

IMMIGRATION

Guide portant sur le recrutement de travailleurs étrangers au sein des services de garde éducatifs à l'enfance



Avec la participation financière de :

Québec 

CQSEPE

CONSEIL QUÉBÉCOIS
DES SERVICES ÉDUCATIFS
À LA PETITE ENFANCE

Contenu et rédaction

Conseil québécois des services éducatifs à la petite enfance (CQSEPE)
2480, chemin Sainte-Foy, bureau 110
Québec (Québec) G1V 1T6
Téléphone : 418 659-1521 ou 1 866 916-7688
Télécopieur : 418 659-7706
info@cqsepe.ca | www.cqsepe.ca

Dans ce document, le masculin est utilisé comme générique et désigne aussi bien les hommes que les femmes.

AVIS

*Le présent document est fourni à titre d'information générale uniquement. Pour toute question relative au processus de recrutement en matière d'immigration, il est recommandé que les services de garde éducatifs communiquent directement avec des représentants du **ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI)** ou avec tout autre ministère ou organisme concerné.*

© CQSEPE, mars 2026



Table des matières

Définition des acronymes.....	4
Introduction.....	5
L'immigration au Québec	5
Le terme <i>migrant</i>	6
Le terme <i>immigrant</i>	6
Reconnaissance des acquis et compétences (RAC).....	Erreur! Signet non défini.
Volet 1 : Préparer et planifier un recrutement international.....	11
1 - Portail employeurs	11
2 - Activités de recrutement international	11
3 - Le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) au Québec	12
4 - Classification nationale des professions (CNP).....	13
5 - Traitement simplifié.....	13
6 - Préparation du projet d'expatriation	13
7 - La promesse d'embauche et Arrima	15
8 - Soutien financier au recrutement international.....	15
Volet 2 : Accueillir un travailleur étranger à son arrivée au Québec.....	17
Accueil et intégration au Québec	17
Obligations des employeurs dans le cadre du PTET	18
Volet 3 : Embaucher un travailleur étranger déjà établi au Québec	20
1 - Vérification des prérequis.....	20
2 - Documents requis pour travailler au Québec	20
3- Cas particuliers : permis de travail fermé.....	20
Volet 4 : Les démarches à entreprendre pour intégrer un service de garde éducatif.....	22
Questions et réponses	27
Annexe 1 : Exemple d'offre d'emploi à rédiger pour le poste d'éducateur/éducatrice.....	33
Annexe 2 : Exemple de grille d'entrevue des candidats à l'étranger	37
Annexe 3 : Suggestions de questions de réflexion à transmettre au candidat vivant à l'étranger	42

Définitions des acronymes

CAQ	Certificat d'acceptation du Québec
CNESST	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
CPE	Centre de la petite enfance
CSMO-ESAC	Comité sectoriel de main-d'œuvre Économie sociale et action communautaire
CSN	Confédération des syndicats nationaux
CSQ	Centrale des syndicats du Québec
EIMT	Évaluation de l'impact sur le marché du travail
FTQ	Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
IRCC	Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (programme fédéral de l'immigration)
MESS	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
MIFI	Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration
PAFFARC	Programme d'aide financière pour la reconnaissance des compétences
PCII	Programme canadien d'intégration des immigrants
PRIIME	Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi
PSTQ	Programme de sélection des travailleurs qualifiés
PTET	Programme des travailleurs étrangers temporaires
RAC	Reconnaissance des acquis et des compétences
RAMQ	Régie de l'assurance maladie du Québec
RMR	Région métropolitaine de recensement
SGEE	Service de garde éducatif à l'enfance
SQC	Service québécois de certification
VAE	Vérification d'absence d'empêchement

Introduction

L'immigration joue un rôle clé dans les politiques sociales et économiques du Canada et du Québec. Elle contribue directement au développement démographique et économique du pays et de la province.

Actuellement, nous faisons face à une pénurie de main-d'œuvre dans le secteur des services de garde éducatifs à l'enfance. Le recrutement de travailleurs qualifiés à l'international constitue l'une des solutions à cette problématique.

Ce guide présente un survol des programmes d'immigration ainsi que des démarches que les employeurs peuvent entreprendre.

Note : Dans la Classification nationale des professions (CNP), le code pour la profession d'éducatrice ou d'éducateur à la petite enfance est **42202**.

L'immigration au Québec

Le Québec, en raison de sa spécificité culturelle et linguistique, dispose d'un pouvoir accru sur son système d'immigration. Il accorde notamment une priorité aux candidats francophones, en cohérence avec sa politique de protection et de promotion de la langue française et de sa culture. De plus, le Québec sélectionne les personnes qui désirent immigrer en fonction des besoins particuliers de son marché du travail, ce qui lui permet d'adapter ses politiques aux réalités locales. Ce modèle favorise ainsi une meilleure intégration des nouveaux arrivants au sein d'une société québécoise fière de son caractère distinct.

Comprendre les termes *migrant* et *immigrant*

Il est important de comprendre les différentes notions et les divers mécanismes qui régissent le phénomène de l'immigration. Parmi ceux-ci, nous retrouvons les termes *migrant* et *immigrant*, qui, bien qu'étant proches, désignent des réalités différentes.

Le terme *migrant*^{1,2}

Un *migrant* est une personne qui se déplace d'un endroit à un autre, soit à l'intérieur d'un même pays, soit au-delà des frontières. Le déplacement peut être :

- **Temporaire** : travail, études ou autres motifs;
- **Permanent** : installation à long terme.

Le terme inclut notamment :

- Des **réfugiés**;
- Des **travailleurs saisonniers**;
- Toute autre personne se déplaçant sans nécessairement avoir l'intention de s'installer durablement dans le pays d'accueil.

