

Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales

Lignes directrices sur la désignation de l'employeur

Table des matières

SIGLES ET ACRONYMES	2
BUT	3
FORMULAIRE DE DEMANDE DE DÉSIGNATION DE L'EMPLOYEUR	3
FORMATION SUR L'INTÉGRATION POUR LES EMPLOYEURS	3
FORMATION SUR LES COMPÉTENCES INTERCULTURELLES	4
SECTIONS DU FORMULAIRE DE DÉSIGNATION DE L'EMPLOYEUR	5
RENSEIGNEMENTS SUR L'EMPLOYEUR.....	5
DESCRIPTION DE L'ENTREPRISE.....	8
BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE	9
RECOURS AUX SERVICES D'UN REPRÉSENTANT EN IMMIGRATION	9
ENGAGEMENTS QUANT AUX MESURES DE SOUTIEN À L'ÉTABLISSEMENT.....	10
DÉCLARATION DE L'EMPLOYEUR.....	11
PRÉSENTATION DE LA DEMANDE	13

SIGLES ET ACRONYMES

PPICR – Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales

EDE – évaluation des diplômes d'études

IRCC – Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada

LIPR – Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés

RIPR – Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés

PE – protocole d'entente

CNP – Classification nationale des professions

ODE – organisme de développement économique

DP – demandeur principal

FEER – Formation, études, expérience et responsabilités

BUT

Les présentes lignes directrices s'adressent aux employeurs potentiels qui souhaitent être désignés pour embaucher des travailleurs qualifiés dans le cadre du Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales. Elles expliquent les critères d'admissibilité pour devenir un employeur désigné, les responsabilités que vous devrez assumer si vous présentez une demande de désignation et si votre demande de désignation est approuvée, et un aperçu étape par étape de la façon de remplir le formulaire de demande de désignation de l'employeur.

FORMULAIRE DE DEMANDE DE DÉSIGNATION DE L'EMPLOYEUR

Le Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales est un programme pilote d'immigration axé sur la communauté et sur les employeurs qui vise à répondre aux besoins du marché du travail dans les petites et moyennes communautés partout au Canada.

La désignation est la première étape que doit franchir un employeur souhaitant participer au programme pilote. Le **formulaire de demande de désignation de l'employeur** doit être rempli avant de demander une recommandation concernant un candidat dans le cadre du Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales. Vous devez suivre le processus de désignation une seule fois avant d'avoir accès au programme pilote. Toute utilisation ultérieure du programme pilote s'appuiera sur votre désignation initiale, à la condition que celle-ci demeure valide. Les renseignements figurant dans ce formulaire seront validés par l'organisme de développement économique communautaire (ODE) avant que la recommandation ne soit accordée et avant que toute autre recommandation ne soit offerte à votre entreprise.

FORMATION SUR L'INTÉGRATION POUR LES EMPLOYEURS

Une formation obligatoire sur l'accueil et l'intégration donnée par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada est requise pour que l'employeur puisse être désigné pour participer au programme pilote. Afin de maximiser les avantages de la formation, la personne qui y participe devrait être l'employeur, comme il est défini ci-dessous. **Vous recevrez un certificat d'achèvement, que vous devriez présenter avec ce formulaire de demande.** Pour suivre la formation obligatoire sur l'intégration pour les employeurs, veuillez communiquer avec votre ODE afin d'obtenir un lien vers la formation en français ou en anglais.

FORMATION SUR LES COMPÉTENCES INTERCULTURELLES

Les employeurs qui embauchent de nouveaux arrivants dans le cadre du programme pilote s'engagent à favoriser des milieux de travail inclusifs. La formation en compétences interculturelles peut vous aider à prendre des mesures concrètes pour accueillir et intégrer vos employés nouveaux arrivants, ce qui vous aidera à maintenir en poste ces talents formés à l'étranger à long terme. Par conséquent, chaque employeur – de préférence un gestionnaire qui participe à la supervision des employés nouveaux arrivants – doit suivre une formation sur les compétences interculturelles avant que vous puissiez présenter une demande de désignation pour le programme pilote. **Vous recevrez un certificat d'achèvement, que vous devriez présenter avec votre formulaire de demande de désignation. Pour suivre la formation obligatoire sur les compétences interculturelles, veuillez communiquer avec votre ODE afin d'obtenir un lien vers la formation en français ou en anglais.**

