à obtenir cet entretien (appel à votre réseau, sélection à partir du CV, rencontre informelle avec un recruteur lors d'un forum...), les principes et objectifs qui régissent les entrevues restent similaires en France et au Canada. L'aspect qui différenciera probablement le plus entre les deux pays concerne la façon dont vous allez parler de vous et de votre expérience ainsi que votre attitude face à l'employeur. Il faudra, le plus souvent, adopter une attitude « commerciale » ou « business-oriented ». Les candidats doivent se placer comme des prestataires de services, et montrer qu'ils sont orientés sur les résultats.

Définitions et objectifs d'une entrevue professionnelle

L'objectif d'une entrevue professionnelle est de permettre à l'employeur de vous évaluer sur les 3 points suivants :

- **vos compétences** : l'employeur va chercher à connaître la pertinence de vos compétences au regard du poste en question ;
- **vos motivations** : l'entreprise a besoin de savoir si vous êtes suffisamment motivé pour le poste et si vous l'aidez à avancer dans ses objectifs ;
- **votre capacité d'intégration dans l'entreprise** : l'entreprise cherchera à déterminer si vous avez les qualités requises pour vous adapter à l'entreprise et intégrer ses méthodes de travail.

Bref, en un mot, le recruteur voudra évaluer si vous êtes le candidat idéal pour le poste et ce sera à vous de lui prouver.

L'entrevue est, par définition, un échange d'informations. Elle ne doit pas être subie par le candidat comme un simple interrogatoire. Elle requiert, au contraire, votre participation active. Vous devrez réagir aux questions et aux informations provenant de l'évaluateur.

L'entrevue est également une opportunité pour vous d'évaluer l'entreprise et le poste offert. Vous devrez juger si ces derniers vous conviennent et s'ils vous permettront de poursuivre vos objectifs de carrière. Cette façon d'envisager l'entrevue témoignera de votre attitude professionnelle.

Le processus de l'entrevue peut fortement différer d'une organisation à l'autre. L'entrevue peut se dérouler sous forme de rencontre informelle ou sous forme d'entretien très structuré, avec des questions et des tests prédéterminés. Néanmoins, les entrevues servent toutes l'objectif commun d'évaluer l'adéquation entre le profil du candidat et le poste offert. Il est donc indispensable de bien vous connaître et d'avoir à l'esprit un certain nombre de règles générales relatives à la conduite des entretiens. Voici quelques conseils que vous pouvez suivre pour augmenter vos chances d'être recruté :

- Bien se préparer pour l'entrevue ;
- Adopter une attitude professionnelle et positive pendant l'entretien ;
- Faire un suivi après l'entrevue.

1. Bien se préparer pour l'entrevue

Une solide préparation est à la base même d'une excellente entrevue. Vous devez vous exercer à répondre aux questions classiques posées en entrevue, non pas dans le but de donner des réponses toutes faites au recruteur, mais plutôt dans l'optique de livrer un discours clair, cohérent et reflétant vos savoirs-faire et savoirs-être.

Avant de vous préparer à répondre à des questions-types (disponibles dans bon nombre d'ouvrages de techniques de recherche d'emploi et dont nous donnerons une liste ci-après), commencez par effectuer un travail d'auto-analyse ainsi que des recherches sur l'entreprise (si vous ne l'avez pas déjà fait lors de la préparation de votre CV). Vous devez connaître les réponses aux 3 questions fondamentales suivantes :

- Pourquoi est-ce que je veux cet emploi ? (évaluation de votre motivation)
- Qu'ai-je à offrir ? (évaluation de vos compétences)
- Que dois-je savoir sur l'entreprise et le poste que je cible ? (évaluation de votre capacité à intégrer l'entreprise)

1.1 Pourquoi est-ce que je veux cet emploi ?

Il importe de connaître vos motivations quant à l'emploi. Celles-ci peuvent être de différents ordres :

- personnelles : vous cherchez un emploi qui corresponde à vos valeurs personnelles. Dans ce cas, il est important d'identifier clairement ces valeurs.
- professionnelles : vous avez établi un plan de carrière et le poste que vous recherchez vous permettrait de parvenir à vos objectifs, vous cherchez un emploi qui corresponde mieux à vos compétences ; vous recherchez de nouveaux défis dans votre milieu de travail...

Si vous connaissez réellement vos motivations, vous serez en mesure de répondre à d'autres questions importantes qui pourraient vous être posées pendant l'entrevue, par exemple :

- Qu'est-ce que vous a amené à vous intéresser à ce domaine ?/How did you become interested in this field ?
- Pourquoi avez-vous présenté une demande d'emploi à notre organisation ?/Why did you submit your application to our organization ?
- Quels sont vos intérêts professionnels en général ?/What are your general career interests ?
- Qu'est-ce que vous pensez faire d'ici cinq ans ?/What do you see yourself doing in five years?

En vous posant de telles questions, le recruteur cherche à savoir si vos objectifs cadrent avec ceux de l'entreprise, d'où l'importance d'avoir une connaissance suffisante du poste et des attentes de l'entreprise. Il souhaite évaluer votre intérêt et votre engagement à rester et croître dans ce domaine d'emploi. La sécurité, les avantages sociaux ou le prestige qu'offre une entreprise ne sont pas des motivations convaincantes pour le recruteur.

1.2 Qu'ai-je à offrir ?

Les employeurs veulent savoir pourquoi ils devraient vous embaucher. Vous pouvez vous attendre à des questions telles que : « Montrez-moi que vous êtes le candidat idéal pour ce

poste. » C'est à vous de démontrer vos aptitudes et vos ambitions relatives au poste offert. La modeste n'a pas sa place dans ce genre de situation. Vous devez au contraire être fier de vos réalisations. Préparez-vous à donner des exemples concrets, si possible chiffrés, compte tenu que les recruteurs attachent une importance particulière aux résultats obtenus lors de vos expériences professionnelles antérieures.

Parler de son expérience professionnelle à un recruteur ne revient pas uniquement à exposer une liste de responsabilités et de tâches qu'on vous a confiées. Il convient ici de ne pas confondre vos compétences et vos responsabilités. Les responsabilités sont les tâches essentielles d'un emploi tandis que les compétences sont les outils et les qualités employés dans l'accomplissement de ces tâches. Une façon simple d'illustrer la différence entre ces deux concepts est d'examiner la gestion d'un stand de vente de limonade. Les responsabilités de la personne qui gère le stand comprennent la gestion des opérations, le marketing, la distribution et les finances. Les habiletés que doit posséder le responsable sont nombreuses : vendre, le service à la clientèle, gérer l'argent, planifier, la tenue de livres de comptes, l'entretien, l'assiduité, la fiabilité....Même les responsabilités les plus simples peuvent demander plusieurs habiletés.

Ce qui est important est de savoir décrire vos compétences, afin de donner une idée précise de ce dont vous êtes capable. Le recruteur ne peut pas deviner vos compétences simplement à partir de l'énoncé de vos expériences.

Les compétences peuvent être classées en 3 grands groupes :

- Les compétences reliées à l'emploi :

Il s'agit des aptitudes dont vous avez besoin pour effectuer un travail particulier.

En général, les candidats pensent spontanément à ce type de compétences quand le recruteur leur demande d'énumérer leurs compétences.

- Les compétences de la vie courante :

Il s'agit ici de vos traits de personnalité auxquelles vous faites appel tous les jours pour vous adapter aux situations et interagir avec les autres. Ces traits de caractère font de vous une personne unique. Par exemple, l'enthousiasme, l'honnêteté, la souplesse sont des qualités recherchées par les employeurs car ils indiquent à leurs yeux que vous saurez vous intégrer à l'équipe de travail.

Pour démontrer vos caractéristiques personnelles, vous devez recourir à des exemples de situations concrètes où vous avez du faire appel à vos ressources personnelles pour surmonter un obstacle, un conflit.