Le terme *immigrant*^{3,4}

Une personne *immigrante* est une personne qui décide de s'établir de façon permanente dans un autre pays que le sien. Dans cette situation :

- L'immigration implique un changement de résidence à long terme;
- L'immigration est régie par des **lois** et des **programmes spécifiques** (résidence permanente, citoyenneté).

Services offerts par le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI)

La **plateforme Arrima** est un système en ligne qui permet aux différentes clientèles du Ministère d'accéder aux services et outils que le MIFI rend disponibles pour celles-ci.

¹ Nations Unies. (s.d.). *Migrants*. ONU Migration. <https://www.un.org/fr/fight-racism/vulnerable-groups/migrants>

² UNESCO. (2023, 20 avril). *Migrants, réfugiés ou déplacés ?* <https://www.unesco.org/fr/articles/migrants-refugies-ou-deplaces>

³ Gouvernement du Canada. (2021, 17 novembre). *Immigrant*. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/ref/dict/az/Definition-fra.cfm?ID=pop221>

⁴ Gouvernement du Canada. (s.d.). *Comprendre le statut de résident permanent*. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/residents-permanents/statut.html>

❖ Services aux entreprises : le Portail employeurs

Le Portail employeurs est un outil sur la plateforme Arrima destiné aux entreprises et organismes du Québec qui leur permet d'accéder à l'offre de services aux entreprises déployée par le MIFI.

L'offre de services aux entreprises mise sur un accompagnement personnalisé et de proximité en région pour aider les entreprises à identifier les programmes d'immigration et services du Ministère répondant à leurs besoins de main-d'œuvre et leur fournir une assistance dans leurs démarches. Ces services visent aussi à faciliter l'intégration et la francisation des personnes immigrantes par la reconnaissance des diplômes et la mise en place de l'apprentissage du français en milieu de travail. Ils permettent également de diriger les travailleurs vers les services aux individus, tels qu'Accompagnement Québec ou les services de Francisation Québec. De plus, les entreprises ont accès à des outils comme le moteur de recherche du Portail employeurs et l'outil comparatif québécois des diplômes étrangers, qui sont disponibles pour les soutenir dans l'embauche de personnes immigrantes.

Le moteur de recherche du Portail employeurs est un outil qui permet aux entreprises de rechercher, gratuitement et de façon autonome, des personnes ressortissantes étrangères qui sont déjà présentes au Québec ou qui sont à l'étranger et dont les profils correspondent à leurs besoins de main-d'œuvre.

Pour accéder à l'offre de services aux entreprises et obtenir un accompagnement, les entreprises et organismes du Québec doivent :

1. Créer un profil d'entreprise ou se connecter à leur compte d'entreprise sur la plateforme Arrima;
2. Remplir et soumettre une ou plusieurs demandes d'accompagnement en ligne.

<https://www.quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/recruter/embaucher-immigrant/obtenir-accompagnement>

❖ Services aux individus

Accompagnement Québec

Accompagnement Québec est un service gratuit et personnalisé destiné aux personnes immigrantes, qu'elles soient déjà installées au Québec ou encore à l'étranger. Son objectif est de faciliter leur intégration et leur participation, en français, à la société québécoise. Ce service leur permet notamment de rencontrer un agent d'aide à l'intégration du MIFI qui les guidera dans leurs démarches et leur offrira un soutien adapté à leurs besoins.

Accompagnement Québec s'adresse aux personnes qui détiennent un des éléments suivants :

1. Un certificat de sélection du Québec (CSQ);
2. Un certificat d'acceptation du Québec (CAQ);
3. Un numéro de client auprès d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC).

Pour bénéficier du service, il faut :

1. Créer un compte sur Arrima;
2. Sélectionner « Accompagnement Québec » et suivre les instructions.

(Pour obtenir du soutien à l'inscription, il est possible de visionner des [capsules d'aide](#) sur la page d'accueil d'Arrima.)

Outre le programme Accompagnement Québec, des mesures complémentaires sont mises en œuvre dans le cadre des initiatives gouvernementales coordonnées par le MIFI. En collaboration avec les partenaires publics à l'international, comme cela a été fait dans le cadre des Journées Québec, le MIFI déploie, par l'intermédiaire de ses représentations à l'étranger, un **accompagnement prédépart** structuré destiné aux personnes recrutées à l'étranger. Cet accompagnement comprend :

- Des webinaires d'information sur les démarches administratives, les services publics, la logistique d'arrivée et les réalités du quotidien au Québec;
- Des ateliers thématiques d'intégration, adaptés aux secteurs de recrutement;
- Des activités de francisation préparatoires (offertes aux candidats qui n'atteignent pas encore le niveau linguistique requis par l'employeur), soit via les Alliances françaises partenaires dans les pays d'origine, soit à distance par des enseignants mandatés.

La coordination de l'ensemble de ces activités est assurée par le MIFI, en concertation avec ses représentations à l'étranger et les partenaires institutionnels locaux.

La reconnaissance des acquis et des compétences (RAC)

👉 [Faire reconnaître ses compétences acquises à l'étranger par un établissement d'enseignement](#)

Un candidat qui a acquis des compétences à l'étranger et qui souhaite poursuivre des études peut bénéficier de la **démarche de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC)**. Cette démarche permet d'identifier les compétences acquises à l'étranger et de déterminer celles qui restent à développer pour obtenir un diplôme ou une attestation d'études au Québec.

Les programmes en RAC offrent plusieurs avantages :

- Ils tiennent compte des compétences acquises par l'individu dans son parcours professionnel et personnel;
- Ils proposent des moyens de formation flexibles et adaptés à la réalité de l'apprenant;
- Ils peuvent réduire le temps nécessaire pour l'obtention d'une attestation ou d'un diplôme.