Processus de désignation de l'employeur

Le processus de désignation vise à confirmer ce qui suit :

- Le Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales est le programme d'immigration le mieux adapté pour répondre aux besoins de l'employeur.
- L'employeur et son entreprise mènent leurs activités activement de manière continue sous la même direction depuis au moins deux ans dans la communauté participante (remarque : une exception peut être accordée pour les employeurs qui déménagent dans la communauté à certaines conditions).
- L'employeur exerce ses activités dans au moins une des professions prioritaires, lesquelles sont déterminées par l'organisme de développement économique de la communauté.
- L'employeur souhaite embaucher des demandeurs étrangers pour un emploi à temps plein non saisonnier, à raison d'un minimum de 30 heures de travail par semaine.
- L'employeur convient de maintenir un milieu de travail accueillant et démontre son engagement à le faire.
- L'employeur a terminé avec succès une formation sur les compétences interculturelles;
- L'employeur a terminé avec succès une formation d'intégration

Lignes directrices sur la désignation de l'employeur – Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales

obligatoire;

- L'employeur s'est engagé à aider le candidat et les membres de sa famille qui l'accompagnent à accéder aux services d'établissement.
- L'employeur comprend et accepte les exigences de déclaration du programme pilote.

Les employeurs désignés peuvent présenter une demande de recommandation pour le ou les candidats qu'ils souhaitent embaucher. Pour en savoir plus sur le processus de recommandation et sur le processus d'immigration pour un candidat souhaitant présenter une demande de résidence permanente, veuillez consulter la page : [Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales - Canada.ca](http://Programme_pilote_d'immigration_dans_les_communautes_rurales_-_Canada.ca)

SECTIONS DU FORMULAIRE DE DÉSIGNATION DE L'EMPLOYEUR

RENSEIGNEMENTS SUR L'EMPLOYEUR

Dans le contexte de la présente entente, le terme « employeur » s'entend d'une personne qui participe activement à la gestion courante de l'entreprise et qui peut assumer toutes les responsabilités liées au programme pilote. L'employeur définit les conditions d'emploi, y compris le salaire des employés, l'échelle salariale et la formation des employés. L'employeur a également la responsabilité de veiller au bon rendement des employés et de faciliter l'accès à la formation.

L'employeur ne peut pas être :

- une entreprise ou une agence qui recrute et embauche des travailleurs afin d'établir un bassin de candidats qui peuvent être recrutés par d'autres entreprises sur une base permanente ou contractuelle à des fins de dotation;
- un consulat;
- une entreprise appartenant à un représentant d'immigration (conformément au paragraphe de la LIPR 91(2))
- une entreprise dont la majorité des actions ou d'autres parts sont détenues, individuellement ou collectivement, par l'étranger ou son époux ou conjoint de fait, ou qui est contrôlée, directement ou indirectement, par ceux-ci.

Dans cette section, l'employeur doit fournir des renseignements sur l'entreprise pour laquelle il souhaite embaucher un candidat, y compris tous les travailleurs étrangers temporaires qui travaillent actuellement pour son organisation.

La demande exige que vous inscriviez le code à deux chiffres du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) pour le secteur d'activité dans lequel votre entreprise exerce des activités. Si vous ne connaissez pas ce numéro, veuillez accéder à [ce lien](#) pour consulter la liste des codes du SCIAN 2022 pour chaque secteur.

L'application exige que vous indiquiez le groupe professionnel de premier niveau dont relève votre entreprise. Veuillez choisir entre 1 et 9. Si vous ne savez pas de quelle catégorie professionnelle relève votre entreprise, veuillez consulter le lien suivant : [Hiérarchie et structure - Canada.ca \(esdc.gc.ca\)](#)

1. Affaires, finances et administration
2. Sciences naturelles et appliquées
3. Santé
4. Éducation, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux
5. Art, culture, loisirs et sport
6. Vente et services
7. Commerce et transport
8. Ressources naturelles et agriculture
9. Industrie manufacturière et services publics

Seuls le signataire autorisé ou la personne-ressource déléguée peuvent transmettre, recevoir et communiquer des renseignements ou des documents au nom de l'entreprise. Vous devez aviser la communauté de tout changement apporté à votre emplacement commercial autorisé.

Veuillez noter qu'il se peut que les entreprises à domicile et celles qui sont situées dans des résidences privées ne soient pas admissibles à la désignation. L'admissibilité sera déterminée par l'organisme de développement économique de la communauté participante.