Votre attitude pendant l'entrevue dénotera également vos caractéristiques comportementales. C'est pourquoi vous devez soigner votre apparence, mais aussi savoir interagir de manière positive avec votre recruteur.

Pour évaluer votre comportement au travail, le recruteur peut recourir à des questions concernant votre façon d'agir dans certaines circonstances. Par exemple :

- Pouvez-vous nous parler d'une situation à l'école ou au travail où vous avez repéré un problème et pris des mesures pour le régler ? Can you tell us about a school or work situation where you recognized a problem and took action to correct it ?

- Pouvez-vous décrire une situation de groupe où vous étiez la seule personne à penser autrement ou à refuser les mesures prises ? Quel a été votre comportement ? Quels ont été les résultats ? / Can you describe a group situation where you were the only person who disagreed with a point of view or action ? How did you handle it ? What were the results ?

Pour affronter ce type de questions, vous pouvez adopter la méthode PAR dans vos réponses : exposez le Problème (ou l'objectif à atteindre), l'Action entreprise, le Résultat obtenu.

- Les compétences polyvalentes ou transférables

Il est important de savoir identifier ces compétences, en particulier quand vous postulez à un emploi dont les responsabilités diffèrent de celles que vous avez précédemment occupées. Un grand nombre de domaines d'activité requiert des compétences communes. Citons-en quelques-unes :

- Communication écrite et orale : l'expression, la transmission, et l'interprétation des connaissances et des idées ;
- Recherche et planification : la recherche de connaissances spécifiques et la capacité à prévoir les besoins futurs et à concevoir des solutions pour satisfaire ces besoins ;
- Organisation, gestion et leadership : la capacité à superviser et diriger les individus et les groupes dans l'accomplissement des tâches qui leur incombent et la réalisation de leurs objectifs ;
- Rapports humains
- Survie au travail

1.3 Que dois-je savoir sur l'entreprise et le poste offert ?

Cette étape de la préparation de l'entrevue professionnelle est trop souvent négligée par les candidats. Or, si vous cherchez à mieux connaître les besoins de l'entreprise et du métier que vous visez, vous serez plus en mesure de faire le lien entre vous, vos compétences et votre personnalité d'une part, et l'entreprise d'autre part.

Projetez-vous dans l'environnement de l'entreprise et le poste que vous occuperez. Cela devrait vous permettre de mieux identifier la contribution que vous pourrez apporter à l'entreprise et si vous vous y sentirez à l'aise. N'attendez pas l'entretien pour connaître ce que fait l'entreprise. Renseignez-vous plutôt sur l'organisation afin de décrocher un entretien.

Ces recherches vous prépareront aux questions suivantes :

- En quoi votre expérience antérieure correspond-elle au poste que vous convoitez ?
- Que savez-vous de nous ? / What do you know about us ?
- Pourquoi désirez-vous travailler ici ? / Why do you want to work here ?

Il est également conseillé de préparer des questions à poser à l'entreprise, à condition que celles-ci soient pertinentes. En effet, le recruteur pourra vous demander à la fin de l'entretien : « Y-a-t-il quelque chose que vous voudriez savoir sur notre organisation ou sur l'emploi ? / Is there anything you would like to know about the organization or the job ? ». Le fait de poser des questions à votre interviewer montrera que vous vous intéressez à son organisation, mais aussi à votre carrière.

Voici des exemples de questions que vous pouvez lui adresser à des moments opportuns de l'entrevue.

- concernant le poste :
 - Quelle est la taille du service? /What is the size of the department?
 - De qui est-ce-que je relèverai directement? /Who would I report to directly?
 - Quelles sont mes possibilités d'avancement? /What are my opportunities for advancement?
 - Avez-vous un programme de formation? Pourriez-vous me le décrire? /Do you have a training program? Could you please describe it?
 - Quelle est l'échelle de salaire pour ce poste? /What is the salary range for this position?
- concernant l'entreprise :

- Quelle est la culture de gestion de l'entreprise? /What is the management philosophy?
- Quels sont les buts de l'entreprise et en quoi touchent-ils les employés? /What are the company's goals and how will they affect employees?

Les questions qui vous intéressent à propos de l'entreprise et du poste ne doivent pas nécessairement être posées à la fin de l'entretien. Vous devez vous montrer intéressé à l'entreprise tout au long de l'épreuve.

Voici quelques conseils concernant votre attitude au cours de l'entrevue.

2. Adopter une attitude professionnelle et positive

Certains spécialistes en recrutement vous diront que vous n'avez qu'une chance pour donner une bonne impression de vous au recruteur et que celle-ci peut se fonder sur les premières secondes de l'entrevue. Apprenez alors à utiliser les stratégies de communications non verbales pour présenter une image professionnelle.

L'attitude que vous dégagerez pendant l'entrevue recouvre les aspects suivants :

- Votre entrée
- Votre apparence
- Votre façon d'écouter et de communiquer
- Votre façon de clore l'entrevue

1.1 Votre entrée

Il est important d'arriver à l'entrevue en avance (pas plus de 10 à 15 minutes toutefois). Adoptez une attitude polie et agréable avec le ou la réceptionniste. Son avis pourra être demandée. Etablissez un bon premier contact avec votre (vos) recruteur(s) :

- Soyez souriants : un style amical et enthousiaste plaît aux recruteurs
- Serrez la main de votre (vos) interlocuteur(s) de manière confiante et ferme en le(s) regardant dans les yeux.
- Attendez qu'on vous invite à vous asseoir

- Si'il y a plusieurs évaluateurs, veillez à distribuer votre regard tout au long de l'entretien.

1.2 Votre apparence

- N'oubliez pas vos notions d'hygiène
- Choisissez une tenue vestimentaire qui convient à la culture de l'entreprise. Il est généralement préférable d'avoir une tenue classique. Ne portez jamais des vêtements trop décontractés.
- Maîtrisez votre langage corporel : tenez-vous droit, les épaules en arrière.

1.3 Vos capacités d'écoute et de communication

Vous serez jugé sur ce que vous êtes et ce que vous savez faire. Il est donc important de savoir formuler clairement ce qui vous caractérise. Donnez des réponses logiques et concises. De plus, comme il a été dit précédemment, l'entretien est une occasion pour vous de mieux connaître les attentes de l'entreprise. Ne vous contentez pas de répondre simplement aux questions posées, mais réagissez aux informations les plus importantes fournies par le recruteur. Concentrez-vous sur l'articulation entre les compétences que vous pouvez offrir et les besoins de l'employeur.

Vous pouvez prendre des notes et les réutiliser opportunément, soit pour répondre aux questions, soit pour poser vous-même des questions à l'entreprise. Une écoute active vous permettra de maîtriser votre entrevue, et de mieux interagir avec votre interlocuteur.

1.4 Votre façon de clore l'entrevue

Si le recruteur ne vous a pas laissé l'occasion de poser des questions au cours de l'entretien, faites-le à la fin. Adressez-lui des questions qui démontrent vos connaissances de l'entreprise et votre intérêt pour celle-ci. Vous pouvez vous inspirer des exemples de questions donnés dans la section précédente.

Comme dernière question, vous pourriez demander à l'employeur à quel moment il prévoit de prendre une décision et de quelle façon il en informera les candidats.

3. le suivi après l'entrevue

3.1 Lettre de remerciement et suivi téléphonique

Il est de coutume au Canada d'envoyer une lettre de remerciement dans les 24 heures suivant votre rencontre. Dans cette lettre, remerciez l'interviewer de vous avoir donné l'occasion de le rencontrer et renouvelez votre intérêt pour le poste et la compagnie.

Si, lors de l'entrevue, on vous a indiqué que vous auriez des nouvelles à une certaine date, n'hésitez pas à téléphoner si vous ne recevez pas d'appel quelques jours après cette date.