L'accès à la RAC pour les **personnes qui ne sont pas résidentes permanentes** a été modifié récemment. Selon le **Régime budgétaire et financier des cégeps – Année scolaire 2025-2026, mars 2026 (annexe C109, paragraphe 6.4)**, un collège peut accepter un étudiant étranger dans un programme collégial en RAC à condition que ce dernier assume l'ensemble des frais de scolarité. Étant donné que ces démarches ne sont pas subventionnées, les coûts peuvent être élevés pour des programmes comme **l'attestation d'études collégiales en Techniques d'éducation à l'enfance**.

Chaque dossier doit être analysé individuellement, car certaines règles s'appliquent, par exemple des quotas pour les cégeps. La situation peut varier selon le statut migratoire du candidat, le cégep et le programme visé. Il est donc important de porter une attention particulière à ces facteurs avant d'encourager un employé à entreprendre une démarche de RAC.

Enfin, pour les programmes de six mois et moins, il n'est **pas nécessaire d'obtenir un Certificat d'acceptation du Québec (CAQ) ni un permis d'études**.

👉 [Programme d'études de six mois et moins | Gouvernement du Québec](#)

VOLET 1

**Préparer et planifier
un recrutement international**



Volet 1

Préparer et planifier un recrutement international

1 - Le [Portail employeurs](#)

Le **Portail employeurs** est un outil qui permet de rechercher des travailleurs déjà présents au Québec ou à l'étranger.

Comment y accéder?

- Créer un compte **Arrima d'entreprise** avec un **numéro d'entreprise du Québec (NEQ) valide**;
- Remplir et soumettre une ou plusieurs demandes d'accompagnement en ligne.

D'autres services de proximité sont aussi disponibles via le réseau de partenaires en régionalisation et intégration.

👉 Pour en savoir plus, [demandez l'accompagnement](#) de votre **conseiller en immigration régionale** via Arrima.

Note : L'immigration ne doit pas être considérée comme la seule solution aux enjeux de main-d'œuvre. Les employeurs peuvent aussi :

- Miser sur la formation et la requalification;
- Développer des stratégies d'attraction de la main-d'œuvre locale;
- Utiliser les services d'autres ministères et organismes spécialisés.

2 - Activités de recrutement international

Le gouvernement du Québec organise à l'occasion différentes **activités de recrutement international** visant à attirer de la main-d'œuvre dans divers secteurs d'emploi.

À l'heure actuelle, **aucune activité de ce type n'est prévue pour le domaine de la petite enfance**. Il est recommandé de **suivre les communications officielles** du **ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI)** ainsi que du **ministère de la Famille (MFA)** pour obtenir les informations les plus récentes

concernant les initiatives gouvernementales en matière de recrutement international.

Pour en savoir plus sur les démarches de recrutement des travailleurs étrangers, consulter le lien ci-dessous :

 [Comment puis-je m'inscrire comme employeur?](#)

3 - Le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) au Québec

Le PTET est un programme fédéral sous la responsabilité d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) / Service Canada et administré conjointement avec le Québec. Il a pour objectif de répondre rapidement aux besoins temporaires des employeurs du Québec, faute de disponibilité de main-d'œuvre québécoise.

Pour obtenir plus d'information sur le PTET, les employeurs pourront consulter les pages Web pertinentes qui traitent des sujets suivants :

- [Comprendre les autorisations à obtenir pour embaucher un travailleur étranger temporaire | Gouvernement du Québec](#)
- [Embaucher un travailleur étranger temporaire avec le traitement simplifié | Gouvernement du Québec](#)
- [Embaucher un travailleur étranger temporaire déjà au Québec | Gouvernement du Québec](#)
- [Embaucher un travailleur dans un poste à bas salaire | Gouvernement du Québec](#)

4 – La Classification nationale des professions (CNP)

Le gouvernement du Canada utilise la **Classification nationale des professions (CNP 2021)** pour recenser et classer les emplois en fonction de la formation, des études, de l'expérience et des responsabilités (FEER) essentielles.

- **Le code CNP pour les éducateurs et éducatrices à la petite enfance est 42202.**

 [Consulter la CNP](#)

5 – Le traitement simplifié

Le traitement simplifié permet d'alléger les exigences administratives et d'accélérer le processus d'embauche pour les employeurs québécois qui recrutent des **travailleurs étrangers temporaires (TET)**.

Conditions :

- L'offre doit concerner une profession figurant sur la **liste des professions admissibles**;
- Seuls les **éducateurs et éducatrices en service de garde** sont admissibles;
- La CNP exige un **programme d'études collégiales de deux à quatre ans en éducation et développement de l'enfant**.

 [Liste des professions admissibles – CNP 42202](#)

Les employeurs qui déposent une demande d'évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT) dans ce cadre ne sont pas obligés de prouver leurs efforts de recrutement, mais il est recommandé de continuer à recruter des citoyens canadiens ou résidents permanents en priorité.

 [Plus d'information sur le traitement simplifié](#)

6 – La préparation du projet d'expatriation

Travailler à l'étranger est une aventure stimulante, mais qui comporte aussi plusieurs défis. Une personne souhaitant s'expatrier pour le travail doit se poser diverses questions afin de bien préparer son projet.

En **annexe 3**, vous trouverez une liste de questions à remettre à la personne intéressée par une offre d'emploi. Celles-ci l'aideront à prendre une décision éclairée.

7 – La promesse d'embauche et Arrima

Avant de déposer une promesse d'embauche, l'employeur doit s'assurer que le diplôme du candidat satisfait les conditions d'accès à la profession (CNP 42202 – Éducateurs/éducatrices à la petite enfance).

À noter :

- Une offre d'emploi doit être soumise sur la plateforme Arrima uniquement si l'embauche concerne un travailleur étranger qui souhaite s'établir **de manière permanente** dans le cadre du Programme de sélection des travailleurs qualifiés (PSTQ).

