

LE LIVRET DU CANDIDAT POUR LE QUEBEC

Données économiques générales

Superficie du territoire trois fois plus grande que la France

Population : 7 700 807 habitants (2007)

Taux d'emploi : 61 % (2007)

Taux de chômage : 7,2 % (décembre 2007)

Inflation : 2 % (novembre 2007)

Institut de la Statistique du Québec : <http://www.stat.gouv.qc.ca>

Présence française au Québec

L'immigration permanente

45 000 immigrants permanents en moyenne chaque année, de toutes nationalités, s'installent au Québec, parmi lesquels la France est le 3^e pays de provenance, soit 7.8%. En 2006 : quelque 3 200 personnes, nées en France sont devenues résidentes permanentes québécoises.

La planification de l'immigration 2008-2010 prévoit un apport de 55 000 immigrants.

L'immigration temporaire française

Plus de 8 000 étudiants français et plus de 13 300 titulaires d'un permis de travail valide (dont les 7 000 de ceux de l'accord franco-canadien de 2003). Chiffres MICC de mars 2007.

L'immigration économique française (chiffres Ubifrance 2006) :

Nombre de filiales de groupes français au Québec, tous secteurs confondus : près de 360 entreprises (contre 150 filiales québécoises en France), qui génèrent près de 100 000 emplois directs, dans la quasi-totalité des secteurs économiques.

En marge des filiales incorporées en droit québécois, il y a chaque année une vingtaine de partenariats industriels, technologiques et financiers entre la France et le Québec.

Enfin, quelque 250 à 300 Français créent annuellement des entreprises individuelles au Québec.

De manière générale, un grand nombre de Français s'installent durablement au Québec. Certains repartent en France pour des raisons familiales ou pour la retraite ou encore viennent avec l'idée d'avoir une expérience, limitée en moyenne à trois ou cinq ans.

L'EMPLOI

Le principe

On ne recherche pas un emploi à partir de la France (les chances de réussite sont très minces). Les démarches concrètes de recherche d'emploi s'effectuent sur place.

Près de 85% du marché de l'emploi est caché, autrement dit les annonces d'offres d'emploi ne représentent que 10 à 15% du marché de l'emploi. Le réseautage est primordial pour une recherche d'emploi. Il faut être proactif, faire du porte à porte chez les entreprises.

Le réseautage est un moyen pour tisser des liens, stimuler des échanges et transmettre les informations entre personnes qui se connaissent et qui s'entraident. Au Québec, il y a beaucoup de 5 à 7 : des réunions entre personnes liées par un thème commun, souvent professionnel et qui se déroulent après le travail, de 17H à 19H.

L'interculturel

Les Québécois sont des Américains du Nord. Cette dimension interculturelle doit être gérée pour être facteur de réussite d'intégration. Les immigrants français négligent souvent, surtout en Canada francophone, que les interlocuteurs qu'ils seront amenés à rencontrer au cours de leur recherche d'emploi possèdent un autre mode de fonctionnement que le leur.

Il faut dépasser le catalogue des idées reçues pour comprendre comment la relation humaine fonctionne et décrypter des codes.

Les principales différences culturelles rencontrées en milieu du travail :

- Capital sympathie : les barrières sociales sont moins grandes au Canada, les contacts entre personnes sont plus directs. Exemple : l'entretien d'embauche : il n'est pas un piège ; il est franc et direct, il peut se passer ailleurs que dans un bureau, on se tutoie très facilement. Décontraction et amabilité sont de mise. Il ne faut surtout pas en déduire que l'affaire est faite. La méthode et la forme utilisées ne préjugent en rien du fond.
- L'évitement du conflit direct et de la confrontation : on ne discute pas par plaisir, on évite la controverse au Québec. En France, on apprend tout petit à argumenter (thèse, antithèse, synthèse), on invite à la construction de la réflexion. Au Québec, on n'aime pas la polémique et la confrontation. Toujours rester en bons termes avec son employeur (règles d'embauche et de débauche très souples, il est important de faire bonne impression à un recruteur, même s'il ne retient pas la candidature, car il peut la faire circuler auprès d'autres employeurs potentiels) ; le

Québec est petit de par sa démographie, les gens d'un même secteur d'activité se connaissent et une réputation est vite faite.

- Le savoir-être est plus important au Québec que le savoir-faire : la formation n'est pas un élément fondamental pour l'employeur (qui ne connaît pas de toutes façons les formations françaises, même prestigieuses), on parle du parcours scolaire 5 mn tout au plus en entretien d'embauche. Le recruteur attendra que l'on démontre sa capacité d'intégration rapide dans une équipe. On s'attache davantage à la personnalité qu'à la formation.

Les aides à la recherche d'emploi

Emploi Québec

Agréés par le Ministère fédéral de l'emploi (Ressources Humaines et Développement social Canada : <http://www.rhdsc.gc.ca>), les centres Emploi Québec sont l'équivalent des ANPE en France. Emploi Québec assiste les chercheurs d'emploi étrangers qui ont un statut de résident permanent dans leurs démarches (appui logistique, ateliers d'aide à la rédaction de CV, techniques d'entrevue, annuaires).

- Emploi Québec : <http://www.emploiquebec.net>

- Informations sur le marché de l'emploi : <http://imt.emploiquebec.net>

Associations et clubs de recherche d'emploi

De nombreuses associations, organismes bénévoles ou encore de clubs dédiés à l'emploi peuvent aider efficacement à la recherche d'emploi. Ils s'adressent également aux étrangers résidents permanents et, parfois aussi, aux étrangers avec un permis de travail temporaire. Leurs coordonnées sont dans les annuaires.

Toutefois, s'agissant des ressortissants étrangers, les structures en charge de l'emploi ne concernent que les résidents permanents. L'ANAEM aide les résidents temporaires et permanents.

► Pour travailler au Canada, il vous faudra dès votre arrivée obtenir un numéro NAS (numéro d'assurance sociale – cela n'a rien à voir avec la sécurité sociale), à ne pas divulguer et que vous présenterez à votre employeur une fois embauché(e).

Pour information : <http://www.servicecanada.gc.ca/fr/sc/nas/index.shtml>

Des démarches pour la reconnaissance des diplômes

À notre connaissance, mise à part l'entente de 1995, ultérieurement reconduite, sur la reconnaissance du diplôme du baccalauréat général français comme étant équivalent au Diplôme d'Étude Collégiale québécois, il n'existe pas de texte permettant de valider un diplôme français par un diplôme québécois.

L'avis d'équivalence québécoise, tel qu'il est actuellement émis, n'est pas une reconnaissance de titre à titre mais davantage une accumulation de crédit de valeur.

Trois organismes officiels émettent des évaluations professionnelles mais dans des optiques différentes:

Les **universités** n'effectuent leur évaluation que pour les personnes souhaitant s'insérer dans un programme universitaire.

Les **ordres professionnels** n'émettent un avis que sur leur domaine de compétence. L'entente franco-québécoise qui doit être signée en 2008 préciserait enlever aux ordres professionnels la reconnaissance des diplômes pour ne lui garder que celle des acquis professionnels.

Le **MICC** (Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles) est la seule entité à émettre un document pouvant certifier l'évaluation comparative du ou des diplômes acquis. Cette évaluation comparative est faite pour faciliter la compréhension du futur employeur. Elle ne prend pas en compte les compétences acquises dans le cadre de la formation continue.

Il est recommandé de formuler une demande comparative des études effectuées hors Québec auprès du MICC du lieu de sa région ; ses coordonnées sont disponibles sur le site :

<http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/coordonnees/adresses-quebec.html>

Les diplômes sont soit présentés physiquement par le demandeur (des originaux sont préférés, qui seront rendus, soit des copies certifiées conformes, de préférence par l'organisme émetteur), soit adressés au service par voie postale, y compris de l'étranger (dans ce cas, copies certifiées conformes, si possible par le service émetteur du document).

Le coût global pour demande, par individu (quelque soit le nombre de diplômes) est de 105 CAD. Le délai de réponse est de 3 à 4 semaines. La demande est prioritaire si l'emploi est lié à l'évaluation.

Dans la mesure où le MICC fonctionne par le système des jurisprudences, toute évaluation comparative effectuée est valable à vie.