3.2 Evaluation de l'entrevue

Rapidement après l'entrevue, prenez des notes sur toute information importante ou question pertinente donnée pendant l'entrevue. Il serait également utile de vous auto-évaluer en vous posant, par exemple, les questions suivantes :

- Ai-je suffisamment démontré mon intérêt pour le poste ?
- Ai-je convaincu l'employeur que j'étais qualifié ?
- Où ont été mes faiblesses ?
- Qu'ai-je fais de bien ?
- A quelles questions étais-je peu ou pas préparé ?...

Dans le cas où vous n'êtes pas retenu pour le poste, demandez au recruteur quelles en sont les raisons, si vous le sentez disposé à vous les communiquer. Vous pourriez, par exemple, lui demander :

- Y avait-il des compétences ou des habiletés spécifiques que je n'ai pas démontrées ?/
- Pouvez-vous m'indiquer des aspects que je pourrai améliorer ?

En vous soumettant à plusieurs entrevues et en effectuant ce travail d'évaluation, vous pourrez acquérir de l'expérience et des habiletés qui vous aideront à affiner votre « marketing » personnel et à trouver un emploi qui correspond à vos aspirations professionnelles.

ANNEXES

**ANNEXE 1
TRAVAILLEURS QUALIFIES (FEDERAL)- GRILLE DE POINTS**

FORMATION	Maximum 25
Diplômes universitaires	
Doctorat, ou maîtrise ET au moins 17 années d'études à temps plein ou l'équivalent temps plein	25
Deux ou plusieurs diplômes universitaires au niveau de la licence	22
ET au moins 15 années d'études à temps plein ou l'équivalent temps plein	
Un diplôme universitaire obtenu après deux années d'études ET au moins 14 années d'études à temps plein ou l'équivalent temps plein	20
Un diplôme universitaire obtenu après une année d'études ET au moins 13 années d'études à temps plein ou l'équivalent temps plein	15
Certificats ou diplômes de compétence non universitaire	
Un diplôme, certificat de compétence ou d'apprentissage obtenu après deux années et au moins 14 années d'études à temps plein ou l'équivalent temps plein	20
Un diplôme, certificat de compétence ou d'apprentissage obtenu après une année et au moins 13 années d'études à temps plein ou l'équivalent temps plein	15
Un diplôme, certificat de compétence ou d'apprentissage obtenu après une année et au moins 12 années d'études à temps plein ou l'équivalent temps plein	12
Diplômes de fin d'études secondaires	
Diplôme d'études secondaires/baccalauréat	5

LANGUES OFFICIELLES		Maximum 24
1^{er} langue officielle	Compétence élevée (par aptitude)	4
	Compétence moyenne (par aptitude)	4
	Compétence élémentaire (par aptitude)	de 1 à 2 max
	Aucune compétence	0
2^{ème} langue officielle	Maximum possible (pour les 4 aptitudes)	16
	Compétence élevée (par aptitude)	2
	Compétence moyenne (par aptitude)	2
	Compétence élémentaire (par aptitude)	de 1 à 2 max
	Aucune compétence	0
	Maximum possible (pour les 4 aptitudes)	8

EXPERIENCE		Maximum 21
Une année à temps plein		15
Deux années à temps plein		17
Trois années à temps plein		19
Quatre années à temps plein		21

AGE	Points
Moins de 17 ans	0
17 ans	2
18 ans	4
19 ans	6
20 ans	8
21-49 ans	10
50 ans	8
51 ans	6
52 ans	4
53 ans	2
Plus de 53 ans	0

EMPLOI RESERVE AU CANADA		Maximum 10
Le demandeur ne travaille pas au Canada et a reçu une offre d'emploi à durée indéterminée approuvée par DRHC		10
Cas où la demande est présentée par une personne titulaire d'un permis de travail temporaire et qui, soit :		
A fait l'objet d'un avis par DRHC, incluant les approbations sectorielles		10
A fait l'objet d'une dispense d'avis de DRHC en vertu de certains accords.		10

CAPACITE D'ADAPTATION		Maximum 10
Etudes de l'époux ou du conjoint de fait	de 3 à 5 points	
Diplôme d'études secondaires ou moins		0
Un diplôme, un certificat de compétence ou d'apprentissage, un diplôme universitaire d'un an d'études ET au moins 12 années d'études à temps plein ou l'équivalent		3
Un diplôme, un certificat de compétence ou d'apprentissage, un diplôme universitaire de deux ou trois ans d'études ET au moins 14 années d'études à temps plein ou l'équivalent		4
Une maîtrise ou un doctorat ET au moins 17 années d'études à temps plein ou l'équivalent temps plein		5
Etudes antérieures au Canada		5
Le demandeur ou l'époux ou conjoint de fait accompagnant le demandeur a terminé avec succès un programme d'études à temps plein d'au moins deux ans dans un établissement post-secondaire du Canada. L'intéressé doit avoir fait ces études après l'âge de 17 ans, en vertu d'un permis d'études valable		
Travail antérieur au Canada		5
Le demandeur ou l'époux ou conjoint de fait accompagnant le demandeur a travaillé à temps plein au Canada pendant au moins un an, en vertu d'une autorisation de travail valide		
Emploi réservé		5
Des points supplémentaires sont attribués pour un emploi réservé au Canada		
Parenté au Canada		5
Le demandeur ou l'époux ou conjoint de fait accompagnant le demandeur a un membre de sa famille au Canada qui est un citoyen canadien ou un résident permanent.		
TOTAL	Maximum 100	

**ANNEXE 2
ENTREPRENEURS ET INVESTISSEURS (FEDERAL)- GRILLE DE POINTS**

EXPERIENCE DANS L'EXPLOITATION D'UNE ENTREPRISE*	Maximum 35
5 ans d'expérience	35
4 ans d'expérience	30
3 ans d'expérience	25
2 ans d'expérience	20
* dans les cinq ans précédant la date de la demande	

AGE	Maximum 10
21-49 ans au moment de la présentation de la demande	10
2 points de moins pour chaque année au-dessus de 49 ou au-dessous de 21	

ETUDES	Maximum 25
Diplômes universitaires	
Doctorat, ou maîtrise ET au moins 17 années d'études à temps plein ou l'équivalent temps plein	25
Deux diplômes universitaires ou plus au niveau de la licence ET au moins 15 années d'études complètes à temps plein ou l'équivalent temps plein	22
Un diplôme universitaire obtenu après deux années d'études ET au moins 14 années d'études à temps plein complètes ou l'équivalent temps plein	20
Un diplôme universitaire obtenu après une année d'études ET au moins 13 années d'études à temps plein complètes ou l'équivalent temps plein	15
Certificat ou diplôme de compétence non universitaire	
Un diplôme, certificat de compétence ou d'apprentissage ¹¹ reçu après trois années d'études ET au moins 15 années d'études à temps plein complètes ou l'équivalent temps plein	22
Un diplôme, certificat de compétence ou d'apprentissage reçu après deux années d'études ET au moins 14 années d'études à temps plein complètes ou l'équivalent temps plein	20
Un diplôme, certificat de compétence ou d'apprentissage reçu après une année d'études ET au moins 13 années d'études à temps plein complètes ou l'équivalent temps plein	15
Un diplôme, certificat de compétence ou d'apprentissage reçu après une année d'études ET au moins 12 années d'études à temps plein complètes ou l'équivalent temps plein	12
Diplôme d'études secondaires	
Diplôme d'études secondaires/Baccalauréat français	5

LANGUES OFFICIELLES	Maximum 24
1^{re} langue officielle	
Bonne connaissance (par aptitude ¹²)	4
Connaissance moyenne (par aptitude)	2
Connaissance de base (par aptitude)	de 1 à 2
Connaissance nulle	0
Maximum possible (pour les 4 aptitudes)	16
2^{ème} langue officielle	
Bonne connaissance (par aptitude)	2
Connaissance moyenne (par aptitude)	2
Connaissance de base (par aptitude)	de 1 à 2
Connaissance nulle	0
Maximum possible (pour les 4 aptitudes)	8

¹¹ « Diplôme, certificat de compétence ou d'apprentissage » correspond à un diplôme d'études postsecondaires autre qu'un diplôme universitaire.