Veuillez noter que, dans le cadre du processus de désignation, l'organisme de développement économique de la communauté confirmera les renseignements fournis sur votre lieu de travail et vos antécédents de pratiques commerciales. Votre lieu de travail et vos antécédents de pratiques commerciales doivent montrer que vous respectez l'ensemble des lois et règlements fédéraux et provinciaux applicables en matière d'emploi.

Pour être admissibles, les employeurs doivent, au moment de la demande, être en règle auprès des autorités provinciales du travail et de la santé et la sécurité au travail et ne pas contrevenir à la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* (LIPR) ou au *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* (RIPR).

Les employeurs doivent exploiter activement l'entreprise de manière continue sous la même direction depuis au moins deux ans dans la communauté. Pour confirmer l'exploitation active et continue de votre entreprise, l'ODE pourrait demander des renseignements supplémentaires comme les documents fiscaux, les feuilles de paye et tout autre renseignement jugé pertinent.

La désignation d'employeur pourrait être révoquée, à la discrétion de la communauté, si celle-ci prend connaissance :

- a) l'organisation de développement économique apprend qu'un employeur désigné enfreint le régime de conformité de l'employeur en vertu de la Loi ou du Règlement et qu'une ordonnance ou une sanction administrative pécuniaire est émise ;
- b) l'organisation de développement économique a connaissance d'une fraude ou d'une fausse déclaration dans la demande de désignation ou de recommandation d'un employeur désigné ou dans l'offre d'emploi ;
- c) l'organisme de développement économique a des préoccupations concernant l'intégrité du programme et l'assurance de la qualité ou a connaissance d'une fraude, d'une fausse déclaration ou du non-respect par un employeur désigné de la législation provinciale ou fédérale relative aux normes d'emploi ou à la santé et à la sécurité au travail, après la désignation initiale ;
- d) l'organisme de développement économique se rend compte que l'employeur désigné ne répond plus aux critères de désignation énoncés au paragraphe (3) ;
- e) l'organisme de développement économique apprend qu'un employeur désigné a été jugé non conforme à la Loi canadienne sur les droits de la personne, à la législation provinciale sur le travail et l'emploi ou à la législation provinciale sur les droits de la personne par l'organisme responsable de l'application de la législation fédérale ou provinciale, selon le cas ;
- f) l'employeur désigné ou toute personne qui recrute l'étranger pour l'employeur désigné a, directement ou indirectement, exigé ou recouvré des frais auprès de l'étranger ; ou

- g) l'employeur désigné a volontairement demandé à ne plus participer à la catégorie d'immigration des collectivités rurales.

Procédure de retrait de la désignation d'un employeur

Lorsque l'ODE est informé, qu'il enquête et qu'il dispose de preuves confirmant qu'un employeur désigné devrait être retiré de la liste, l'ODE est tenu de :

- h) Informer rapidement l'employeur par écrit, en indiquant clairement le(s) motif(s) de la révocation de la désignation de l'employeur, les preuves à l'appui de la décision, les conséquences et les prochaines étapes, et informer l'employeur que le processus de révocation de la désignation commence et qu'une période probatoire de soixante (60) jours est en vigueur ;
- i) L'ODE informera l'employeur qu'il ne peut pas soumettre de demandes de recommandation à l'ODE pendant cette période de soixante (60) jours. L'ODE informe immédiatement IRCC de l'enquête et des demandes de résidence permanente concernées et assure le suivi avec IRCC pour communiquer le résultat de la procédure ;
- j) Si l'employeur souhaite faire appel de la décision de radiation, il devra soumettre une réponse écrite dans les trente (30) jours suivant la réception de l'avis concernant toute divergence relative à l'infraction présumée, à la conséquence proposée, ou aux deux ;
- k) Après la période de soixante (60) jours, si l'employeur ne fait pas appel de la décision, il sera officiellement radié et l'ODE l'en informera par écrit. Au cours de la période de soixante (60) jours, l'employeur peut se retirer volontairement du projet pilote ;
- l) Les employeurs qui ont été désignées ne pourront pas accéder au projet pilote pendant une période d'au moins un (1) an et jusqu'à un maximum de deux (2) ans. Il appartient à l'ODE de déterminer la durée pendant laquelle l'employeur ne pourra pas participer au projet pilote, et cette décision doit être communiquée par écrit à l'ODE après la période de soixante jours ;
- m) L'ODE fera tous les efforts raisonnables pour notifier, par écrit, à tous les ressortissants étrangers concernés la décision et les prochaines étapes. Cela devrait inclure l'évaluation par l'ODE de l'opportunité de révoquer une recommandation d'un candidat qui détient une offre d'emploi de l'employeur qui n'est plus désigné. Si le candidat, sans qu'il y ait faute de sa part, a une offre d'emploi auprès d'un employeur qui n'est plus désigné, il peut trouver une nouvelle offre d'emploi auprès d'un nouvel employeur désigné et conserver sa recommandation.