L'évaluation comparative des études effectuées hors Québec est obligatoire pour :

- une demande de permis d'enseigner au Québec (voir également le Ministère de l'Éducation)
- une demande d'admission à certains organismes des professions et métiers réglementés ou encore auprès d'Emploi Québec pour l'obtention d'une subvention dans le cadre d'une formation
- une demande d'emploi dans la fonction publique québécoise
- une demande d'aide financière aux études supérieures

Les limites juridiques de l'évaluation comparative des études effectuées hors Québec sont :

- portée indicative, il s'agit d'un avis d'expert

- jamais présenté contre un document contraignant : pas d'obligation juridique auprès des employeurs ni des ordres professionnels
- pas d'équivalence juridique d'un diplôme étranger
- pas de reconnaissance des acquis et des compétences ; ce sont les ordres professionnels et les établissements d'enseignement qui sont habilités à faire valoir des acquis ou des compétences

Une Entente sur la reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles des personnes exerçant une profession ou un métier réglementés doit être signée entre les gouvernements québécois et français en octobre 2008, lors du sommet de la Francophonie.

Comparaison simplifiée des équivalences de diplômes français et québécois

QUEBEC	FRANCE
Formation professionnelle aboutissant au diplôme d'études professionnelles et au diplôme d'études secondaires . →	Formation professionnelle aboutissant au CAP et BEP . ←
Formation collégiale (CEGEP) →	← Lycée d'enseignement général et technologique ou professionnel.
Diplôme d'Etudes Collégiales (DEC) après 13 ans d'études. →	Baccalauréat général et technologique ← après 12 ans d'études.
ACCES ETUDES SUPERIEURES	ACCES ETUDES SUPERIEURES
Programme d'études collégiales techniques . →	Brevet de technicien supérieur (BTS), ← Diplôme Universitaire de technologie (DUT)
<u>Cycles universitaires :</u> → Baccalauréat (3 ans) → Maîtrise (2 ans) → Doctorat (3 ans)	<u>Cycles universitaires :</u> ← Licence (3 ans) ← Master (2 ans) ← Doctorat (3 ans)

Le système scolaire québécois

La scolarité est obligatoire au Québec de 6 à 16 ans. L'éducation préscolaire qui correspond à la maternelle, est facultative. Elle dure 1 an pour les enfants âgés de 5 ans. L'enseignement primaire compte 6 ans d'études élémentaires.

L'enseignement secondaire a une durée variable en fonction de la formation choisie :

- Le **DEP (diplôme d'études professionnelles)** dure 1 an et demi, il débute à partir de la 3^{ème}, 4^{ème} ou 5^{ème} année du secondaire.

- L'**ASP (Attestation de spécialisation professionnelle)** dure 6 à 12 mois pour les titulaires d'un DEP.

- L'**AFP (Attestation de formation professionnelle)** est offerte aux élèves d'au moins 15 ans. C'est une formation professionnelle en entreprise.
- Le **DES (diplôme d'études secondaires)** est un diplôme délivré à la fin des études secondaires générales. Il permet l'accès aux études supérieures.

L'**enseignement supérieur** compte deux étapes : l'*enseignement collégial* et l'*enseignement universitaire*.

L'**enseignement collégial** dispense deux programmes différents: les programmes pré-universitaires de 2 ans qui préparent à l'Université et les programmes d'études techniques de 3 ans qui préparent à l'entrée dans le monde du travail.

Ces programmes sont dispensés dans des CEGEP, collèges d'enseignement général et professionnel. Les CEGEPS sont spécifiques au Québec.

A la fin de ses années de CEGEP, l'étudiant obtient un DEC, Diplôme d'Etudes Collégiales (l'équivalent du Baccalauréat français).

L'**enseignement universitaire** propose 3 cycles d'études.

Le 1^{er} cycle d'étude de 3 ans, aboutit à un baccalauréat (l'équivalent de la Licence 3). Il existe trois formes de baccalauréat : le baccalauréat spécialisé, le baccalauréat général et le baccalauréat avec une majeure et une mineure.

Le **baccalauréat spécialisé** privilégie l'apprentissage d'une discipline. Le **baccalauréat avec majeure et mineure** comprend une matière principale (la majeure) qui représente plus de crédits et de temps d'études et une matière complémentaire (la mineure) qui représente moins de crédits et de temps d'études. Enfin, le **baccalauréat général** dispense trois matières différentes.

Le 2^{ème} cycle d'études de 2 ans aboutit à l'obtention d'un **diplôme de maîtrise**. Le diplôme peut-être **professionnel**, il ne nécessite pas dans ce cas la remise d'un mémoire, ou **de recherche**, ce qui nécessite ici la rédaction d'un mémoire.

Enfin, le 3^{ème} cycle d'études d'une durée de 3 ans aboutit à un **Doctorat ou Ph.D.** Il nécessite la rédaction d'une thèse défendue lors d'une soutenance.

Des démarches pour l'exercice de certaines professions

Les cartes de compétences

L'ensemble des métiers qui concernent la construction sont régis par la CCQ (commission de la construction du Québec : <http://www.ccq.org>), laquelle délivre des cartes professionnelles demandées lors de l'embauche. La CCQ régit **26 métiers de la construction, 8 occupations exclusives et 30 occupations non exclusives**, allant du maçon au menuisier ou encore au mécanicien ou frigoriste.

À titre d'exemple, un électricien doit justifier de 8 000 heures de pratiques professionnelles et passer un examen thématique pour pouvoir accéder à sa profession.

► **Renseignez-vous bien** avant d'envisager exercer ces métiers au Québec :

http://www.ccq.org/~media/PDF/Communications/Metiers/metiers_occupations.pdf.ashx

Les ordres professionnels

Il existe à ce jour 45 **ordres professionnels** qui régissent 51 professions. Ils sont régis par l'Office des Professions du Québec (OPQ : <http://www.opq.gouv.qc.ca>).

On peut également obtenir une information sur le site Internet www.immigration-quebec.gouv.qc.ca : brochure en ligne « l'exercice d'une profession régie par un ordre professionnel » avec les coordonnées de chaque ordre professionnel.

Lors d'une démarche de demande de résidence permanente, le migrant signe une déclaration de prise de connaissance qu'il est soumis à un ordre professionnel pour l'exercice de son métier et reçoit une fiche d'information relative à l'ordre professionnel qui le concerne. Il existe une déclaration spécifique pour les médecins.

Certaines professions réglementées ont mis en ligne sur leur site Internet des outils d'autoévaluation (ex : les chimistes, les technologues en radiologie, les orthophonistes et audiologistes).

Il existe également des guides préparatoires à l'examen pour la reconnaissance de l'ordre, qui sont en ligne sur les sites Internet des ordres.

Pour la physiothérapie, il existe une formation d'introduction à la formation d'apprentissage.

Pour l'ergothérapie, il existe des examens blancs d'évaluation.

Pour les médecins, il existe un atelier préparatoire pour l'ECOS (examen clinique simulé, qui vient après l'examen des connaissances théoriques). Il est la plupart du temps exigé une année de formation postdoctorale, mais qui est rémunérée.

Pour les techniciens médicaux, il existe des grilles de compétences évaluées.

S'agissant des ingénieurs, il faut un examen de reconnaissance + 3 années d'expérience dont une au Québec.

NB. L'absence de pratique d'une profession pendant 5 ans équivaut à un retour obligatoire à l'intégralité des études avant l'admission à un ordre professionnel.

Dans la très grande majorité des cas, les ordres professionnels exigent pour la reconnaissance une formation d'appoint dont l'objectif est de modeler l'exercice de la profession au contexte québécois.

► **Renseignez-vous bien** avant d'envisager l'exercice d'une profession réglementée au Québec; dans la plupart des cas, vous serez amené à effectuer une formation d'appoint qui peut aller de un à trois ans, voire de repasser des diplômes.

Le curriculum vitae québécois

Un CV québécois comporte au même titre qu'un CV français plusieurs rubriques, chacune établit un lien avec l'emploi recherché. Elles doivent promouvoir une candidature.

L'en-tête (en haut, à gauche) comporte le nom, prénom, adresse, téléphone et courriel de l'individu. La photographie, l'âge, l'état civil, la nationalité, ne sont pas de mises dans le CV car de telles informations pourraient être jugées discriminatoires.

La rubrique **secteur d'activité et profil** est un descriptif en quelques lignes du type de secteur recherché. Il n'est pas nécessairement pertinent de préciser le type de travail recherché dans ce secteur (si le travail recherché est très précis et peu courant cela pourrait fermer des portes à d'autres propositions d'emplois). Il faut donc veiller à rester très général, utiliser des mots clés.

La rubrique **compétences** est une des plus importantes dans le CV québécois: elle brosse de la manière la plus évidente le profil de l'individu et si ce profil convient à l'offre d'emploi.

Cette rubrique est une synthèse de tout ce qu'un individu est capable de faire en vue des cours et des expériences professionnelles qu'il a, jusque là, menées.