¹² Le candidat est évalué sur les aptitudes suivantes : parler, comprendre, lire ou écrire les deux langues officielles du Canada.

CAPACITE D'ADAPTATION	
Voyage d'exploration d'affaires au Canada dans les cinq années précédant la date de la demande	Maximum 6
Participation aux initiatives conjointes fédérales-provinciales d'immigration des gens d'affaires	6
TOTAL	Maximum 100

**ANNEXE 3
INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET PERSPECTIVES PAR
PROFESSION
ENSEMBLE DU CANADA**

CNP	PROFESSIONS	SALAIRE HORAIRE MOYEN (\$)	TAUX DE CHOMAGE (%)	PERSPECTIVES JUSQU'À 2007
	Toutes les professions	16,91	4,8	Satisfaisantes
0111	1-AFFAIRES, FINANCE, ADMINISTRATION Directeurs financiers	18,66 28,41	3,4 2,3	SATISFAISANTES Bonnes
0112	Directeurs des ressources humaines	29,89	2,9	Bonnes
0121	Directeurs des assurances, de l'immobilier et du courtage financier	28,39	1,5	Bonnes
0122	Directeurs de banque, du crédit et d'autres services de placements	26,80	2,0	Satisfaisantes
013	Directeurs des services de communications (sauf la radiotélédiffusion)	28,09	1,4	Satisfaisantes
1111	Vérificateurs et comptables	22,62	2,3	Satisfaisantes
1112	Analystes financiers et analystes en placements	24,51	1,9	Satisfaisantes
1113	Agents en valeurs, agents en placements et négociateurs en valeurs	24,90	4,4	Satisfaisantes
1121	Spécialistes des ressources humaines	24,68	1,6	Bonnes
1122	Professionnels des services aux entreprises de gestion	26,22	3,3	Bonnes
121	Personnel de supervision du travail de bureau	18,38	1,8	Satisfaisantes
1221	Agents d'administration	17,24	3,0	Satisfaisantes
1222	Adjointes de direction	18,60	2,9	Satisfaisantes
1224	Agents de gestion immobilière	16,87	3,8	Limitées
1225	Agents aux achats	20,15	2,6	Satisfaisantes
123	Personnel d'administration des finances et des assurances	16,59	2,1	Satisfaisantes
1231	Teneurs de livres	14,12	2,6	Satisfaisantes
1232	Agents de prêts	17,89	1,6	Satisfaisantes
124	Personnel en secrétariat	14,72	3,6	Limitées
141	Commis au travail général de bureau	12,99	5,1	Limitées
142	Commis en bureautique et en éditique	14,46	6,2	Limitées
1431	Commis à la comptabilité et personnel assimilé	14,84	3,6	Satisfaisantes
1432	Commis à la paye	16,75	3,0	Satisfaisantes
1433	Représentants au service à la clientèle-services financiers	13,11	2,3	Satisfaisantes
1434	Commis de banque, d'assurance, et d'autres services financiers	14,75	2,9	Satisfaisantes
144	Commis de soutien administratif	15,69	3,4	Satisfaisantes
145	Commis de bibliothèque, de correspondance et à l'information	13,60	5,4	Satisfaisantes
1453	Commis aux services à la clientèle, commis à l'information et personnel assimilé	14,01	3,6	Satisfaisantes
146	Commis des services postaux et de messageries	14,52	4,2	Limitées
1463	Messagers et distributeurs porte-à-porte	11,30	5,5	Limitées
147	Commis à l'expédition et à la distribution	14,21	5,4	Satisfaisantes
1471	Expéditeurs et réceptionnaires	13,33	6,0	Satisfaisantes

CNP	PROFESSIONS	SALAIRE HORAIRE MOYEN (\$)	TAUX DE CHOMAGE (%)	PERSPECTIVES JUSQU'A 2007
0210	2-SCIENCES NATURELLES ET APPLIQUEES Directeurs des services du génie, des sciences, et de l'architecture	23,64 32,10	3,4 3,3	BONNES Satisfaisantes
0213	Gestionnaires de systèmes informatiques	31,34	2,4	Bonnes
2111	Professionnels des sciences physiques	26,68	2,2	Bonnes
212	Professionnels des sciences de la vie	24,41	2,5	Satisfaisantes
213	Professionnels en génie civil, mécanique, électrique et chimique	29,05	2,9	Bonnes
2131	Ingénieurs civils	27,94	2,5	Bonnes
2132	Ingénieurs mécaniciens	28,10	3,1	Bonnes
2133	Ingénieurs électriciens et électroniciens	30,92	2,9	Bonnes
214	Autres professionnels en génie	29,69	2,6	Bonnes
2147	Ingénieurs informaticiens	31,41	2,3	Bonnes
215	Professionnels en architecture, en urbanisme et en arpentage	24,02	3,1	Satisfaisantes
216	Mathématiciens, analystes de systèmes informatiques et programmeurs	24,97	3,4	Bonnes
2162	Analystes de systèmes informatiques	25,46	3,1	Bonnes
2163	Programmeurs	23,50	4,1	Satisfaisantes
221	Personnel technique des sciences physiques	20,43	3,3	Satisfaisantes
2211	Technologues et techniciens en chimie	20,09	2,6	Satisfaisantes
222	Personnel technique des sciences de la vie	19,42	7,3	Limitées
223	Personnel technique en génie civil, mécanique et industriel	21,82	3,1	Satisfaisantes
224	Personnel technique en génie électronique et électrique	20,06	3,7	Bonnes
2241	Technologues et techniciens en génie électronique et électrique	22,05	4,2	Satisfaisantes
2242	Electroniciens d'entretien (biens de consommation)	18,59	4,2	Bonnes
225	Personnel technique en architecture, en dessin, en arpentage et en cartographie	20,17	4,0	Satisfaisantes
2253	Technologues et techniciens en dessin	19,88	3,9	Satisfaisantes
226	Autres contrôleurs techniques et officiers de réglementation	23,97	2,9	Satisfaisantes
227	Officiers et contrôleurs des services de transport	26,78	3,5	Satisfaisantes
2271	Pilotes, navigateurs et instructeurs de pilotage du transport aérien	28,43	3,9	Satisfaisantes

CNP	PROFESSIONS	SALAIRE HORAIRE MOYEN (\$)	TAUX DE CHOMAGE (%)	PERSPECTIVES JUSQU'A 2007
	3-SECTEUR DE LA SANTE	23,09	1,3	BONNES
0311	Directeurs des soins de santé	27,02	1,5	Bonnes
3111	Médecins spécialistes	22,22	0,3	Bonnes
3112	Omnipraticiens et médecins en médecine familiale	22,96	0,6	Bonnes
3113	Dentistes	30,38	0,4	Bonnes
312	Optométristes, chiropraticiens et autres professionnels en diagnostic et en traitement de la santé	16,86	0,3	Bonnes
313	Pharmaciens, diététiciens et nutritionnistes	26,64	0,7	Bonnes
3131	Pharmaciens	27,84	0,5	Bonnes
314	Professionnels en thérapie et en évaluation	23,95	1,1	Satisfaisantes
3142	Physiothérapeutes	24,30	0,9	Satisfaisantes
3143	Ergothérapeutes	23,95	0,9	Satisfaisantes
315	Professionnelles en sciences infirmières	23,07	0,8	Bonnes
321	Technologues et techniciens des sciences de la santé (sauf soins dentaires)	19,96	1,5	Bonnes
3211	Technologues médicaux et assistants en anatomopathologie	22,34	0,6	Bonnes
3212	Techniciens de laboratoire médical	18,57	2,3	Satisfaisantes
3215	Technologues en radiation médicale	22,20	0,9	Bonnes
322	Personnel technique en soins dentaires	23,28	1,7	Bonnes
3222	Hygiénistes et thérapeutes dentaires	26,18	1,5	Bonnes
323	Personnel technique en soins de santé (sauf soins dentaires)	17,28	1,1	Bonnes
3233	Infirmiers auxiliaires	17,18	1,0	Bonnes
3234	Ambulanciers et autre personnel paramédical	18,73	1,6	Bonnes
341	Personnel de soutien des services de santé	13,67	2,4	Satisfaisantes
3413	Aides-infirmiers, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires	13,60	2,2	Satisfaisantes
6631	Personnel élémentaire des soins de santé	13,86	1,1	Bonnes

