

Le Programme pilote d'immigration au Canada atlantique s'adresse aux employeurs qui ont des besoins en matière de main-d'œuvre réellement besoin d'embaucher des employés. Les employeurs doivent prouver qu'ils ont tenté de trouver des employés dans le cadre d'activités de recrutement au Canada avant d'embaucher des étrangers.

L'employeur doit pouvoir prouver qu'il recrutait pour le poste et les preuves fournies doivent être **antérieures** à l'offre d'emploi faite au candidat.

Une Étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) récente et favorable, préparée par Emploi et Développement social Canada (Service Canada), **n'est pas nécessaire** pour prouver les démarches de recrutement.

Il **n'est pas nécessaire** de prouver les démarches de recrutement de personnes qui ont des permis de travail qui sont dispensés d'une EIMT (p. ex. permis de travail post diplôme, autorisation d'emploi ouverte du conjoint, visa au titre d'Expérience internationale Canada, mutation interne d'un travailleur).

Les employeurs qui souhaitent embaucher un travailleur étranger doivent faire appel à un recruteur autorisé. Pour consulter la liste des recruteurs autorisés en Nouvelle-Écosse, voir le <https://novascotia.ca/lae/employmentrights/FW/LicensedRecruiters.asp> (en anglais seulement).

AVIS DE CONCOURS

Fournissez une copie de l'avis de concours publié dans trois médias, dont l'un est diffusé à l'échelle du pays (p. ex. le Guichet-Emplois ou toute autre ressource diffusée au pays et considérée comme un méthode efficace de recrutement pour le poste).

Tous les avis de concours doivent paraître dans les six mois avant la date de l'offre d'emploi au candidat. Chaque avis de concours doit être disponible publiquement pendant au moins quatre semaines consécutives. L'employeur doit pouvoir démontrer que les médias imprimés et les sites Web utilisés pour annoncer le poste visent un public au Canada qui a l'éducation, l'expérience professionnelle, l'aptitude linguistique et les compétences nécessaires à cet emploi.

Si l'employeur a déjà une EIMT récente et favorable, il n'est pas nécessaire de fournir une preuve de l'effort de recrutement.

L'avis de concours doit être en anglais ou en français, ou les deux, et il doit contenir les points suivants :

- le nom commercial de l'entreprise et ses coordonnées : les numéros de téléphone et de téléphone cellulaire, l'adresse courriel, le numéro de télécopieur ou l'adresse postale;
- le titre du poste;
- les fonctions du poste;
- les compétences nécessaires;
- le lieu de travail (ville ou village).

En plus des copies de l'avis de concours, il faut aussi fournir les renseignements suivants :

- le nombre de réponses reçues;
- le nombre de Canadiens ou de résidents permanents qui ont postulé;
- le nombre d'entrevues qui ont été menées;

- le nombre de Canadiens ou de résidents permanents qui ont participé à une entrevue;
- l'explication des raisons pour lesquelles vous n'avez pas trouvé un citoyen canadien ou un résident permanent pour pourvoir le poste.
- Dans votre soumission, n'incluez pas les curriculum itæ ou les noms des candidats non retenus.

REMARQUE : l'Office de l'immigration se réserve le droit de demander des renseignements supplémentaires qui prouveront que des démarches de recrutement ont été menées dans le cadre d'une demande.