La **maîtrise de plusieurs langues étrangères ou de logiciels informatiques** sont des avantages non négligeables à faire apparaître sur un CV. Au Québec, être membre d'une association professionnelle est très bien vu : cela montre un investissement personnel dans le monde du travail et de l'entreprise. Aussi, une telle mention peut-elle faire la différence.

S'agissant spécifiquement des langues, la mention « bilingue » sans ajout des langues parlées signifie en fait : bilingue français-anglais.

La rubrique **expériences professionnelles** dans le secteur d'activité recherché répertorie les différents emplois, stages, accomplis par un candidat dans son secteur d'activité, dans l'ordre rétro-chronologique. Il doit préciser les dates et les lieux de travail de ses expériences (1 à 2 lignes de présentation des sociétés où il a travaillé), les sociétés ou organismes dans lesquels on a travaillé, ainsi qu'un bref descriptif des tâches accomplies. La rubrique réalisation, qui suit, peut très bien être incluse dans celle-ci.

Faire très attention à ne pas mettre de sigle (aucun recruteur québécois ne connaît de sigles français, comme la SNCF par exemple).

La rubrique **autres expériences professionnelles** énumère les différents emplois effectués hors du secteur d'activité recherché, sans les détailler. Cette rubrique a son importance car elle peut dévoiler certaines aptitudes du candidat.

La rubrique **réalisation** comprend l'ensemble des accomplissements d'un individu dans le cadre de ses différents emplois, études, bénévolat, activités parascolaires, sportives...Le bénévolat et la vie associative sont très bien vus au Québec.

La rubrique **formation** doit comporter les diplômes obtenus les plus importants. La spécialisation du diplôme est à préciser surtout si elle représente un plus pour le travail

recherché. La date et le lieu d'obtention des diplômes doivent également apparaître. Les mentions obtenues aux diplômes ne sont pas nécessaires.

Si le candidat a suivi d'autres formations plus tardivement et qu'elles sont pertinentes pour l'emploi, les mentionner.

En France comme au Québec l'utilisation de chiffres plait aux employeurs, notamment pour quantifier les réalisations et les succès : les nombres et pourcentages ont un intérêt indéniable. A titre d'exemple, si dans un ancien emploi, un candidat a permis de faire des économies à son entreprise, l'impact sera d'autant plus grand que le CV mentionnera l'ordre de grandeur en numéraire ou en temps ou encore en quantité de cette économie réalisée.

Au Québec, les **loisirs et intérêts personnels** ne sont pas nécessairement pertinents à mentionner (ils peuvent même donner une mauvaise impression à l'employeur) à moins qu'ils ne puissent être considérés comme un atout pour l'emploi.

Les appellations d'emplois ne sont pas les mêmes d'un pays à l'autre, d'une entreprise à l'autre. Il est donc indispensable de bien utiliser les termes généraux habituellement reconnus pour éviter les méprises et les désillusions.

Il est fortement recommandé de regarder l'intitulé et le descriptif de votre profession ou métier exercé. Les métiers sont répertoriés au sein de la Classification Nationale des Professions (CNP), soit l'équivalent des codes ROME français et consultable sur le site Internet suivant :

http://www23.hrdc-drhc.gc.ca/ch/f/docs/ch_search_results.asp?chcode=0&group=sktype&lang=f

Quelques exemples courants de différences de nomination :

- un commercial = un vendeur ou un représentant
- une aide-soignante = une préposée aux bénéficiaires
- un technico-commercial = un représentant des ventes
- un prothésiste dentaire = un denturologue
- un podologue = un podiatre
- un ophtalmologue = un optométriste

...

N.B. 1 Certains métiers en France n'existent pas au Québec ou ne remplissent pas les mêmes fonctions et vice-versa.

N.B. 2 Le terme même de « métier » est générique en France, alors qu'au Québec il recouvre uniquement les métiers manuels.

Un CV varie entre 2 à 3, voire 4 pages de format standard. Il doit être dactylographié. Il faut permettre une lecture facile et rapide en allant à l'essentiel. Les pages ne doivent pas agrafées. Elles doivent indiquer, en bas à droite les nom et prénom du candidat et la numérotation.

La présentation du CV doit rester conventionnelle. L'utilisation d'encadrés, de caractères gras ou italiques est généralement appréciée.

L'ordre des rubriques varie selon les personnes. La règle veut qu'au Québec, les expériences et les réalisations professionnelles passent en premier, avant la formation. Pour autant, un étudiant jeune diplômé sans expérience professionnelle mentionnera en premier lieu sa formation puis ensuite ses expériences.

En ce qui concerne les **références**, il est généralement indiqué d'inscrire la formule « références sur demande ». De réelles références de différents employeurs sont à présenter en entretien d'embauche.

Eviter de mentionner les données salariales des anciens postes, cela peut fermer des négociations futures.

Les employeurs québécois apprécient d'avoir des attestations d'anciens employeurs. Il ne s'agit pas de simples attestations d'emploi, comme la pratique courante le veut en France, mais d'attestations sur la manière de servir. Dans la mesure du possible, essayez d'en obtenir de vos précédents employeurs.

Quelques pistes pour une bonne entrevue d'embauche

La formation n'est **pas un élément clé** pour le recruteur : la discussion à ce sujet ne durera **pas plus de 5 minutes**. Aussi, le candidat français doit-il veiller à ne pas s'étendre sur ce point. Le recruteur cherche **quelqu'un qui s'intègre facilement dans son équipe**. Il attache **plus d'importance à la personnalité qu'à la formation**.

Pour se préparer correctement, le candidat fait le bilan de ses compétences : à l'aide de son CV, il résume ses expériences et voit quelles qualités en ressortent. Chaque élément du CV doit être réfléchi et explicable.

Le candidat fait le lien entre ses expériences et le poste convoité, il privilégie les qualités utiles au poste. Il est nécessaire de bien connaître son CV afin de pouvoir bien en parler.

Pour ce faire, le candidat doit pouvoir se rappeler toutes ses réalisations, ses échecs et les leçons qu'il en a tirées. Il doit être capable de **lister ses compétences** et les formations qu'il a suivies, mêmes celles qui peuvent paraître les plus infimes (elles révéleront au moins des traits de personnalité, des qualités extraprofessionnelles) qui démontrent une soif de connaissance, un engagement bénévole, une maîtrise des langues et des logiciels. Mentir et exagérer sont à proscrire.

Pour se démarquer des autres postulants, le candidat peut illustrer les propos qu'il tient par des **exemples pertinents**, en mettant en valeur les **points d'originalité** de son parcours et de sa vie. Le candidat en montrant un intérêt constant pour tout ce qui se

passé au cours de l'entrevue, multiplie ses chances de plaire. Un entretien **est un échange d'informations**. Les interlocuteurs sont à égalité.

On doit toujours rester en bon terme avec un recruteur et/ou un employeur. Quand bien même la candidature ne serait pas in fine retenue, il est important de faire bonne impression car le recruteur peut faire circuler le CV auprès d'autres recruteurs; c'est une pratique de réseautage. Ce n'est pas parce la candidature n'est pas retenue qu'elle est considérée comme négative; le recruteur peut penser que le candidat a le profil adéquat pour d'autres recruteurs de sa connaissance.

Les salaires québécois

Les recruteurs québécois rechignent beaucoup à donner une fourchette de salaire lorsqu'ils souhaitent faire connaître un poste vacant ou publier une annonce. Ce n'est pas dans leur pratique. Les salaires sont à négocier en fin d'entretien d'embauche. Ils sont la plupart du temps payables à la quinzaine.

Dans la très grande majorité des secteurs d'activité, les salaires de début d'embauche sont inférieurs aux salaires français (15 à 25% en moyenne). Les possibilités de progression au sein de l'entreprise et donc d'augmentation de salaire sont, en principe, plus grandes.

Il existe un salaire minimal, fixé depuis le 1^{er} mai 2007 à 8 dollars canadiens de l'heure Il est de 7,25\$/heure pour les salaires au pourboire.