CNP	PROFESSIONS	SALAIRE HORAIRE MOYEN (\$)	TAUX DE CHOMAGE (%)	PERSPECTIVES JUSQU'A 2007
0312	4-SCIENCES SOCIALES, ENSEIGNEMENT ADMINISTRATION PUBLIQUE ET RELIGION Administrateurs-enseignement postsecondaire et formation professionnelle	23,83 26,74	2,8 0,5	SATISFAISANTES Bonnes
0313	Directeurs d'école et administrateurs de programme d'enseignement aux niveaux primaire et secondaire	30,42	0,8	Bonnes
0314	Directeurs des services sociaux, communautaires et correctionnels	22,52	1,9	Bonnes
041	Directeurs de la fonction publique	31,19	0,7	Bonnes
411	Juges, avocats, et notaires (Québec)	29,75	1,3	Bonnes
412	Professeurs et assistants d'enseignement au niveau universitaire et postsecondaire	22,97	4,5	Bonnes
4121	Professeurs d'université	28,77	2,3	Bonnes
4131	Enseignants au niveau collégial et dans les écoles de formation professionnelle	25,00	4,3	Bonnes
4141	Enseignants au niveau secondaire	25,93	2,1	Satisfaisantes
4142	Enseignants aux niveaux primaires et préscolaires	24,43	1,8	Satisfaisantes
4143	Conseillers d'orientation et conseillers en information scolaire et professionnelle	25,32	3,0	Satisfaisantes
4151	Psychologues	27,12	0,5	Bonnes
4152	Travailleurs sociaux	22,32	2,4	Satisfaisantes
4153	Conseillers familiaux, conseillers matrimoniaux et personnel assimilé	19,33	3,2	Satisfaisantes
416	Agents des politiques et des programmes, rechercheurs et experts-conseils	23,72	3,0	Satisfaisantes
4160	Agents de programmes, chercheurs et experts- conseils en politiques sociales et de la santé	24,00	2,9	Satisfaisantes
4163	Agents de développement économique, chercheurs et experts-conseils en marketing	24,76	3,8	Satisfaisantes
421	Personnel paraprofessionnel du droit, des services sociaux, de l'enseignement et de la religion	17,32	3,4	Satisfaisantes
4211	Techniciens juridiques et personnel assimilé	18,85	1,9	Bonnes
4212	Travailleurs des services communautaires et sociaux	15,84	3,3	Satisfaisantes
4213	Conseillers en emploi	18,73	4,7	Satisfaisantes
4215	Educateurs spécialisés	20,13	3,8	Satisfaisantes
6470	Educateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	11,33	3,9	Satisfaisantes
6472	Aides-enseignants aux niveaux primaire et secondaire	13,78	6,2	Limitées

CNP	PROFESSIONS	SALAIRE HORAIRE MOYEN (\$)	TAUX DE CHOMAGE (%)	PERSPECTIVES JUSQU'A 2007
051	5- ARTS, CULTURE, SPORTS ET LOISIRS Directeurs des arts, de la culture, des sports et des loisirs	18,63 23,56	5,2 1,9	SATISFAISANTES Satisfaisantes
511	Professionnels des bibliothèques, des archives, des musées et des galeries d'art	19,93	2,5	Satisfaisantes
5111	Bibliothécaires	20,15	2,3	Satisfaisantes
512	Professionnels de la rédaction, de la traduction et des relations publiques	21,35	3,4	Satisfaisantes
5121	Auteurs, rédacteurs et écrivains	21,18	2,6	Satisfaisantes
5122	Réviseurs, rédacteurs-réviseurs et chefs du service des nouvelles	23,45	3,3	Satisfaisantes
5124	Professionnels des relations publiques et des communications	20,88	3,7	Satisfaisantes
5125	Traducteurs, terminologues et interprètes	20,15	5,9	Satisfaisantes
513	Professionnels des arts plastiques et des arts de la scène	19,46	4,0	Satisfaisantes
521	Personnel technique des bibliothèques, des archives, des musées et des galeries d'art	15,30	6,8	Limitées
522	Photographes, techniciens en graphisme et personnel technique du cinéma, de la radiotélédiffusion et des arts de la scène	16,78	7,8	Satisfaisantes
5221	Photographes	16,34	4,1	Satisfaisantes
523	Annonces et autres artistes de spectacle	15,60	9,1	Limitées
524	Concepteurs artistiques et artisans	16,77	4,0	Satisfaisantes
5241	Designers graphiques et illustrateurs	17,68	4,1	Satisfaisantes
5242	Designers d'intérieur	19,12	2,9	Satisfaisantes
525	Athlètes, entraîneurs, arbitres et personnel assimilé des sports et des loisirs	11,18	8,8	Limitées
5254	Animateurs et responsables de programmes de sports et de loisirs	11,12	8,4	Limitées

CNP	PROFESSIONS	SALAIRE HORAIRE MOYEN (\$)	TAUX DE CHOMAGE (%)	PERSPECTIVES JUSQU'A 2007
	6-VENTE ET SERVICES	15,27	4,9	LIMITEES
0611	Directeurs des ventes, du marketing et de la publicité	28,06	2,2	Bonnes
0621	Directeurs-commerces de détail	17,81	1,7	Bonnes
063	Directeurs de la restauration et des services d'hébergement	14,55	2,8	Satisfaisantes
0651	Directeurs d'autres services	20,13	1,7	Bonnes
621	Personnel de supervision des ventes et services	13,25	3,0	Bonnes
6221	Spécialistes des ventes techniques-commerces de gros	19,38	3,5	Bonnes
6231	Agents et courtiers d'assurance	17,40	1,3	Satisfaisantes
6232	Agents et vendeurs en immobilier	17,23	1,3	Satisfaisantes
6233	Acheteurs des commerces de gros et de détail	16,09	2,3	Satisfaisantes
6241	Chefs cuisiniers	13,19	5,6	Satisfaisantes
6242	Cuisiniers	9,29	7,8	Limitées
6251	Bouchers et coupeurs de viande-commerces de gros ou de détail	11,66	4,3	Limitées
6252	Boulangers-pâtisseries	10,45	5,6	Limitées
6261	Policiers (sauf cadres supérieurs)	24,57	0,5	Bonnes
6262	Pompiers	23,15	0,8	Bonnes
627	Personnel technique des services personnels	10,94	1,5	Satisfaisantes
6411	Représentants des ventes non techniques-commerces de gros	17,92	3,3	Satisfaisantes
6421	Vendeurs et commis-vendeurs-commerces de détail	10,22	5,6	Limitées
643	Personnel de l'hébergement et des voyages	13,41	4,5	Satisfaisantes
6431	Conseillers en voyage	13,41	4,4	Satisfaisantes
644	Guides et personnel préposé au jeu dans les casinos	11,37	22,9	Limitées
645	Personnel des services des aliments et boissons	9,52	6,8	Limitées
647	Personnel de soutien familial et de garderie	11,65	5,0	Limitées
6471	Aides familiaux, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	10,81	4,0	Limitées
648	Autre personnel des soins personnalisés	10,25	3,3	Satisfaisantes
6611	Caisiers	8,41	5,3	Limitées
662	Autre personnel de la vente et personnel assimilé	8,99	8,1	Limitées
664	Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé dans les services alimentaires	8,45	7,7	Limitées
6651	Gardiens de sécurité et personnel assimilé	11,61	5,0	Satisfaisantes
666	Nettoyeurs	11,45	6,7	Limitées
667	Autre personnel des services de voyage, d'hébergement, de loisirs et de parcs d'attractions	11,27	10,0	Limitées
668	Personnel élémentaire des services personnels	10,03	6,2	Limitées