 [Programme de sélection des travailleurs qualifiés \(PSTQ\)](#)

- Pour le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET), il n'est pas nécessaire de passer par Arrima.

L'employeur doit remettre une promesse d'embauche signée au candidat. Une demande d'EIMT doit être déposée :

- Au près du gouvernement du Canada;
- Au près du gouvernement du Québec.

Ces demandes sont traitées conjointement.

L'évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT) est une étape essentielle du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET). Elle vise à démontrer qu'aucun citoyen canadien ni aucun résident permanent n'est disponible pour occuper le poste qu'un employeur souhaite confier à un travailleur étranger.

 [Préparer une demande d'EIMT – Gouvernement du Canada](#)

8 – Le soutien financier au recrutement international

Un soutien financier peut être accordé par le **ministère de la Famille (MFA)** pour le recrutement de travailleurs étrangers.

Cette aide financière est accordée uniquement si l'activité de recrutement vise l'embauche d'**au moins un poste d'éducateur ou d'éducatrice à la petite enfance**.

👉 [Soutien financier – MFA](#)

Il est aussi possible d'obtenir une subvention du **ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale** après analyse par un conseiller de [Services Québec](#).

VOLET 2

Accueillir un travailleur étranger à son arrivée au Québec



Accueillir un travailleur étranger à son arrivée au Québec

Accueil et intégration au Québec

L'employeur a la responsabilité de soutenir l'intégration d'un nouveau travailleur venant de l'étranger. Il convient de lui expliquer le fonctionnement du service de garde éducatif, les conditions de travail ainsi que les règles et procédures en vigueur, idéalement par écrit. Il est aussi important de le présenter à l'équipe et de veiller à ce qu'il se sente bien accueilli, afin de faciliter sa transition et son adaptation sur les plans professionnel, social et culturel.

Bonnes pratiques pour l'intégration

Voici quelques suggestions pour aider un travailleur étranger à bien s'intégrer :

- Préparer son arrivée au sein de l'équipe;
- Organiser des **activités d'intégration** afin de l'initier au système éducatif québécois;
- Proposer des **formations continues** (en français et en gestion interculturelle);
- Donner des **conseils culturels et des conseils pratiques** en vue de son installation;
- Offrir un **accompagnement administratif** (banques, hôpitaux, écoles, etc.);
- Mettre la personne en relation avec des **organismes d'aide aux nouveaux arrivants**;
- Favoriser son intégration sociale (ex. : activités, visites, accès à des aliments de son pays d'origine);
- Mettre en place un système de **jumelage ou mentorat interne** pour faciliter son adaptation et son intégration à l'équipe.

Vous pouvez également diriger les travailleurs vers les services déjà décrits dans ce guide dans la section *Services offerts par le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) – Services aux individus*, notamment le programme **Accompagnement Québec**, ainsi que vers les mesures complémentaires mises en œuvre dans le cadre des initiatives gouvernementales coordonnées par le MIFI.

Obligations des employeurs dans le cadre du PTET

Les employeurs qui recrutent des **travailleurs étrangers temporaires (TET)** dans le cadre du **Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET)** ont les obligations suivantes :

- Déclarer l'embauche du TET auprès de la CNESST
 - 👉 [Déclaration d'embauche de travailleurs étrangers temporaires](#);
- Fournir gratuitement au TET une **couverture médicale** pour les soins urgents, jusqu'à ce qu'il bénéficie des services de la Régie de l'assurance maladie du Québec (**RAMQ**);
- Veiller à ce que le TET reçoive les informations les plus récentes concernant ses droits, au plus tard le **premier jour de travail**;
- Remettre au TET une **copie du contrat de travail signé**;
- Respecter les conditions déclarées dans l'**offre d'emploi**;
- Aider le TET blessé ou malade en milieu de travail à **accéder à des services de soins de santé**.

Obligations spécifiques pour les postes à bas salaire

Dans le cas des postes à bas salaire, les employeurs doivent :

- Assumer le coût du **billet d'avion aller-retour** du TET;
- Aider le TET à trouver un **logement convenable et abordable** (équivalent à environ **30 % du revenu avant impôt**).

Note : Si vous offrez un salaire horaire **inférieur au seuil fixé par le gouvernement du Canada** pour distinguer les postes à haut et bas salaire, vous devez payer le billet d'avion aller-retour entre le pays de résidence du travailleur et son lieu de travail au Québec.

👉 [Conditions pour embaucher un travailleur étranger temporaire avec le traitement simplifié](#)

VOLET 3

Embaucher un travailleur étranger déjà établi au Québec



Embaucher un travailleur étranger déjà établi au Québec

1 - Vérification des prérequis

Les services de garde éducatifs peuvent orienter les candidats immigrants ou migrants intéressés par un poste d'éducateur ou d'éducatrice vers la page Web suivante afin qu'ils puissent vérifier les conditions d'accès à la profession :

 [Démarches pour devenir éducatrice ou éducateur de la petite enfance](#)

2 - Documents requis pour travailler au Québec

Un immigrant ou un migrant résidant déjà au Québec peut être embauché s'il détient l'un des documents suivants :

- [Preuve de citoyenneté canadienne](#);
- [Carte de résident permanent](#);
- Permis de travail autorisant l'exercice en petite enfance, délivré par le gouvernement du Canada, si la personne n'est ni citoyenne canadienne ni résidente permanente.

3 - Cas particulier : permis de travail fermé

Si le travailleur détient déjà un permis de travail fermé lié à un autre employeur, le service de garde éducatif doit être prêt à entreprendre les démarches suivantes :

- Obtenir une évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT);
- Permettre au travailleur étranger temporaire de demander un nouveau Certificat d'acceptation du Québec (CAQ) et un nouveau permis de travail.