Salaires horaires moyens des employés selon certaines caractéristiques et professions, données non désaisonnalisées, par province (mensuel) (Québec)			
	Novembre 2007		Novembre 2006 à Novembre 2007
	nombre d'employés ¹ (en milliers)	salaire horaire moyen (en dollars)	variation en %, salaire horaire moyen
Qc			
15 et plus	3 321,0	19,72	3,7
15 à 24 ans	535,9	11,49	0,6
25 à 54 ans	2 356,5	21,37	4,2
55 ans et plus	428,5	20,99	4,0
Hommes	1 667,0	21,00	3,9
Femmes	1 654,0	18,44	3,9
Temps plein	2 649,8	21,09	4,5

Temps partiel	671,2	14,31	2,2
Couverts par un syndicat ²	1 324,5	22,35	3,2
Non couverts par un syndicat ³	1 996,5	17,98	4,0
Employés permanents ⁴	2 900,9	20,19	3,8
Employés temporaires ⁵	420,1	16,50	2,3
Gestion	221,0	31,23	5,6
Affaires, finance et administration	656,6	19,19	4,0
Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées	245,4	27,85	7,1
Secteur de la santé	213,1	21,81	3,3
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	313,4	26,08	3,6
Arts, culture, sports et loisirs	83,8	19,49	-4,0
Ventes et services	857,4	13,24	-0,4
Métiers, transport et conducteurs de matériel et professions apparentées	467,9	19,26	2,2
Professions propres au secteur primaire	40,0	14,79	-1,9
Professions propres à la transformation, fabrication et services d'utilité publique	222,4	16,86	6,0

Source : Statistiques Canada
(http://www40.statcan.ca/l02/cst01/labr69f_f.htm)

Les cotisations prélevées à la source sur le bulletin de salaire (2008)

COTISATIONS AU NIVEAU FEDERAL

Chômage = assurance-emploi

(<http://www.cra-arc.gc.ca>)

SALARIE 1,39% du montant brut mensuel

EMPLOYEUR 1,95% fois le montant de la cotisation salariale

Impôt sur le revenu

(<http://www.cra-arc.gc.ca>)

SALARIE

On part du montant de la déclaration des crédits d'impôt personnels faite en début d'année par le salarié pour déterminer le code de demande fédéral.

Puis on applique une grille en tenant compte d'une part, de la fourchette du revenu mensuel brut et du code de demande fédéral.

La grille de l'impôt fédéral varie en fonction de la périodicité du paiement du salaire.

COTISATIONS AU NIVEAU PROVINCIAL (QUEBEC)

Retraite = Régime des Rentes du Québec

(<http://www.rrq.gouv.qc.ca>)

SALARIE ET EMPLOYEUR = même montant, soit 4,95%

Allocation parentale = Régime Québécois d'Assurance Parentale

(<http://www.rqap.gouv.qc.ca>)

SALARIE 0,45% du montant mensuel brut

EMPLOYEUR 0,63% du montant mensuel brut

Assurance-maladie = FSS (Fonds des Services de Santé)

EMPLOYEUR

Le taux de cotisation varie selon la masse salariale. Il va de 2,7 à 4,26% du montant brut du salaire.

L'employeur cotise également à la CSST (accidents du travail) à hauteur d'environ 2,2% de la masse salariale.

Impôt sur le revenu

(<http://www.revenu.gouv.qc.ca>)

SALARIE

On part du montant de la déclaration pour la retenue d'impôt faite en début d'année par le salarié.

Puis on applique une grille en tenant compte d'une part, de la fourchette du revenu mensuel brut et du code de demande fédéral.

N.B. 1 La part des impôts prélevés à la source s'élève en moyenne à 30%.

N.B. 2 Près de 70 % des salariés n'ont pas de contrat de travail au Québec. Le bulletin de salaire (obligatoire) fait office de preuve du contrat de travail.

LA REGLEMENTATION DU TRAVAIL

Le contrat de travail individuel signé par les deux parties, tel qu'il est pratiqué en France, est très peu répandu au Québec. Il existe les emplois permanents (l'équivalent des CDI) et les emplois temporaires (l'équivalent des CDD).

La législation du travail repose sur des dispositions fédérales, quelques dispositions provinciales, puis des conventions collectives. Elle est beaucoup plus simple et moins fournie que la législation française dans le même domaine. C'est la négociation individuelle avec un employeur qui détermine réellement les droits et devoirs liés à l'emploi, dès l'instant où des éléments de cette négociation ne portent pas atteinte à des dispositions réglementaires minimales.

Au Québec, il convient de se référer à la Commission des Normes du Travail (CNT : <http://www.cnt.gouv.qc.ca>). La CNT est un organisme neutre, qui renseigne aussi bien les

employeurs que les salariés. En cas de conflit avec un employeur, une assistance juridique entièrement gratuite de la CNT peut être procurée au salarié, l'employeur ayant plutôt recours à un avocat.

La durée du travail hebdomadaire légale est de 40 heures. Le calcul des heures supplémentaires s'effectue au-delà de cette durée. La période d'essai n'est pas réglementée et peut ne pas exister entre les parties. Le droit aux congés annuels payés s'acquiert à l'issue d'une année d'ancienneté; les congés sont dès lors de 2 semaines, puis de 3 semaines après 5 ans d'ancienneté. 8 jours fériés a minima sont chômés et payés. Le préavis de mise à pied varie de 1 à 8 semaines suivant l'ancienneté de service continu. Le licenciement est très simple. L'employeur n'a pas, en général, de raison à alléguer lorsqu'il souhaite mettre fin au contrat de travail. L'âge légal de départ à la retraite est de 65 ans.

LES CONDITIONS DE VIE

La protection sociale

- *le système de protection sociale :*

Le système de protection sociale est universel dans le sens où tous les résidents au Québec ont la même carte d'assuré (appelée carte soleil), quelle que soit leur profession.

Seuls les titulaires d'un PVT (permis vacances travail) ne bénéficient pas du système de protection sociale et ils doivent souscrire, avant leur départ de France, à une assurance sociale privée. Il est important d'indiquer aux PVTistes de ne pas se faire radier de leur CPAM française afin de retrouver tous leurs droits, à leur retour en France le cas échéant.

Une circulaire de 2003 prévoit que dès lors qu'il y a affiliation à un système de sécurité sociale autre que le système français, il implique la péremption des droits français. C'est la même chose lorsqu'en France les personnes demandent le E104. D'où problème pour le PVT.

Le risque du chômage est couvert par le régime obligatoire fédéral d'assurances sociales. Pour bénéficier de la protection chômage, il faut avoir travaillé un minimum de 700 à 900 heures (ce qui fait qu'en pratique, les titulaires d'un PVT ou d'un visa Emploi de Perfectionnement ne peuvent bénéficier des allocations chômage, bien qu'ils y cotisent); les prestations sont versées pendant 45 semaines; au-delà, il n'y a plus de prestations.

Si vous êtes demandeur d'emploi en France :

Le principe en droit français est la territorialité des indemnités ASSEDIC, que l'on peut percevoir au sein de l'Espace Economique Européen. Hors EEE, un demandeur d'emploi doit demander la suspension de ses indemnités en France à l'ASSEDIC dont il dépend. Cette suspension des droits est limitée à 3 ans, plus la durée des droits en cours.

En cas de retour en France, le demandeur d'emploi allocataire peut bénéficier du reliquat de ses indemnités chômage.

Les régimes d'assurance hospitalisation, soins médicaux, soins dentaires et médicaments sont gérés par la Régie de l'Assurance Maladie du Québec (RAMQ) :

<http://www.ramq.gouv.qc.ca>). Ce régime donne accès aux différents services de santé, à l'exception des soins dentaires et des soins d'optométrie à partir d'un certain âge, ainsi que des médicaments. Pour ces derniers cas, la souscription à un contrat d'assurance s'avère utile. La plupart des employeurs proposent une adhésion à des contrats d'assurances complémentaires, moyennant une participation des salariés.

Un médecin de famille est en général requis avant la consultation d'un médecin spécialisé. Les soins médicaux s'effectuent auprès de médecins, de CLSC (centre local de service communautaire), de cliniques ou encore de centres hospitaliers, y compris de leur services d'urgence, utilisés au sens large au Québec. Les délais d'attente et de prise de rendez-vous pour les soins prévisibles sont plus longs qu'en France. Les visites à domicile des médecins n'existent pas.

- *Les aspects juridiques de la protection sociale :*

Le Québec et la France sont liés par une convention de sécurité sociale, appelée entente franco-québécoise du 12 février 1978, en vigueur depuis le 1^{er} novembre 1981. Cette entente donne certains droits aux salariés français partant travailler au Québec, qu'ils le fassent en qualité de détachés ou, beaucoup plus couramment, d'expatriés.

Dans le statut d'expatrié, le salarié n'est plus affilié à la sécurité sociale française mais bénéficie du régime québécois. Ce statut est même le principe posé par l'entente bilatérale, le détachement étant une exception.

▪ les apports de la convention bilatérale

▫ totalisation des périodes d'assurances : totalisation des périodes d'assurances pour les risques maladie, maternité, vieillesse, invalidité, accident du travail et maladie professionnelle. Les risques chômage et retraite complémentaire sont exclus de la totalisation. Pour qu'il y ait totalisation il faut qu'il y ait reprise des cotisations.