CNP	PROFESSIONS	SALAIRE HORAIRE MOYEN (\$)	TAUX DE CHOMAGE (%)	PERSPECTIVES JUSQU'A 2007
	7-METIERS, TRANSPORTS ET MACHINERIE	17,44	6,6	SATISFAISANTES
071	Directeurs de la construction et du transport	26,64	1,9	Bonnes
0711	Directeurs de la construction	26,76	1,8	Bonnes
072	Directeurs de l'exploitation et de l'entretien d'immeubles	22,18	5,5	Satisfaisantes
721	Entrepreneurs et contremaîtres du personnel des métiers et du personnel assimilé	22,00	2,5	Bonnes
722	Surveillants du personnel des transports ferroviaire et routier	21,63	1,7	Bonnes
7231	Machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage	18,00	3,8	Satisfaisantes
7232	Outilleurs-ajusteurs	20,86	2,5	Satisfaisantes
724	Electriciens et monteurs de lignes d'électricité et de télécommunications	21,30	5,0	Satisfaisantes
7241	Electriciens (sauf électriciens industriels et réseaux électriques)	19,70	7,1	Satisfaisantes
7242	Electriciens industriels	22,98	3,7	Satisfaisantes
7246	Installateurs et réparateurs de matériel de télécommunications	21,16	2,4	Satisfaisantes
725	Plombiers, tuyauteurs, et monteurs d'installations au gaz	20,49	6,8	Satisfaisantes
726	Personnel des métiers du fromage, du profilage et du montage de métal	20,87	11,6	Limitée
7271	Charpentiers-menuisiers	16,97	11,0	Limitée
7272	Ebénistes	14,53	6,4	Limitée
728	Personnel de maçonnerie et de plâtrage	19,31	10,9	Satisfaisantes
729	Autre personnel des métiers de la construction	16,31	11,0	Satisfaisantes
731	Mécaniciens de machinerie et d'équipement de transport (sauf véhicules automobiles)	20,44	3,5	Satisfaisantes
7311	Mécaniciens de chantiers et mécaniciens industriels (sauf l'industrie du textile)	20,93	3,9	Satisfaisantes
7312	Mécaniciens d'équipement lourd	19,30	3,4	Satisfaisantes
7315	Mécaniciens et contrôleurs d'aéronefs	21,71	0,8	Bonnes
732	Mécaniciens de véhicules automobiles	16,12	3,9	Satisfaisantes
733	Autres mécaniciens	16,16	3,8	Satisfaisantes
734	Tapissiers-garnisseurs, tailleurs, cordonniers, bijoutiers et personnel assimilé	12,26	4,9	Limitée
7342	Tailleurs, couturiers, fourreurs et modistes	10,70	6,0	Limitée
735	Mécaniciens de machines fixes et opérateurs de centrales et de réseaux électriques	21,71	2,1	Satisfaisantes
736	Personnel des opérations du transport ferroviaire	23,29	2,0	Limitée
737	Grutiers, foreurs et dynamiteurs	20,06	6,8	Satisfaisantes
738	Personnel de l'imprimerie, scaphandriers, autre personnel des métiers et personnel assimilé	17,94	4,8	Limitée
741	Conducteurs de véhicules automobiles et opérateurs de transport en commun	14,94	5,2	Satisfaisantes
7411	Conducteurs de camions	15,68	5,5	Satisfaisantes
7412	Conducteurs d'autobus et opérateurs de métro et autres transports en commun	15,65	5,3	Satisfaisantes
742	Conducteurs d'équipement lourd	17,52	11,9	Satisfaisantes
743	Autres conducteurs de matériel de transport et personnel assimilé	17,03	6,4	Limitée
744	Personnel d'installation, de réparation et d'entretien	13,83	7,4	Satisfaisantes
745	Débardeurs et manutentionnaires	13,75	9,1	Limitée
761	Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction et autres	13,93	20,4	Limitée
762	Manœuvres aux travaux publics et personnel assimilé	15,39	12,2	Limitées

CNP	PROFESSIONS	SALAIRE HORAIRE MOYEN (\$)	TAUX DE CHOMAGE (%)	PERSPECTIVES JUSQU'A 2007
0811	8-SECTEUR PRIMAIRE Directeurs de la production primaire (sauf l'agriculture)	17,23 30,82	9,4 1,3	LIMITEES Satisfaisantes
8211	Surveillants de l'exploitation forestière	20,94	5,5	Satisfaisantes
822	Surveillants de l'exploitation des mines, du pétrole et du gaz	23,81	2,4	Bonnes
823	Personnel du forage, des mines souterraines et de la production gazéifère et pétrolière	21,50	6,1	Satisfaisantes
8241	Conducteurs de machines d'abattage du bois	18,05	16,7	Limitées
825	Entrepreneurs, surveillants et exploitants en agriculture, en horticulture et en aquaculture	14,63	1,6	Limitées
826	Capitaines et officiers de pêche et pêcheurs	14,29	11,7	Limitées
841	Personnel d'entretien des mines et du forage des puits de pétrole et de gaz	20,18	7,6	Satisfaisantes
842	Personnel de l'exploitation forestière	16,41	23,9	Limitées
8431	Ouvriers agricoles	10,01	10,1	Limitées
8432	Ouvriers de pépinières et de serres	10,33	15,1	Limitées
844	Personnel de la pêche, de la chasse et du trappage	12,74	405	Limitées
861	Personnel élémentaire de la production primaire	12,84	22,2	Limitées

CNP	PROFESSIONS	SALAIRE HORAIRE MOYEN (\$)	TAUX DE CHOMAGE (%)	PERSPECTIVES JUSQU'A 2007
091	9-TRANSFORMATION, FABRICATION ET SERVICES D'UTILITE PUBLIQUE Directeurs de la fabrication et des services d'utilité publique	16,06 28,27	6,9 2,2	SATISFAISANTES Bonnes
921	Surveillants dans les industries de transformation	20,12	2,6	Bonnes
922	Surveillants dans la fabrication et le montage	19,71	3,4	Satisfaisantes
923	Opérateurs de poste central de contrôle dans les procédés de fabrication et de transformation	22,55	1,9	Satisfaisantes
941	Opérateurs de machines dans le traitement des métaux et des minerais et personnel assimilé	17,21	5,7	Satisfaisantes
942	Opérateurs de machines dans le traitement des produits chimiques, du caoutchouc et du plastique et personnel assimilé	15,11	5,2	Satisfaisantes
943	Opérateurs de machines dans la production des pâtes et papiers et dans la transformation du bois	17,58	5,9	Satisfaisantes
944	Opérateurs de machines dans la fabrication des produits textiles et personnel assimilé	11,83	8,6	Limitées
945	Opérateurs de machines dans la confection d'articles en tissu, en fourrure et en cuir et personnel assimilé	9,60	8,9	Limitées
946	Opérateurs de machines dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac et personnel assimilé	13,61	10,1	Limitées
947	Opérateurs de machines à imprimer et personnel assimilé	13,88	6,0	Limitées
948	Monteurs de matériel mécanique, électrique et électronique	16,73	6,5	Satisfaisantes
9482	Assembleurs, contrôleurs et vérificateurs de véhicules automobiles	20,65	6,5	Limitées
9483	Assembleurs, monteurs, contrôleurs et vérificateurs de matériel électronique	13,05	6,4	Satisfaisantes
949	Autre personnel de montage et personnel assimilé	12,97	8,6	Satisfaisantes
951	Opérateurs de machines dans le façonnage et l'usinage des métaux et le travail du bois et personnel assimilé	15,99	6,5	Satisfaisantes
9510	Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	17,33	7,4	Satisfaisantes
9511	Opérateurs de machines d'usinage	16,54	5,1	Satisfaisantes
9514	Opérateurs de machines à travailler les métaux légers et lourds	15,21	5,7	Limitées
961	Manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	12,70	10,9	Limitées