 [Permis de travail au Canada](#)

**Les démarches à entreprendre
pour intégrer un service de garde
éducatif à l'enfance**



Volet 4

Les démarches à entreprendre pour intégrer un service de garde éducatif à l'enfance

Pour faciliter l'intégration des travailleurs étrangers et s'assurer que leur démarche s'effectue correctement, les employeurs doivent diriger les candidats vers les ressources suivantes.

a) La vérification d'absence d'empêchement (VAE)

La vérification d'absence d'empêchement (VAE) a pour objectif de protéger la sécurité et le bien-être des enfants fréquentant des services de garde éducatifs, dans une démarche de prévention.

Une personne peut être considérée comme faisant l'objet d'un empêchement si son comportement ou ses antécédents présentent un risque pour les enfants, mettent en doute ses compétences pour gérer un service de garde ou soulèvent des questions sur son intégrité dans la gestion de fonds publics.

Une déclaration sous serment est obligatoire pour les personnes résidant au Canada depuis moins d'un an. La déclaration doit préciser les éléments suivants qui pourraient constituer un empêchement :

- Tout comportement au Canada ou à l'étranger pouvant faire craindre pour la sécurité physique ou morale des enfants;
- Toute infraction criminelle (accusation ou condamnation) au Canada ou à l'étranger en lien avec les aptitudes requises et la conduite nécessaire pour travailler auprès des enfants;
- Toute ordonnance judiciaire en vigueur au Canada ou à l'étranger en lien avec les aptitudes requises et la conduite nécessaire pour travailler auprès des enfants.

 [Vérification d'absence d'empêchement](#)

b) L'évaluation comparative, primordiale pour une demande au Service québécois de certification (SQC)

L'évaluation comparative des études effectuées hors du Québec compare les diplômes obtenus à l'étranger à ceux du système scolaire officiel du Québec. Il ne s'agit pas d'une équivalence de diplôme, mais d'un avis émis à titre indicatif pour aider les employeurs à comprendre à quel niveau de scolarité québécois peuvent être comparées des études effectuées à l'extérieur du Canada. Ce document n'a aucun caractère obligatoire et n'impose aucune obligation ni aux employeurs ni aux candidats.

Au Québec, les employeurs peuvent utiliser l'Outil comparatif québécois des diplômes étrangers, une solution mise en place par le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) pour permettre de déterminer le niveau scolaire québécois comparable à un diplôme étranger.

L'employeur peut aussi demander du candidat une certification d'éducatrice ou d'éducateur à la petite enfance, délivrée par le ministère de la Famille (MFA). Dans ce cas, le MFA exigera que le candidat formé à l'étranger soumette l'évaluation comparative émise par le MIFI afin d'analyser son dossier.

Les entreprises et organismes établis au Québec souhaitant rechercher des diplômes étrangers comparables à ceux du Québec, ou l'inverse, peuvent consulter l'Outil comparatif québécois des diplômes étrangers gratuitement.

Pour accéder à l'outil comparatif, il est nécessaire d'avoir un compte d'entreprise sur Arrima :

<https://www.quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/recruter/embaucher-immigrant/evaluation-diplomes/outil-comparatif>

Nous vous invitons à consulter le lien suivant pour connaître la marche à suivre afin de déposer une demande d'évaluation comparative :

<https://www.quebec.ca/immigration/travailler-quebec/faire-reconnaitre-competences-acquises-etranger/obtenir-evaluation-comparative/preparer-demande>

c) Le Service québécois de certification (SQC)

Le ministère de la Famille (MFA) offre un service de certification qui évalue la qualification du personnel éducateur de la petite enfance. Un certificat de reconnaissance de qualification est délivré aux personnes qui remplissent l'une ou l'autre des normes énoncées dans la [Directive concernant l'évaluation de la qualification du personnel éducateur de la petite enfance](#). Pour les personnes qui ne les remplissent pas, une prescription est émise. Selon leur cheminement, elle précise les conditions de formation ou d'expérience qualifiante qui doivent être remplies pour se qualifier.

Il s'agit d'un service gratuit offert au personnel éducateur travaillant déjà dans un service de garde éducatif à l'enfance ou à toute personne intéressée par une carrière en petite enfance détenant ou pas un diplôme connexe au domaine de l'éducation à l'enfance du Québec, du Canada ou d'ailleurs.

Le certificat de reconnaissance de qualification n'est pas obligatoire, mais l'obtenir facilite les démarches pour se faire reconnaître comme éducateur de la petite enfance qualifié auprès des services de garde éducatifs à l'enfance, et ce, tout au long de sa carrière. Il s'agit d'un gage de la qualité des services offerts aux enfants, car le certificat confirme que les compétences essentielles ont été acquises.

Dans le cas d'une demande de sélection permanente, la profession Éducateurs qualifiés/éducatrices qualifiées de la petite enfance reconnue par le MFA fait partie de la [Liste des professions réglementées du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration](#), qui s'applique au volet 3 du Programme de sélection des travailleurs qualifiés du Québec (PSTQ).

Pour plus d'information ou pour déposer une demande de certification, visitez Quebec.ca/certification-petite-enfance.

d) Les formations d'appoint

Il existe des formations adaptées permettant aux travailleurs étrangers de compléter leurs compétences.

Habituellement, les cours sont offerts en ligne, en mode synchrone. Les étudiants qui auront terminé avec succès la ou les compétences prescrites pourront reprendre contact avec le service de certification pour modifier leur demande de reconnaissance de qualification. Pour en savoir plus, consultez les établissements scolaires qui donnent ces formations.

Les personnes formées à l'étranger ayant obtenu une prescription du MFA ont aussi la possibilité d'obtenir des allocations pour participer à une formation d'appoint dans le cadre du Programme d'aide financière pour la reconnaissance des compétences (PAFFARC).