▫ séjours temporaires : la convention permet à des salariés français affiliés au régime québécois de se faire soigner en France lors d'un séjour touristique (soins immédiatement nécessaires et non programmés).

▫ famille résidant en France : dans l'hypothèse où les membres de la famille résident en France, ils bénéficient des soins de santé servis par la CPAM de leur lieu de résidence, comme s'ils étaient affiliés en France.

▫ prestations familiales : lorsque l'expatrié réside avec sa famille au Québec, il bénéficie des prestations familiales québécoises. Lorsque la famille réside en France, les prestations sont versées par la CAF française.

▪ la reconstitution d'une protection sociale française

Il existe trois caisses d'assurances volontaires qui permettent aux expatriés de se reconstituer une protection sociale de type français :

- la Caisse des Français de l'étranger (CFE), couvrant les risques maladie, maternité, invalidité, vieillesse, accident du travail et maladie professionnelle
 - le GARP, couvrant le risque chômage
 - la CRE-IRCAFEX, concernant la retraite complémentaire
- L'assurance rapatriement est par ailleurs vivement conseillée.

▪ Les formulaires administratifs

Avant votre départ de France, il vous faudra présenter un formulaire à la RAMQ attestant de votre couverture française. Ce formulaire est à demander auprès de votre CPAM française.

Il existe différents formulaires (24) selon la situation et la demande de risque concerné. Celui requis pour les non étudiants est le SE-401-Q-207 : attestation relative à la totalisation des périodes d'assurance maladie-maternité.

Afin d'éviter un délai de carence de trois mois à l'arrivée au Québec, il convient d'avoir sur soi sa carte vitale ainsi que l'attestation d'affiliation jointe.

La fiscalité

Le système fiscal canadien diffère du système français essentiellement sur deux points : l'impôt sur le revenu est prélevé à la source et il n'y a pas d'application d'un quotient familial.

L'imposition est séparée quelle que soit la situation familiale du contribuable.

Si vous êtes français et que vous résidez au Québec, pour comprendre comment et à qui payer vos impôts, il est essentiel de déterminer votre résidence fiscale, qui s'entend uniquement au regard du droit fiscal et non du droit de l'immigration du pays d'accueil.

Pour la détermination de la résidence fiscale on se réfère à la convention bilatérale dès lors qu'il y a conflit de résidence. Autrement dit, on ne se réfère à la convention qu'en seconde intention.

Un résident fiscal est imposable au Canada sur l'ensemble de ses revenus mondiaux. Un non-résident fiscal n'est imposable que sur ses revenus de sources canadiennes.

Au Canada, la détermination de la résidence fiscale est une question de fait qui doit être évaluée à la lumière de chaque situation particulière.

En règle générale, la jurisprudence retient qu'un particulier est résident du Canada si le Canada représente l'endroit où dans le cours normal de sa vie quotidienne, il vit de façon régulière, normale, et habituelle.

▪ vous êtes résident fiscal canadien

Si vous êtes salarié(e), l'impôt sur le revenu est retenu à la source par l'employeur, qui reverse le montant de l'impôt à Revenu Canada et à Revenu Québec. L'impôt fait partie intégrante des cotisations sur salaire.

Cette retenue sur salaire du paiement de l'impôt effectuée par l'employeur n'est pas libératoire. Il s'agit d'une avance faite pour l'impôt, régularisée par la suite par le fisc canadien. Les centres d'impôt canadien et québécois vérifient donc, au vu des déclarations d'impôt transmises par le contribuable, si un ajustement doit être opéré, soit pour demander un complément de paiement soit pour un remboursement. Chaque fin d'année fiscale, votre employeur vous remettra un formulaire communément appelé T4 (pour l'impôt fédéral) et relevé 1 (pour le Québec) qui indique notamment, le montant du salaire versé ainsi que les retenus opérées sur ce salaire par votre employeur. Vous devrez le joindre à vos déclarations fiscales.

Vous devrez ensuite remplir votre déclaration de revenus, au plus tard le 30 avril de l'année suivante, qui permet de calculer votre impôt et de déterminer le reste à payer.

Depuis le 1^{er} janvier 2005, il n'est plus nécessaire aux personnes qui perdent leur statut de résident fiscal français d'obtenir un quitus fiscal avant le départ. La Loi de Finances rectificative de 2004 a en effet supprimé l'exigibilité immédiate de l'impôt qui résultait de la déclaration provisoire, devant être produite dans les 30 jours précédent le transfert de domicile à l'étranger.

Désormais, vous êtes donc uniquement tenu d'informer votre centre des impôts de votre départ à l'étranger et de communiquer votre adresse à l'étranger, afin que votre prochain formulaire de déclaration (formulaire n° 2042) vous soit adressé par voie postale ou bien par Internet. Votre centre des impôts transmettra l'information à votre trésorerie.

L'année qui suit votre départ, vous adresserez votre déclaration au même centre des impôts (ou par Internet). Cette déclaration comprendra les revenus perçus pendant l'année entière : revenus perçus avant le départ sur l'imprimé n° 2042 et, le cas échéant, revenus de source française seulement perçus après le départ, sur l'imprimé n° 2042 NR).

Les échéances du paiement de l'impôt sur le revenu resteront les mêmes que celles prévues pour les contribuables domiciliés en France, le dossier étant simplement transféré à un centre unique, le Centre des Impôts des non résidents.

Centre des impôts des non résidents
10, rue du Centre
93465 Noisy le Grand Cedex
Tél. : 01 57 33 88 88
Courriel : cinr.paris@dgi.finances.gouv.fr

Outre le centre des impôts il faut également prévenir la trésorerie.

Pour la Trésorerie des non résidents :
Direction de la Comptabilité Publique
Trésorerie de Paris des Non-Résidents
TSA 10010 - 10 rue du Centre - 93465 NOISY LE GRAND
Tel. 01 57 33 83 00
Courriel : t075049@cp.finances.gouv.fr

- vous êtes non résident fiscal canadien

Un non-résident du Canada doit payer l'impôt sur les revenus qu'il perçoit de source canadienne. En général, ces revenus de source canadienne sont assujettis à l'impôt de la partie XIII (retenu à la source sur les revenus des non-résidents provenant du Canada) ou de la partie I (impôt sur le revenu).

NB. Les parties I ou XIII correspondent à la loi consolidée de l'impôt sur le revenu fédéral (modifiable chaque année).

- incidence des conventions fiscales bilatérales

La France et le Canada ont signé le 2 mai 1975 une **convention fiscale** en matière d'impôt sur le revenu et sur la fortune, entrée en vigueur le 29 juillet 1976. Les modifications apportées à cette convention par les avenants du 16 janvier 1987 entré en vigueur le 1er octobre 1988 et du 30 novembre 1995 entré en vigueur le 1er septembre 1998 ont été intégrées au texte de cette convention.

Il existe également une **entente fiscale** entre la France et le Québec, signée le 1^{er} septembre 1987 et entrée en vigueur le 19 septembre 1988. Elle a été modifiée par avenant du 3 septembre 2002, entré en vigueur le 1^{er} août 2005.

En vertu de la convention fiscale entre la France et le Canada, une personne est résidente fiscale canadienne si elle réside au Canada au moins 183 jours au cours de l'année d'imposition, s'il elle a un lien de résidence au Canada et si elle n'est pas considérée comme résidente fiscale française.

D'une façon générale, le salarié est imposé dans le lieu d'exécution du contrat de travail, le pays où il exerce son activité salariée.

Ceci s'applique quels que soient la nationalité de l'employeur et le lieu de versement de la rémunération.

La règle des 183 jours : chaque journée ou demi-journée ouvrable compte, y compris donc les fins de semaine, les vacances, les jours de fréquentation d'un établissement d'enseignement, etc.

Le fait d'avoir, au regard du droit de l'immigration, un statut de résident permanent ou un permis de travail temporaire constitue un lien secondaire de résidence au Canada, qui peut être le cas échéant pris en compte pour déterminer la résidence fiscale.

- quelques dispositions de la convention fiscale bilatérale :

article 20 de la convention

Un résident français, qui vient au Canada dans le seul but de poursuivre ses études ou sa formation, n'est pas imposable au Canada sur les sommes reçues pour couvrir ses frais d'entretien, d'études ou de formation, dans la mesure où ces sommes ne proviennent pas de sources situées au Canada.

article 6 de la convention : revenus provenant de la location d'un immeuble

Ces revenus sont imposables en France lorsque l'immeuble y est situé.

Ils constituent soit des revenus fonciers (location d'un immeuble nu), soit des Bénéfices Industriels et Commerciaux (location meublée).