ANNEXE 4 PROFESSIONS ET METIERS REGLEMENTES

PROFESSIONS REGLEMENTEES

Assurances et immobiliers

- Agent d'assurance
- Agent en immobilier
- Estimateur
- Evalueur

Gestion des affaires et finance

- Acheteur professionnel
- Administrateur agréé
- Comptable agréé
- Comptable en management accrédité/comptable en gestion accréditée
- Comptable général licencié
- Consultant en gestion
- Consultant en relations industrielles
- Entrepreneur de pompes funèbres et embaumeurs
- Entrepreneur professionnel en électricité
- Expert-comptable
- Représentant de l'administration scolaire

Sciences de la santé

➤ **Professionnels en diagnostic et en traitement**

- Chiropraticien
- Médecin spécialiste et chirurgien
- Médecin (médecine familiale et spécialisée)
- Naturopathe
- Omnipraticien
- Optométriste
- Podiatre/podologue
- Vétérinaire

➤ **Professionnels en thérapie et en évaluation**

- Audiologiste
- Ergothérapeute
- Orthophoniste
- Physiothérapeute

➤ **Sciences infirmières**

- Infirmier
- Infirmier praticien
- Infirmier psychiatrique autorisé
- Infirmier auxiliaire

➤ **Soins dentaires**

- Assistant dentaire
- Dentiste
- Denturologiste
- Hygiéniste dentaire
- Technicien dentaire
- Technologue dentaire
- Thérapeute dentaire

➤ **Technologies médicales**

- Laborantin
- Technicien de laboratoire médical et de radiologie
- Technologue de laboratoire médical
- Technologue en radiologie

➤ **Autres professions en sciences de la santé**

- Acupuncteur
- Ambulancier, préposé aux soins médicaux d'urgence
- Audioprothésiste
- Diététiste et nutritionniste
- Inhalothérapeute

<ul style="list-style-type: none"> - Massothérapeute <p><u>Sciences de la santé (suite)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Opticien d'ordonnance - Pharmacien - Sage femme
<p><u>Sciences naturelles et appliquées</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Agronome - Architecte - Architecte paysagiste - Arpenteur-géomètre - Biologiste - Chimiste - Géologue - Géophysicien - Géoscientifique - Ingénieur - Ingénieur forestier - Planificateur communautaire - Technologue et technicien en ingénierie - Technologue et technicien en science appliquée - Urbaniste et planificateur d'utilisation des sols
<p><u>Sciences sociales, droit et éducation</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Associé en psychologie - Avocat - Conseiller d'orientation - Conseiller en économie domestique - Designer d'intérieur - Educateur en garderie - Enseignant - Huisier - Notaire public - Notaire - Professeur - Traducteur, terminologue et interprète - Travailleur social
<p><u>Autres professions réglementées</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Administrateur municipal - Agent de recouvrement - Enquêteur privé - Estimateur municipal - Guide de chasse - Opérateur de machines fixes

METIERS RECLEMENTES

Groupe des professions du secteur industriel

➤ **Commerces liés à l'électricité et à l'électronique**

- Electricien (construction)
- Mécanicien d'instruments industriels
- Monteur de lignes sous tension
- Rembobineur de moteurs électriques
- Technicien d'entretien d'appareils électroménagers
- Technicien en électronique-Produits du consommateur

➤ **Professions dans le domaine des véhicules motorisés**

- Débrosseleur
- Débrosseleur-peintre
- Mécanicien-pompiste de station-service
- Mécanicien de camion
- Mécanicien de machinerie agricole
- Mécanicien de motocyclettes
- Mécanicien de véhicules automobiles (système de transmission)
- Mécanicien d'équipement lourd
- Peintre d'automobiles

- Réparateur de remorques de camions
- Technicien d'entretien automobile (système de direction, de suspension et freinage)
- Technicien d'entretien automobile (système d'alimentation et circuits électroniques)
- Technicien de véhicules récréatifs

➤ **Professions dans le domaine du matériel mécanique**

- Constructeur mécanicien d'élevateurs
- Mécanicien industriel (de chantier)
- Mécanicien d'équipement lourd
- Mécanicien de machines fixes
- Mécanicien de marine
- Mécanicien de réfrigération et d'air climatisé

➤ **Professions dans le domaine du travail des métaux**

- Chaudronnier
- Ferrailleur
- Machiniste
- Matricien
- Monteur-ajusteur de charpentes métalliques
- Outilleur-ajusteur

➤ **Autres métiers**

- Abatteur en forêt ou feuillue
- Inspecteur d'appareils sous pression
- Mécaniciens de brûleurs à mazout (résidentiels)
- Mineur
- Mouliste
- Préposé aux pièces
- Pressier sur presse rotative

Groupe des professions du secteur tertiaire

- Barbier
- Boulanger-pâtissier
- Coiffeur
- Cuisinier
- Projectionniste de films

Groupe des professions du secteur de la construction

➤ **Professions d'électricien**

- Electricien industriel
- Electricien (construction)
- Installateur de câblages en construction résidentielle

➤ **Professions dans le domaine de la maçonnerie, du plâtrage et du travail du béton**

- Briqueteur-maçon
- Carreleur
- Finisseur de béton
- Plâtrier

➤ Professions dans le domaine de la plomberie et de la tuyauterie
- Monteur d'appareils de chauffage
- Monteur d'installations au gaz
- Monteur d'installations au gaz (industriel)
- Plombier
- Poseur de gicleurs
➤ Professions de conducteur de matériel
- Conducteur d'équipement lourd
- Conducteur de grue à tour
- Conducteur de grue autonome
- Conducteur de grue électrique
- Conducteur de treuil (camion-grue)
- Conducteur de pelle-rétrocavense
- Opérateur de ponts roulants
➤ Professions des métiers reliés au bois
- Charpentier
- Ebéniste
➤ Professions dans d'autres domaines du secteur de la construction
- Calorifugeur (chaleur et froid)
- Constructeur mécanicien d'élévateurs
- Couvreur
- Ferblantier
- Ferrailleur
- Latteur
- Mécanicien de réfrigération et d'air climatisé
- Monteur soudeur
- Monteur de charpentes en acier (généraliste)
- Peintre et décorateur
- Poseur réparateur d'appareils de chauffage
- Poseur de châssis muraux métalliques
- Poseur de revêtements souples
- Serrurier de bâtiment
- Soudeur
- Technicien de prévention d'incendie
- Vitrier

**ANNEXE 5
CABINETS DE RECRUTEMENT SPECIALISES
REGION DU GRAND TORONTO**

Compagnie	Niveau de recrutement	Secteurs d'activités privilégiés
<p>Armitage Associates 100 Yonge Street Suite 1210 Tél. : 416.863.0576 Fax : 416.863.0092 www.armitagesearch.com</p>	<p>Spécialisé dans les directeurs et vice-présidents Cadres permanents et intérimaires</p>	<p>Entreprises en croissance Services financiers Technologies de l'information et technologies émergentes</p>
<p>Bedford Consulting Group 145 Adelaide Street West Suite 400 Toronto, Ontario M5H 4E5 Tél. :416.963.9000 Fax. : 416.963.9998 www.bedfordgroup.com</p>	<p>Niveau managers, directeurs et vice-présidents</p>	<p>Technologies de l'information Sciences de la vie Ressources naturelles et industrielles lourdes Biens de consommation Industries manufacturières Services financiers</p>
<p>Botrie Associates 20 Adelaide Street East Suite 401 Toronto, Ontario M5C 2T6 Tél.: 416.868.0118 Fax: 416.868.0121 http://ca.hudsonresourcing.com</p>	<p>Cadres intermédiaires</p>	<p>Généralistes</p>
<p>Caldwell Partners International 64 Prince Arthur Avenue Toronto, Ontario M5R 1B4 Tél.: 416.920.7702 Fax:416.922.8646</p>	<p>Niveau président et vice-président Cadres intérimaires (entreprises en croissance, transfert technologique...)</p>	<p>Biens de consommation Technologies de l'information et de la communication Services financiers Ressources naturelles Secteur public, associations et ONG</p>
<p>Cambridge Management Planning 2323 Yonge Street Suite 203 Toronto, Ontario M4P 2C9 Tél.: 416.484.8408 Fax.:416.484.0151 www.cambridgemgmt.com</p>	<p>Cadres intermédiaires Directeurs Managers intérimaires (fusions acquisitions, croissance rapide...) Services de gestion de carrière : coaching/mentorat</p>	<p>Aérospatiale Energie Biens de consommation Services financiers Industrie Médias Pharmaceutique Immobilier Commerce de détail Télécommunications Associations et ONG</p>