👉 [Aide financière pour la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger](#)

Il existe également un module de formation sur la santé, la sécurité et le bien-être des enfants de 0 à 5 ans et un autre sur l'approche éducative auprès des enfants de 0 à 5 ans qui sont offerts en mode asynchrone par le Cégep de Saint-Hyacinthe. Ces formations permettent aux personnes diplômées à l'étranger détenant une prescription du MFA d'intégrer le marché du travail du Québec tout en développant leurs compétences. Pour en savoir plus, consultez les liens en référence.

- Modules en ligne :
 - [Santé, sécurité et bien-être des enfants de 0-5 ans](#)
 - [Approches éducatives auprès des enfants de 0-5 ans](#)

👉 La formation d'appoint est une option plus accessible pour les personnes qui ont un diplôme admissible.

?

Questions & réponses

→



Questions & réponses

Le conseil d'administration doit-il approuver une démarche de recrutement international?

Oui. Le recrutement international entraîne des **dépenses importantes** (ex. : Journées Québec, déplacements, libérations de personnel). La **direction générale** doit obtenir une **résolution du conseil d'administration** avant d'aller de l'avant.

Quels sont les délais et durées des permis de travail?

- **Postes à bas salaire – PTET**
 - Durée maximale du permis : **1 an** (incluant toute prolongation);
 - Mesures en vigueur :
 - Suspension provinciale pour les emplois dont le salaire est inférieur au **seuil salarial fixé par le gouvernement du Canada** (Montréal et Laval),
 - Refus fédéral si le taux de chômage est égal ou supérieur à **6 %** dans la région métropolitaine de recensement (RMR),
 - Limite de **10 % de l'effectif total** pour les travailleurs étrangers temporaires.

Pour connaître le seuil salarial actuellement en vigueur, veuillez consulter le lien suivant :

 [PTET – postes à bas salaire](#)

- **Postes à haut salaire – PTET**
 - Durée maximale du permis : **3 ans**.

Comment renouveler un permis de travail?

- Pour en savoir davantage sur le renouvellement du permis de travail (au moins six mois de délai), consulter le lien suivant :

 [Renouveler ses autorisations pour travailler temporairement au Québec](#)

- Pour connaître les démarches liées à la prolongation ou à la modification du permis, consulter le lien suivant :

Quels sont les différents types de permis de travail?

- **Permis fermé** : lié à un seul employeur;
- **Permis ouvert** : permet de travailler pour plusieurs employeurs.

Doit-on couvrir les frais d'assurance du travailleur étranger?

- Vous devez fournir **gratuitement une couverture médicale temporaire** au travailleur étranger jusqu'à son admissibilité à la [RAMQ](#). Cette couverture doit couvrir les soins médicaux urgents;
- Vous devez permettre son adhésion à l'**assurance collective** s'il en existe une, dans les mêmes conditions que les autres employés;
- Tous les travailleurs sont protégés par la [CNESST](#) (cotisations payées par l'employeur).

Le CPE doit-il défrayer le loyer du travailleur étranger?

Si le salaire offert se situe **sous le seuil du bas salaire**, l'employeur doit fournir au travailleur étranger un logement convenable ou lui offrir une aide concrète pour en trouver un. Cette exigence doit être clairement indiquée dans :

- Le contrat de travail ou la convention collective;
- L'offre d'emploi déposée auprès de l'IRCC.

Pour connaître le seuil salarial actuellement en vigueur, veuillez consulter le lien suivant :

Doit-on payer des assurances habitation au travailleur étranger?

- Ce n'est pas obligatoire : selon les lois canadiennes et québécoises, les employeurs ne sont pas tenus de couvrir les assurances logement de leurs employés ou de payer pour celles-ci. Cette responsabilité revient généralement à la personne qui loue ou occupe le logement;
- Exception possible : si l'employeur fournit un logement directement, il pourrait être tenu de souscrire une assurance propriétaire pour ce logement.

👉 [Obligations spécifiques de l'employeur](#)

Doit-on payer les frais médicaux du travailleur étranger?

- Un examen médical peut être requis pour l'immigration :
 - Dans certains cas, le travailleur recruté à l'étranger devra passer un examen médical préalable pour obtenir son permis de travail;
 - Les frais de cet examen médical sont généralement à la charge du travailleur étranger, sauf si l'employeur choisit de les rembourser comme avantage pour attirer des talents.

👉 [IRCC – Examens médicaux](#)

Doit-on payer l'ameublement du travailleur étranger à son arrivée?

Bien qu'il n'y ait aucune obligation légale en ce qui concerne l'achat d'ameublement, certaines pratiques existent :

- Offrir un logement temporaire meublé pour les premières semaines ou les premiers mois suivant l'arrivée du travailleur étranger;
- Proposer une allocation d'installation ou une avance au travailleur étranger pour couvrir l'achat de meubles ou d'équipements de base;
- Aider le travailleur étranger à trouver des solutions économiques pour l'ameublement.

👉 [Programme TET](#)

Doit-on payer les frais du permis de travail?

- Le coût du permis fermé, à **partir de 155 \$**, est généralement à la charge du travailleur;
- L'employeur peut choisir de couvrir ce coût comme mesure d'attraction.

👉 [IRCC – Permis de travail](#)

Comment aider le travailleur étranger qui veut être accompagné de sa famille?

👉 [Conjoint et enfants d'un travailleur temporaire](#)

Si le travailleur étranger a une famille, le CPE doit-il accueillir ses enfants dans son service de garde?

- Pour l'accès aux services de garde, tous doivent passer par le **Portail d'inscription**.

👉 [Portail d'inscription – Services de garde](#)

Qu'arrive-t-il si le travailleur étranger veut retourner dans son pays?