⇒ Si votre habitation n'est pas louée, elle ne sera imposable ni en France, ni au Canada. Toutefois, il faudra acquitter en France la taxe foncière et la taxe d'habitation. Si votre habitation est louée, il y aura une imposition sur le revenu foncier à un taux forfaitaire de 25% du loyer.

article 18 de la convention : retraites

Les pensions versées par la France au titre d'un emploi antérieur sont imposables en France.

Les rentes provenant de France et versées à un résident canadien sont imposables en France. Elles sont également imposables au Canada. La double imposition est évitée par l'octroi d'un crédit d'impôt du côté canadien. Lorsqu'elles sont taxables en France, les retraites versées à un résident du Canada donnent lieu à une retenue à la source.

Pour le calcul de l'imposition, il est fait masse de l'ensemble des retraites imposables en France. L'impôt est calculé sur le montant de la ou des retraites après déduction d'un abattement de 10% (éventuellement plafonnés à 3385 euros). L'abattement de 20% a été supprimé à compter des revenus perçus en 2006.

Les taux de retenue sont de 0% pour un revenu inférieur à 13170 euros, de 12% jusqu'à 38214 euros et de 20% au-delà de cette somme.

...

▫ adresses utiles :

Site Internet de la Direction Générale des Impôts en France : <http://www.impots.gouv.fr>

Vous y trouverez :

- le texte des conventions fiscales signées par la France
- le Code Général des Impôts
- une explication détaillée de la fiscalité française
- la possibilité de calculer votre impôt
- les formulaires de déclaration

Site Internet de Revenu Canada <http://www.cra-arc.gc.ca>

Tél : 1 800 959 7383

Site Internet de Revenu Québec

<http://www.revenu.gouv.qc.ca/fr> Tél : 514 873 2600 ou 1 800 440 2500

Bureau International des Revenus Fédéraux (pour les résidents temporaires) : 1 800 267 5177

La banque

Le système bancaire canadien est assez différent du système bancaire français. La carte bleue à puce n'existe pas. On distingue la carte de débit (carte de retrait et de paiement)

et la carte de crédit (qui est une carte de crédit à la consommation, de paiement et de retrait). Cette carte de crédit est rarement accordée aux étrangers avant une année de présence. Pour l'ouverture d'un compte, la plupart des banques réclament un historique de crédit, document qui n'existe pas en tant que tel en France. Il est recommandé de se fournir une simple attestation de votre banque indiquant la gestion normale de vos comptes ainsi que vos derniers relevés bancaires.

Il est également fortement recommandé, notamment si vous venez en qualité de résident permanent, de conserver dans les premiers temps un compte bancaire français et une carte bleue internationale. Prenez contact avec votre banque car, dans certains cas, des comptes doivent être clôturés.

L'assurance automobile

Il est nécessaire de s'assurer pour les dommages matériels, l'Etat prenant en charge l'intégralité des indemnités pour dommages corporels. Les banques et des compagnies privées assurent les véhicules pour des prix raisonnables (munissez-vous avant votre départ de France d'un document appelé relevé d'information, à réclamer à votre assureur automobile français).

En cas d'achat d'un véhicule, son propriétaire paye chaque année son immatriculation ainsi que son permis de conduire.

Le permis de conduire français est échangeable avec le permis de conduire québécois. Il s'agit d'une formalité nécessaire si l'on ne réside pas au Québec en qualité de touriste, à diligenter à l'arrivée auprès de la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ : <http://www.saaq.gouv.qc.ca>).

Le logement

Les normes applicables en matière locative sont indiquées par la Régie du logement (RDL : <http://www.rdl.gouv.qc.ca>). Il n'y a ni caution, ni loyer d'avance à payer, ni taxe. Il est en général inutile de recourir à une agence immobilière, sauf en cas d'achat. Les prix à la location et à la vente sont moins élevés qu'en France. Une fois le bail conclu, pour un an renouvelable, le locataire ne perçoit pas en principe de quittance de loyer à chaque paiement. L'assurance habitation n'est pas obligatoire au Québec; il est toutefois très fortement recommandé de souscrire une telle assurance, auprès de sa banque par exemple.

La taxe d'habitation est payée par le propriétaire (elle est incluse en fait dans le prix du loyer).

Dans la perspective d'une acquisition d'un logement, il est également recommandé d'attendre une année de présence avant d'envisager un tel achat, afin de bien étudier le marché de l'immobilier et de faire un choix avisé.

La scolarisation

Les modes de garde pour la petite enfance sont divers. Des garderies à 7\$ ou des garderies privées sont accessibles ; les délais d'obtention d'une place peuvent y être parfois longs. Toutefois, s'agissant des ressortissants étrangers, les garderies à 7 dollars

ne concernent que les résidents permanents. Vous pouvez avoir les coordonnées des garderies sur le site Internet suivant : <http://www.mfa.gouv.qc.ca> , en page d'accueil, vous avez à droite une rubrique « localisateur de service de garde », une nouvelle page s'affiche et tout en bas, vous pouvez voir les services de garde qui existent au Québec, en effectuant une sélection générale ou par lieu géographique (avec un code postal).

L'école maternelle ne concerne que les enfants âgés de 5 ans, elle dure donc un an seulement. Les établissements d'enseignement, pour les enfants à partir de 6 ans, sont divers et variés, public ou privés. S'agissant des écoles publiques, il convient de s'adresser à Commission Scolaire du quartier pour une inscription.

Il existe une école française à Québec (Collège Stanislas) et deux écoles françaises à Montréal (Marie de France et Collège Stanislas) ; ces écoles sont privées et membres de l'AEFE.

Les horaires en enseignements primaire et secondaire sont en général de 8H ou 8H30 jusqu'à 15H. Des activités extrascolaires ou une garderie sont proposées à titre onéreux après 15H. Les jours d'école vont en principe du lundi au vendredi, sans jour de coupure. La rentrée scolaire s'effectue fin août.

Le téléphone et Internet

Les appels locaux à partir d'un téléphone fixe sont gratuits, même vers un portable (appelé cellulaire). Les fournisseurs d'accès à Internet sont en nombre réduit: Vidéotron (Internet par câble) et Bell (Internet par ADSL) en sont les principaux leaders, autour desquels gravitent plusieurs petits opérateurs plus ou moins performants. Le coût d'un forfait haut débit, à vitesse égale, est plus onéreux au Québec (exemple : forfait mensuel téléphone, Internet et télévision à 130 dollars chez Vidéotron, contre 30 euros en moyenne en France).

Les forfaits et services proposés par les opérateurs de téléphonie mobile sont relativement identiques; néanmoins, les appels reçus vers un portable sont facturés à l'abonné, sauf en cas de prise de forfait plus onéreux d'appels entrants illimités.

LES PERMIS DE TRAVAIL – TRAVAILLEUR QUALIFIÉ

Il est interdit de travailler au Québec (et au Canada), même une journée, sans avoir préalablement obtenu un permis de travail.

Il existe plusieurs permis de travail temporaires, qui seront ci-dessous sommairement décrits ; en outre, la résidence permanente donne automatiquement droit au travail.

PERMIS DE TRAVAIL TEMPORAIRE

1) PERMIS DE TRAVAIL TEMPORAIRE VALIDÉ

Lorsqu'un employeur établi au Québec souhaite recruter un profil étranger, il peut solliciter une demande de permis de travail temporaire, valable 36 mois, renouvelable.

L'employeur diligente une démarche administrative auprès du fédéral et auprès du provincial. Dans un premier temps, l'employeur demande parallèlement à Service Canada

(fédéral) et au MICC (Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles du Québec) un AMT (avis sur le marché du travail), dont la validation est conjointe. Puis, l'employeur demande au MICC l'obtention d'un CAQ (certificat d'acceptation du Québec).

La démarche est gratuite auprès de Service Canada ; elle a un coût de 175 \$ pour la validation de l'AMT et de 175 \$ pour le CAQ auprès des services d'immigration du Québec. Le délai de la procédure varie selon le bureau d'immigration ; ceux constatés à ce jour varient entre 45 et 90 jours ; elle peut toutefois être écourtée en cas de besoin.

Il s'agit là d'un permis de travail de droit commun. La situation de l'emploi au Québec est opposable. L'employeur doit donc démontrer que son offre d'emploi n'a pas pu être pourvue localement et que le ressortissant étranger a le profil adéquat. Les services d'immigration analysent le marché de l'emploi, la pénurie de main-d'œuvre, la valeur ajoutée pour le pays.

Le permis de travail délivré est un permis fermé : le salarié étranger ne peut travailler que pour l'employeur désigné sur son permis.