Compagnie	Niveau de recrutement	Secteurs d'activités privilégiés
<p>Carmichael Birell & Co. 15 Allstate Parkway Suite 210 Markham, Ontario L3R 5B4 Tél.: 905.470.8654 Fax.: 905.470.8685 www.carmichaelbirell.com</p>	<p>Cadres intermédiaires</p>	<p>Banques, Assurances, Fonds mutuels Consulting Biens de consommation Manufacture Sciences de la vie Edition et media Commerce de détail Technologies de l'information Transport et distribution Capital de risque</p>
<p>Compton Graham International 21 Saint Clair Avenue East Suite 1400 Toronto, Ontario M4T 2T7 Tél.: 416.944.2000 Fax : 416.944.2020 www.comptongraham.com</p>	<p>Cadres senior et intermédiaires</p>	
<p>Corso, Mizgala & French 90 Eglinton Avenue East Suite 404 Toronto, Ontario M4P 2Y3 Tél. : 416.488.4111 Fax : 416.488.3111</p>	<p>Cadres Senior</p>	<p>Généralistes</p>
<p>Crawford & Compagny Boyden 130 Adelaide Street West Suite 2000 Toronto, Ontario M5H 3P5 Tél. : 416.863.0153 Fax : 416.864.1770 www.crawforddemunnik.com</p>	<p>Présidents et Directeurs</p>	<p>Généralistes</p>
<p>Duchame Group Inc 157 Bowwood Avenue Toronto, Ontario M4N 1Y3 Tél.: 416.481.7221 Fax : 416.481.5641</p>	<p>Cadres intermédiaires</p>	<p>Généraliste Associations et ONG</p>
<p>Drake Personnel 181 Bay Street Suite 2030, P.O. Box 760 Toronto, Ontario M4N 1Y3 416.967.7700 Fax.: 416.216.1109 www.drakeintl.com</p>	<p>Tous niveaux de recrutement Permanents et temporaires</p>	<p>Généralistes</p>

Compagnie	Niveau de recrutement	Secteurs d'activités privilégiés
<p>Egon Zehnder International Inc BCE Place 181 Bay Street Suite 2900, P. O. Box 810 Toronto, Ontario M5J 2T3 Tél. : 416.364.0222 Fax : 416.364.0955 www.zehnder.com</p>	<p>Cadres senior et intermédiaires</p>	<p>Services financiers Technologie de l'information Sciences de la vie Industrie Assurances</p>
<p>Enns Partners Inc 70 University Avenue Suite 410, P. O. Box 14 Toronto, Ontario M5J 2M4 Tél. :416.598.0012 Fax : 416.598.4328 www.ennspartners.com</p>	<p>Présidents, directeurs et cadres</p>	<p>Services financiers Technologie de l'information Santé et pharmaceutique Média et divertissement Industries manufacturières Transport Commerce de détail</p>
<p>Heidrick and Struggles Canada Inc BCE Place 161 Bay Street, P. O. Box 601 Toronto, Ontario M5J 2S1 Tél.: 416.361.4700 Fax : 416.361.4770 www.heidrick.com</p>	<p>Présidents, directeurs et cadres senior</p>	<p>Publicité et communications Biens de consommation Tourismes Media et divertissement Biens de luxe Services financiers Sciences de la vie Industries</p>
<p>Hermann Group 1100 Bloor Street West Toronto, Ontario M4W 3B8 Tél.: 416.922.4242 Fax: 416.922.4366 www.hermanngroup.com</p>	<p>Cadres</p>	<p>Généralistes</p>
<p>Herman Smith Search Incorporated First canadian place 100 King Street West Toronto, Ontario M5X 1E4 Tél.: 416.643.6680 Fax: 416.643.6681 www.ema-partners.com</p>	<p>Cadres intermédiaires et senior</p>	<p>Généralistes</p>
<p>Janet Wright & Associates Inc 21 Bedford Road, Suite 300 Toronto, Ontario M5X 1E4 Tél.: 416.923.3008 Fax: 416.923.8311 www.jwsearch.com</p>		<p>Entreprises culturelles Hôpital et secteur de la santé Universités et enseignement Services sociaux</p>

Compagnie	Niveau de recrutement	Secteurs d'activités privilégiés
<p>Lovas Stanley/Ray & Berndtson Inc Royal Bank Plaza, South Tower 200 Bay Street Suite 3150, P.O. Box 125 Toronto, Ontario M5J 2J3 Tél.: 416.366.1990 Fax: 416.366.7353 www.rayberndtson.com</p>	Présidents et cadres	Automobile Energie Services financiers Sciences de la vie Industries Média et technologie e-business Formation, association et ONG
<p>Mandrake Management Consultants 55 Saint Clair Avenue West Suite 401 Toronto, Ontario M4V 2Y7 Tél.: 416.922.5600 Fax:416.922.1356 www.mandrake.ca</p>	Cadres (fusions acquisitions, alliances stratégiques)	Marketing et biens de consommation Technologie de l'information Services financiers Secteur public Santé Commerce de détail Relations publiques Personnel de création
<p>Marmur & Associates 4950 Yonge Street Suite 2200 Toronto, Ontario M2N 641 Tél. : 416.410.3311 Fax : 416.730.0074 www.marmur.ca</p>	Managers	Généralistes
<p>Nolan Associates Inc 320 Bay Street Suite 1510, P.O. Box 16 Toronto, Ontario M5H 4A6 Tél.: 416.868.9991 Fax: 416.868.9394 www.nolanassociates.ca</p>	Cadres	Finance
<p>N.A.P. Executive Services Retail Division/Apparel 3101 Bathurst Street, Suite 300 Toronto, Ontario M6A 2A6 Tél.: 416.949.8896 www.fashion-career.com</p>	Cadres intermédiaires	Secteur de la mode et de la confection
<p>Palmer & Co. 69 Bloor Street East, Suite 310 Toronto, Ontario M4W 1A9 Tél.: 416.975.9595 Fax: 416.975.9068 www.palmerco.ca</p>	Cadres intermédiaires et supérieurs	Biens de consommation Santé/Médical Edition Technologies Publicité et communication Services professionnels et légaux

Compagnie	Niveau de recrutement	Secteurs d'activités privilégiés
<p>PTC Accounting and Finance Inc 160 Steeles Avenue West Suite 300 Concord, Ontario L4K 4M2 Tél.: 1.877.303.9550 Fax : 416.946.1089 www.ptcaccounting.com</p>	Cadres intermédiaires	Comptabilité et finances
<p>Reynolds Consulting International Scotia Plaza 40 King Street West, Suite 3500 Toronto, Ontario M5H 3Y2 Tél.: 416.304.1702 Fax: 416.304.1723 www.russelreynolds.com</p>	Cadres	Secteur public Biens de consommation Services financiers Santé Industries manufacturières Ressources naturelles Association et ONG
<p>Wayne Perry & Associates 335 Bay Street, Suite 701 Toronto, Ontario M5H 2R3 Tél.: 416.214.2010 Fax: 416.361.0728 www.wayne-perry.com</p>	Cadres senior et intermédiaires	Généralistes