Le départ peut avoir des conséquences administratives et contractuelles :

- **Démission** : si le travailleur décide de quitter son poste avant la fin de son contrat, il devra généralement donner un préavis selon les termes prévus dans son contrat de travail / la convention collective;
- **Indemnité de départ** : si le travailleur quitte son emploi avant la fin de son contrat / de la convention collective, il n'y a pas d'obligation légale pour l'employeur de verser des indemnités, sauf stipulation contraire dans le contrat.

Si le travailleur a un permis de travail temporaire, il doit informer l'[IRCC](#) de sa décision de quitter son emploi.

Il est à noter que :

- Le permis de travail est souvent lié à un employeur spécifique. Si le travailleur quitte son emploi, cela pourrait affecter la validité de son permis de travail. Il doit donc s'assurer que son statut d'immigration est régularisé s'il souhaite changer d'employeur ou retourner dans son pays;
- S'il souhaite retourner dans son pays d'origine sans chercher un autre emploi au Canada, il doit quitter le pays dans les délais impartis. Il est important de respecter les conditions de son visa ou permis pour éviter toute violation des règles d'immigration.

Par ailleurs, le travailleur pourrait être inscrit à la [RAMQ](#) s'il réside au Québec depuis suffisamment longtemps. S'il quitte son emploi, il devra informer les autorités et l'employeur afin de mettre fin à sa couverture santé ou la transférer selon son statut.

Retraite et cotisations sociales : s'il a cotisé à un régime de retraite ou a bénéficié de certains avantages sociaux, il pourrait avoir droit à un remboursement de ses cotisations ou à une prise en charge particulière, en fonction des conditions de son contrat et des lois locales.

Si le travailleur souhaite quitter définitivement le Québec et le Canada, il doit également prendre les mesures nécessaires pour mettre fin à son séjour, comme s'assurer que son statut d'immigration est respecté et organiser son retour dans son pays d'origine. Il pourrait avoir besoin de prendre rendez-vous avec les autorités de l'immigration du Canada pour régulariser son départ.

Si l'employeur a avancé des frais de relogement ou d'autres aides, il peut y avoir des conditions de remboursement ou des clauses dans le contrat concernant ces frais si le travailleur décide de quitter prématurément le pays.

ANNEXES

Exemple d'une offre d'emploi à rédiger

Questions d'entrevue

Questions pour réflexion



Annexe 1

Exemple d'offre d'emploi à rédiger pour le poste d'éducateur/éducatrice

Éducateur/Éducatrice à la petite enfance

Numéro de référence de l'offre :

Entreprise : Centre de la petite enfance (CPE) (nommer votre installation)

Région administrative du lieu de travail :

Lieu de travail :

Rémunération : XX \$/heure à XX \$/heure

Horaire de travail : (minimum de 30 heures pour le recrutement international)
XX heures/semaine

Secteur d'activité : Petite enfance, garde d'enfants de X mois à X ans

Classification nationale des professions : 42202 – Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance

Nombre de postes à pourvoir :

Poste syndiqué :

Synthèse de l'offre

[Indiquer qu'une évaluation comparative des études effectuées hors Québec délivrée par le MIFI ainsi qu'un certificat de reconnaissance de qualification délivré par le Service québécois de certification (SQC) du personnel de la petite enfance peuvent être demandés.]

Le CPE ..., qui accueille XX enfants âgés de X mois à X ans chaque année, recrute un éducateur ou une éducatrice de la petite enfance. La garderie, située à quelques minutes à pied du Vieux-Québec (exemple), vous permettra de profiter du charme des rues pittoresques de la vieille ville avec les enfants. Vous pourrez, par exemple, organiser des siestes en plein air sur les plaines d'Abraham, aller glisser l'hiver, participer à des festivals, prendre le traversier ou visiter des musées.

L'emplacement de ce CPE est idéal pour ceux et celles qui souhaitent vivre en ville et se déplacer à pied, à vélo ou en autobus. C'est probablement l'un des quartiers les plus vivants de Québec, avec ses événements, festivals, restaurants, bars et de nombreux attraits touristiques à proximité (ex. : Château Frontenac, plaines

d'Abraham, Parlement, etc.). Si vous voyagez avec d'autres travailleurs, sachez qu'on y retrouve de nombreux emplois!

Le CPE (nommer votre installation) a pour mission d'être un leader en matière d'éducation et d'offrir des services innovateurs et de grande qualité répondant aux besoins des enfants et des familles. Il souhaite jouer un rôle positif dans la vie de chaque enfant fréquentant ses installations.

Le CPE (nommer votre installation), c'est aussi une grande famille. Au travail, il règne un bel esprit d'équipe : plusieurs éducateurs et éducatrices s'entraident et organisent parfois des sorties avec les enfants. Après le travail, des activités sociales sont aussi proposées entre collègues. L'équipe de direction est dynamique, à l'écoute et toujours à la recherche de solutions pour répondre aux besoins de ses employés. Elle offre notamment :

- Deux formations gratuites par année, portant sur la pédagogie ou le développement personnel;
- Un plan d'accueil et de formation personnalisé pour faciliter votre intégration et vous permettre de bénéficier d'un accompagnement par un coach;
- La reconnaissance de votre expérience de travail, ce qui peut vous donner droit à quatre semaines de vacances après seulement une année de service;
- Du temps rémunéré pour préparer vos activités.

Autres avantages offerts :

- Au moins X journées de congé payé pour maladie ou activités personnelles;
- Un régime de retraite avantageux;
- Des assurances collectives couvrant, entre autres, médicaments et services de santé;
- La possibilité de dîner au CPE pour XX \$ par jour (menu varié incluant salades, pâtes, viandes, fruits de mer et mets végétariens);
- Une priorité d'accès pour vos enfants dans l'une de nos garderies.