DESCRIPTION DE L'ENTREPRISE

Dans cette section, l'employeur doit fournir des renseignements supplémentaires sur l'entreprise.

Au moment de remplir cette section, veuillez prendre note que la période pendant laquelle une entreprise doit avoir été exploitée par l'employeur est visée par des exigences particulières :

Pour être admissible, l'employeur doit exploiter activement l'entreprise de manière continue sous la même direction depuis au moins deux ans dans la communauté. Pour confirmer l'exploitation active et continue de votre entreprise, la communauté pourrait demander des renseignements supplémentaires comme les documents fiscaux, les feuilles de paye et tout autre renseignement jugé pertinent.

Les entreprises qui se réinstallent ou qui prennent de l'expansion dans la région peuvent être admissibles au programme pilote si elles ont déjà une relation avec la communauté ou l'ODE locale. Veuillez communiquer avec l'ODE de la communauté pour obtenir de plus amples renseignements.

BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE

Les employeurs sont invités à fournir des renseignements sur les besoins en main-d'œuvre actuels et futurs de leur organisation. Les renseignements qui sont fournis seront utilisés pour aider la communauté à prévoir les besoins de l'employeur et à établir les priorités à cet égard. Lorsqu'un employeur présente une demande et indique les besoins futurs en main-d'œuvre, il n'est pas garanti qu'il recevra le nombre de recommandations demandé.

Veuillez fournir les renseignements au mieux de vos capacités. Le défaut de remplir la section n'aura pas d'incidence directe sur votre admissibilité au programme pilote, mais pourrait nuire à la capacité de la communauté à répondre à vos besoins en main-d'œuvre.

RECOURS AUX SERVICES D'UN REPRÉSENTANT EN IMMIGRATION

Si vous avez eu recours aux services d'un représentant en immigration, veuillez remplir cette section.

Si vous recevez une désignation, vous devez faire preuve de diligence lorsque vous faites appel aux services d'un représentant en immigration, d'un recruteur tiers ou d'une agence de recrutement/placement pour embaucher des

candidats. Les employeurs doivent suivre des pratiques de recrutement équitables, être prudents dans leurs pratiques d'embauche et respecter les lois applicables concernant le recours à des représentants et à des recruteurs, le cas échéant.

ENGAGEMENTS QUANT AUX MESURES DE SOUTIEN À L'ÉTABLISSEMENT

La section « Engagements quant aux mesures de soutien à l'établissement » contient des renseignements sur les engagements que vous convenez de prendre envers les candidats que vous recrutez dans le cadre du Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales, et envers la communauté et le gouvernement du Canada lorsque vous recrutez des candidats dans le cadre du programme pilote.

Un élément distinctif du Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales est l'accent mis sur l'établissement et le maintien des candidats et de leur famille dans la communauté. Les employeurs, en collaboration avec d'autres partenaires de la communauté, jouent un rôle important dans le soutien de l'établissement et, au bout du compte, le maintien dans la communauté. Par conséquent, les employeurs doivent s'engager à respecter les obligations liées à l'établissement énoncées ci-dessous.

Mesures de soutien à l'établissement obligatoires

1. **Suivre la formation sur les compétences interculturelles avant d'être désigné** (voir la page X pour en savoir plus).
2. **Mettre en contact les employés nouveaux arrivants avec les services d'établissement pour les immigrants dans votre communauté** : Les employeurs désignés doivent aiguiller leurs employés nouveaux arrivants et les membres de leur famille vers des services pertinents dans la communauté, notamment un fournisseur de services d'établissement local qui offre des services dans la langue officielle de préférence du nouvel arrivant. Vous devriez vous familiariser avec les services offerts aux nouveaux arrivants dans votre communauté en prévision de l'arrivée de votre employé.