L'obtention de ce permis est détaillée au lien Internet suivant :

<http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/employeurs/embaucher-temporaire/obtenir-autorisations/demarche.html>

Certains ressortissants étrangers doivent, en outre, demander un visa d'entrée sur le territoire canadien, auprès de l'Ambassade du Canada à Paris, qui peut l'accorder ou non. (Ce n'est pas le cas des Français, comme d'autres Européens et d'autres nationalités, qui en sont dispensés).

Spécificités pour les étudiants étrangers au Québec :

Les étudiants étrangers peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'un permis fermé de travail post-diplôme (avec exemption de CAQ) pendant une durée d'une année (ou 2 ans si les études et le travail sont à l'extérieur de la communauté urbaine de Montréal).

Il s'agit d'un programme fédéral, sous la responsabilité de CIC (Citoyenneté et Immigration Canada), qui s'applique aussi au Québec.

Le permis de travail post-diplôme doit être demandé dans les 90 jours suivant la délivrance de l'avis de l'établissement d'enseignement précisant que l'étudiant a rempli toutes les conditions relatives à l'obtention du diplôme.

L'obtention de ce permis est détaillée au lien Internet suivant :

<http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/immigrer-installer/etudiants/prolonger-sejour/emploi-temporaire.html>

Il est possible de prolonger ce permis de travail en effectuant une confirmation de l'offre d'emploi (donc avec délivrance d'un CAQ) et en demandant un nouveau permis de travail d'une durée pouvant aller jusqu'à 36 mois. Selon Service Canada, le recrutement est plus souple au niveau de l'affichage et du salaire. La transition entre le post-diplôme et le permis de travail temporaire en est ainsi facilitée.

Par ailleurs, certains étudiants étrangers peuvent travailler, à temps partiel, pendant leurs études collégiales ou universitaires (permis de travail hors-campus pour une durée de travail limitée à 20 heures par semaine).

L'obtention de ce permis ouvert est détaillée au lien Internet suivant :

<http://cic.gc.ca/francais/etudier/travailler.asp>

La liste des établissements participant au programme de travail hors campus est disponible sur le lien Internet suivant :

<http://cic.gc.ca/francais/etudier/institutions/participants.asp>

En vertu d'une entente entre la France et le Québec, les étudiants français bénéficient des mêmes droits et frais d'inscription que les étudiants québécois et réciproquement.

2) PROGRAMMES PROFESSIONNELS

Des programmes professionnels des technologies de l'information permettent la délivrance de permis de travail simplifiée et accélérée. C'est notamment le cas pour les profils suivants :

- concepteurs de logiciels pour systèmes intégrés (CNP : 9990.2)
- concepteurs de logiciels pour SIG (CNP : 9990.3)
- concepteurs de logiciels multimédia (CNP : 9990.4)
- développeurs de logiciels (CNP : 9990.5)
- développeurs de produits logiciels (CNP : 9990.6)
- concepteurs de logiciels de télécommunications (CNP : 9990.7)
- monteurs principaux d'effets et d'animations (CNP : 9990.1)

Le CAQ est émis sans test du marché local de l'emploi pour les membres de ces professions. Il n'y a donc pas besoin de validation préalable de l'emploi.

Le permis de travail délivré est un permis fermé : le salarié étranger ne peut travailler que pour l'employeur désigné sur son permis.

L'obtention de ce permis est détaillée sur le lien Internet suivant :

<http://www.cic.gc.ca/francais/travailler/speciale-tech.asp>

3) ACCORD FRANCO-CANADIEN

Il existe un accord franco-canadien de mobilité de jeunes professionnels, signé le 3 octobre 2003, applicable depuis avril 2004.

Les conditions de base requises pour bénéficier de l'accord sont :

- être âgé de 18 à 35 ans révolus
- être de nationalité française
- ne pas être étudiant

L'accord franco-canadien comprend 5 volets (on peut en cumuler 2 au maximum) : 3 permis liés aux études, qui ne seront pas développés ici et 2 permis spécifiques, décrits ci-après.

Ces permis de travail ne font nullement l'objet d'une validation sur le marché du travail. Il n'y a pas d'opposabilité de la situation de l'emploi.

Attention, les permis de travail visés par l'accord sont soumis à quota (7000 pour les Français et réciproquement 7000 pour les Canadiens). Le quota a été porté à 9 500 pour l'année 2008, pour les ressortissants français. La règle d'obtention d'un de ces permis est : premier arrivé, premier servi. **Vérifiez donc bien** si les quotas n'ont pas déjà été atteints avant de formuler une demande.

L'obtention de ces permis et l'information sur les quotas restants sont détaillées sur le lien Internet suivant :

<http://www.international.gc.ca/canada-europa/france/visas/travailler-fr.asp>

Les instructions pour les programmes 2008 de cet accord ainsi que le formulaire électronique de demande de participation sont téléchargeables sur le site Internet de l'Ambassade du Canada à Paris : <http://www.amb-canada.fr>

La procédure d'obtention de ces permis de travail auprès de ladite l'Ambassade est uniquement écrite et adressée par courrier. Des frais de participation de 150 \$ s'appliquent. Enfin, les délais de traitement sont de 5 à 8 semaines.

- Emploi de Perfectionnement :

Ce permis de travail concerne les jeunes professionnels qui souhaitent acquérir une expérience professionnelle sous couvert d'un contrat de travail à durée déterminée et qui détiennent une promesse d'embauche d'un employeur établi au Canada.

La lettre d'embauche comprend a minima, sur papier à en-tête de l'entreprise : le nom de l'entreprise, l'identité du candidat, le type de poste, la rémunération, la durée du contrat de travail, les dates de début et de fin de contrat, les signatures de l'employeur et du candidat.

L'emploi et la rémunération doivent correspondre à la formation et à l'expérience du candidat.

Ce permis de travail est d'une durée de 3 mois minimum et de 18 mois maximum, non renouvelable. Il peut être délivré d'office pour 18 mois maximum. En cas de délivrance pour une durée inférieure à 18 mois et de demande de renouvellement (qui s'effectue à Vegreville, en Alberta) pour une durée totale cumulée de 18 mois maximum, la demande de renouvellement est payante, selon les mêmes modalités qu'une première délivrance.

Le permis de travail délivré est un permis fermé : le salarié étranger ne peut travailler que pour l'employeur désigné sur son permis.

Le titulaire d'un Emploi de Perfectionnement bénéficie au Québec de la sécurité sociale québécoise (RAMQ).

- PVT (permis vacances-travail) :

Ce permis concerne des jeunes qui souhaitent effectuer un séjour de découverte au Canada, tout en ayant la possibilité d'y travailler.

Ce permis de travail est d'une durée de 6 mois minimum et de 12 mois maximum, non renouvelable. Il est un permis de travail ouvert : le salarié étranger peut travailler pour n'importe quel employeur, aucun n'est mentionné sur son permis.

Le titulaire d'un PVT ne bénéficie pas au Québec de la sécurité sociale québécoise. Une assurance santé et rapatriement sont obligatoires avant le départ. Le lien du candidat avec la CPAM en France doit donc être maintenu.

4) VIE (VOLONTARIAT INTERNATIONAL EN ENTREPRISE)

Ce programme offre aux jeunes de 18 à 28 ans l'opportunité de vivre une expérience professionnelle à l'étranger tout en renforçant le développement économique, scientifique et culturel de la France.

La durée du contrat est de 6 à 24 mois dans une entreprise ou organisme français implanté à l'étranger. Le permis délivré est en Emploi de Perfectionnement.

Consultez le site Internet suivant : <http://www.civiweb.com>

5) LES PERMIS DE TRAVAIL POUR LES CONJOINTS ACCOMPAGNATEURS

L'obtention d'un permis de travail ouvert sous le programme pour conjoints de travailleurs ou les conjoints d'étudiants est conditionnée à l'obtention du permis du conjoint qui a l'offre d'emploi.

Les conditions à prendre en considération pour savoir si l'on est éligible au programme pour conjoints de travailleurs :

- Il faut prouver que l'on est conjoint de fait ou marié(e)
- L'emploi du conjoint/époux doit être de 6 mois minimum
- Un permis de travail doit pouvoir être accordé au conjoint/époux
- Le poste offert doit faire partie de la liste des professions hautement qualifiées

(<http://www.cic.qc.ca/francais/travailler/cnp.asp>)

L'obtention d'un permis de travail ouvert sous le programme des conjoints de travailleurs n'est donc pas possible pour les conjoints de candidats qui demandent un PVT, un permis sous le programme Stage lié aux études ou Job d'Été.

Les délais d'obtention se calquent sur ceux du conjoint et/ou en fonction de la visite médicale qui pourrait être nécessaire.