Autres mesures de soutien à l'établissement

Il existe de nombreuses façons de soutenir et de maintenir en poste vos employés nouveaux arrivants.

En plus de suivre une formation sur les compétences interculturelles, vous pouvez :

1. Encourager votre personnel à suivre une formation sur les compétences interculturelles;
2. Établir des liens sociaux grâce au mentorat et à la consolidation de l'esprit d'équipe;
3. Mettre sur pied un comité de diversité et d'inclusion en milieu de travail.

En plus d'aider les nouveaux arrivants à s'intégrer en les mettant en contact avec un fournisseur de services d'établissement local, vous devrez indiquer une ou deux mesures concrètes que vous prendrez pour créer et favoriser un milieu de travail accueillant ou soutenir votre candidat et les membres de sa famille qui l'accompagnent. Voici des exemples de façons de soutenir votre candidat :

1. L'aider à trouver un logement et à se sentir chez lui.
2. L'aider pour le transport :
 - a. aller le chercher au aéroport;
 - b. l'aider à se rendre au travail, à un FS local et à d'autres services essentiels;
 - c. lui donner de l'information sur les transports en commun.
3. L'orienter vers les services essentiels dans la communauté (c.-à-d. carte d'assurance maladie et inscription à l'école).

DÉCLARATION DE L'EMPLOYEUR

La section sur la déclaration de l'employeur donne à l'ODE de la communauté locale l'assurance que vous avez lu et compris l'engagement que vous prenez en tant qu'employeur à recruter des candidats pour votre organisation dans le cadre du Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales.

Si vous avez des questions au sujet des engagements ou d'une partie de la section de la déclaration, veuillez communiquer avec l'organisme de développement économique de votre communauté.

Le fait d'apposer vos initiales à côté de chaque énoncé et votre signature au bas de cette section signifie que vous acceptez de faire ce qui suit :

- Attirer et embaucher des candidats qualifiés;
- Présenter une offre d'emploi authentique pour un poste à temps plein

Lignes directrices sur la désignation de l'employeur – Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales

non saisonnier à des employés qui arrivent dans la communauté dans le cadre du programme pilote;

- Suivre la formation obligatoire sur l'intégration donnée par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC);
- Suivre la formation obligatoire sur les compétences interculturelles;
- Rendre compte du nombre de candidats recrutés dans le cadre du Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales, de leur statut d'emploi, des renseignements sur le poste, le salaire et les heures de travail ainsi que des services d'établissement qui leur sont offerts pendant une période maximale de trois ans après l'embauche ou pour la durée de l'emploi, si celle-ci est inférieure à trois ans;
- Respecter la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* (LIPR), le *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* (RIPR), la législation fédérale et provinciale en matière de santé et de sécurité au travail et la législation sur les normes d'emploi.
- Vous acquitter de vos obligations de collaborer avec un fournisseur de services pour les immigrants afin de soutenir les candidats et leur famille et de leur donner accès aux services d'établissement dans la langue officielle de leur choix, comme il est indiqué dans la section « Engagements quant aux mesures de soutien à l'établissement » ci-dessus;
- Informer l'ODE de la communauté de tout changement concernant la structure de propriété de l'entreprise, si celle-ci est vendue ou si elle ferme de façon permanente ou temporaire;
- Informer l'ODE de la communauté si vous voulez demander de vous retirer volontairement du programme pilote;
- Informer immédiatement l'ODE de la communauté par écrit si le candidat démissionne de son poste, est congédié ou est mis à pied;
- Informer l'ODE de la communauté de tout changement dans l'emplacement de votre entreprise;
- Indiquer à l'ODE de la communauté la situation par rapport à l'arrivée du candidat;
- L'état de la désignation sera examiné par la communauté;
- L'employeur s'engage à faire preuve de respect à l'égard de toutes les organisations participant au programme, y compris l'ODE de la communauté et IRCC.

Si vous ne déclarez pas votre intention de respecter les engagements énoncés dans cette section, vous ne pourrez pas participer au programme pilote. En outre, le manquement aux exigences du Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales pourrait entraîner votre suspension du programme pilote.

PRÉSENTATION DE LA DEMANDE

Les employeurs doivent présenter leur demande de désignation à leur organisme de développement économique (ODE) participant local. Pour de plus amples renseignements sur la façon dont votre ODE participant aimerait recevoir les demandes de désignation de l'employeur, veuillez communiquer avec votre ODE ou consulter son site Web.