► Les demandes de permis de travail ci-dessus décrites sont accordées avant le départ ; la délivrance de ces permis de travail se fait au point d'entrée, y compris les permis qui exigent l'obtention du CAQ et d'un AMT. En outre, aucun visa d'entrée n'est nécessaire, ni de passeport biométrique.

Par ailleurs, il existe d'autres programmes qui donnent lieu à délivrance d'un permis de travail temporaire, notamment ceux de l'OFQJ (Office franco-québécois pour la jeunesse : <http://www.ofqj.org>) et de l'Association France-Québec (<http://www.francequebec.fr>). Renseignez-vous auprès de ces organismes.

LES CHANGEMENTS DE STATUTS

Il est possible d'opérer des changements de catégories de permis de travail temporaires et de passer d'un statut de temporaire à celui de résident permanent, sous certaines conditions.

Ainsi, un titulaire d'un Emploi de Perfectionnement ou d'un PVT peut obtenir un permis temporaire de travail de trois ans ou bien effectuer une demande de résidence permanente. Un détenteur d'un permis de travail temporaire de droit commun peut diligenter une demande de résidence permanente.

Il est possible d'effectuer en même temps une demande de résidence temporaire et une demande de résidence permanente.

Lorsque la résidence permanente est sollicitée, il est conseillé de l'effectuer au Bureau Immigration du Québec en France car les délais constatés sont plus rapides que ceux d'une demande effectuée sur place, au Québec.

Ces changements peuvent s'avérer parfois complexes et il faut être le cas échéant vigilant aux délais de carence entre deux statuts.

LA RESIDENCE PERMANENTE

Le lien Internet pour tout renseignement sur la procédure de résidence permanente : <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca>

N'entamez aucune démarche personnelle avant d'avoir obtenu votre CSQ (Certificat d'acceptation du Québec).

Vous devrez valider votre visa dans l'année par une entrée au Canada et pour maintenir votre statut de résident permanent, vous devrez rester sur le territoire canadien durant 730 jours (2 ans), consécutifs ou non, sur les 5 ans.

DEMARCHES AUPRES DU PROVINCIAL

1) évaluation préliminaire en ligne gratuite avec une grille à points (EPI)
<http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/immigrer-installer/travailleurs-permanents/index.html>

2) demande de certificat de sélection, payante et non remboursable (DCS)
Formulaire avec pièces justificatives et paiement de 390 CAD (+150 CAD par personne à charge). Entretien facultatif avec un agent des autorités québécoises.

Si l'issue de cette démarche, si elle est positive, obtention du CSQ (certificat de sélection du Québec), valable 3 ans, mais les démarches auprès du fédéral doivent être effectuées dans les 12 mois.

DEMARCHE AUPRES DU FEDERAL

3) demande d'immigration pour travailleur qualifié
Formulaire payant (550 CAD +150 CAD par personne à charge), puis visite médicale payante et non remboursée valable 12 mois, puis demande de casier judiciaire de moins de 3 mois, puis obtention du visa de résidence permanente pour le Canada, avec paiement de 490 CAD.

Les délais d'obtention du visa de résidence permanente varient de 15 à 18 mois. La demande peut être effectuée à partir de l'étranger ou sur place. L'expérience démontre que les délais sont plus courts lorsque la demande est effectuée en France.

► Les frais fédéraux liés aux visas temporaires et permanents sont consultables sur le site Internet suivant : <http://www.cic.gc.ca/francais/information/frais/bareme.asp>



ANAEM

*Agence
Nationale
de l'Accueil
des Etrangers
et des Migrations*

Vous êtes Français
ou ressortissant étranger résidant régulièrement en France

Vous êtes au Québec
avec un permis de travail (résident permanent ou temporaire)

L'ANAEM est un organisme à but non lucratif, qui œuvre au Québec en application d'une entente gouvernementale entre le Québec et la France.

Les objectifs de l'ANAEM

- Orienter, informer, placer les personnes reçues en provenance de France souhaitant occuper un emploi au Québec où elles ont choisi de vivre et de travailler.

Que vous offre l'ANAEM ?

- L'ANAEM vous offre, sans frais et sur RDV, divers services pour votre intégration en emploi :

- un suivi individuel et personnalisé
- une adaptation de votre curriculum vitae
- des informations sur le marché du travail
- des références d'entreprises
- des placements en entreprises sur offres d'emploi
- un appui logistique (ordinateurs, téléphone, télécopieur, photocopieur, documentation)

- des ateliers sur les transferts de compétences
- des ateliers sur le marché caché et le réseautage
- des ateliers sur les différences culturelles en emploi
- des ateliers sur le comparatif entre les systèmes bancaires canadien et français
- des ateliers sur la compréhension du système fiscal canadien
- des ateliers avec des employeurs qui présentent leurs entreprises et leurs postes

www.anaem.ca



ANAEM

BUREAU A QUEBEC :
de 8 h 30 à 12 h 30 et de 13 h 30 à 16 h 30
1110, avenue des Laurentides
Québec, Québec G1S 3C3
Tél : 418 682 3275

BUREAU A MONTREAL :
de 8 h 30 à 16 h 30
Les Cours Mont Royal
1550, rue Metcalfe bureau 505
Montréal, Québec H3A 1X6
Tél : 514 987 1756



Espace Emploi International est le réseau public français de placement à l'international. Ouvert en septembre 1999, l'Espace Emploi International Paris a un rôle d'animation du réseau qui compte aujourd'hui 20 Espaces sur l'ensemble des régions françaises.

Faciliter les recrutements à l'étranger

L'Espace Emploi International a pour mission d'aider les entreprises qui ont des postes à pourvoir à l'étranger, à réaliser leurs recrutements. Il permet également aux candidats à la mobilité internationale de partir grâce aux conseils et aux offres d'emploi gérées par le réseau.

36 000 possibilités d'emploi en 2007

En 2007, 36 000 postes ont été traités par le réseau des EEI, dont 10 000 par l'EEI Paris. Pour renforcer leur expertise, les consultants du réseau s'appuient sur les délégations de l'Agence Nationale de l'Accueil des Etrangers et des Migrations (ANAEM) à l'étranger, les comités consulaires pour l'emploi et la formation professionnelle ainsi que sur le réseau EURES (European Employment Services).

Le réseau européen des services publics de l'emploi, EURES, a pour objet de favoriser la mobilité européenne des travailleurs. La plupart des conseillers EURES de France travaillent pour le réseau Espace Emploi International.

Un large champ de compétences

Au-delà des conseils pour le recrutement concernant les profils, les modalités, les informations sur l'emploi et les conditions de vie et de travail, l'Espace Emploi International intervient sur les aspects juridiques des contrats de travail. Grâce au service Expa-conseil, il est possible de participer à la rédaction du contrat de travail ou d'obtenir une estimation de la situation fiscale et de la protection sociale du salarié.

Accords bilatéraux d'échanges de jeunes professionnels

L'Espace Emploi International met en œuvre les accords bilatéraux d'échanges de jeunes professionnels. Ils permettent à des Français de moins de 35 ans d'exercer leur profession de 3 à 18 mois en Argentine, en Bulgarie, au Canada, en Estonie, aux Etats-Unis, en Hongrie, au Maroc, en Nouvelle Zélande, en Pologne, en Roumanie, au Sénégal, en Slovaquie ou en Tunisie. Réciproquement des nationaux de ces pays peuvent également exercer temporairement leur profession dans des entreprises en France.

Site Internet

www.emploi-international.org est le site du réseau. Il comprend trois parties : des informations sur l'emploi à l'étranger (actualité du réseau, fiches pays, conseils juridiques, informations sur les accords d'échange, répertoire de l'expatriation, sites utiles), une partie « candidats » (consultation des offres d'emploi du réseau et possibilité de compléter un dossier de candidature) et une partie « employeurs » (dépôt d'offres d'emploi ou modification).

Espace Emploi International, mode d'emploi

En venant à l'Espace Emploi International, les candidats à la mobilité internationale peuvent consulter les offres, consulter la documentation sur les conditions de vie et de travail en Europe et partout dans le monde, accéder à des annuaires ou des listes d'entreprises. Ils peuvent également bénéficier de conseils personnalisés et bénéficier de suivi personnalisé. Leur contrat de travail peut être transmis par écrit au service Expa Conseil pour étude et avis. Des « sessions de sensibilisation à la mobilité internationale » permettent de faire le point sur l'ensemble des questions à poser avant le départ. Ces sessions sont complétées par des « ateliers pays » pour améliorer le mode d'approche du marché du travail local. Enfin des journées pays ou des recrutements sur site ou par visioconférence sont régulièrement organisés.