Afin de faciliter votre arrivée au Québec, le CPE s'engage également à :

- Vous accueillir à l'aéroport;
- Avancer votre premier loyer;
- Payer votre premier laissez-passer mensuel d'autobus;
- Vous offrir une allocation pour l'achat de votre premier manteau d'hiver (si vous arrivez entre novembre et mars).

Description détaillée de l'offre

Sommaire de la fonction

Sous la responsabilité de la direction adjointe (exemple) du CPE, l'éducateur ou éducatrice applique le programme éducatif du centre et planifie des activités favorisant le développement global des enfants. Il ou elle veille à la santé, à la sécurité et au bien-être des enfants.

Responsabilités

- Planifier et animer des activités pédagogiques;
- Accompagner et encadrer les enfants dans leurs activités;
- Favoriser l'autonomie et de saines habitudes dans la vie quotidienne (alimentation, hygiène, habillage, soins personnels);
- Communiquer régulièrement avec les parents sur le développement de leur enfant;
- Collaborer à l'élaboration et à l'application de plans d'intervention individuels pour les enfants ayant des besoins particuliers;
- Assurer la sécurité et le bien-être des enfants;
- Rédiger des notes et rapports, vérifier la trousse de premiers soins et les médicaments;
- Aménager, décorer et ranger le local;
- Préparer et ranger le matériel;
- Effectuer toute autre tâche connexe.

Formation requise

Posséder l'un des diplômes suivants délivrés par un établissement d'enseignement reconnu* :

- Diplôme d'éducateur de l'enfance;
- Brevet de technicien supérieur (BTS) – spécialisation en éducation à l'enfance;
- Diplôme de maîtrise en sciences et techniques de l'enfance;
- Diplôme national de licence fondamentale en sciences de l'éducation – spécialisation en petite enfance;
- Diplôme national de licence appliquée en éducation de l'enfant;
- Diplôme national de licence en sciences de l'éducation préscolaire.

* Liste non exhaustive, sujette à modification.

Précisions sur les formations

[Inscrire les formations du pays d'origine et l'autorité ayant délivré le diplôme / responsable indiquées sur le document *Diplôme du pays menant à la profession.*]

- Demander aux candidats de fournir le syllabus ou programme détaillé des cours suivis.

Certification requise

[Inscrire, s'il y a lieu, la certification indiquée sur le diplôme du pays d'origine menant à la profession.]

Compétences exigées

- Excellentes habiletés de communication;
- Sens de l'observation;
- Ouverture d'esprit;
- Grand sens des responsabilités.

Atouts

- Créativité;
- Capacité de résolution de problèmes;
- Proactivité;
- Curiosité intellectuelle.

Expérience professionnelle

Un minimum d'une année d'expérience pertinente en petite enfance (enfants de 0 à 5 ans) est exigé pour le recrutement international.

Compétences linguistiques

- Niveau B2 en français selon le Cadre européen de référence pour les langues (CECRL).

Dépôt de la candidature

[Indiquer la date limite pour soumettre une candidature.]

Annexe 2

Exemple de grille d'entrevue des candidats à l'étranger

Entrevue de sélection

Renseignements sur le candidat

- Nom :
 - Date :
 - Installation :
 - Poste :
-

Avant l'entrevue

- Se présenter;
 - Faire une courte présentation du CPE :
 - Demander au candidat s'il a une préférence pour une installation à la suite de la lecture des postes,
 - Si oui, présenter surtout son choix et l'inscrire,
 - Préciser :
 - Nombre d'installations (X),
 - Un poste à pourvoir par installation,
 - Reconnue pour ses pratiques pédagogiques,
 - Pédagogie axée sur la nature et l'intervention démocratique;
 - Demander au candidat ce qui l'a incité à postuler chez nous;
 - Commencer l'entrevue;
 - Informer le candidat qu'il pourra poser ses questions à la fin.
-

Questions d'entrevue

Entrée en matière

Bas salaire OU haut salaire

- Question : Pouvez-vous me résumer votre parcours professionnel comme éducateur/éducatrice uniquement?

- Sous-question : Combien d'années d'expérience détenez-vous en tant qu'éducateur/éducatrice uniquement?
 - *Repères* :
 - Bas salaire : échelon 6 → 5 ans d'expérience et moins.
 - Haut salaire : échelon 7 → 6 ans d'expérience et plus.
-

Motivation et valeur ajoutée

- *Question* : Qu'apporteriez-vous au CPE si vous obteniez le poste? OU Qu'est-ce qui vous rend unique?
 - Temps prévu : 5 min.
 - **Note** : Il est normal que le candidat prenne 1 à 2 minutes pour réfléchir. On s'attend à ce qu'il « se vende », en présentant ses qualités avec exemples.
 - *Repères* :
 - Le candidat reste vague, mentionne uniquement des qualités générales (écoute, empathie, communication) sans exemples.
 - Le candidat donne un exemple, mais qui ne sort pas de l'ordinaire. Les qualités évoquées se rapprochent des valeurs de l'organisation (respect, professionnalisme, plaisir, reconnaissance, implication).
 - Le candidat apporte plusieurs qualités distinctives (ex. : observation, créativité, sens des responsabilités, innovation) et en justifie au moins une par la méthode STAR (situation, tâche, action, résultat).
 - Le candidat fournit un exemple concret lié à une expérience passée et explique comment il pourrait l'appliquer dans le CPE.
-

Savoir-faire et connaissances

- *Question* : Décrivez-moi une activité que vous avez réalisée qui a permis aux enfants de se développer.
 - Sous-question : Comment planifiez-vous vos activités/interventions?
 - *Repères* :
 - Activité banale, thématique sans lien direct avec l'enfant.
 - Activité basée sur l'observation, mais peu originale.
 - Activité originale basée sur les observations, avec suivi prévu après l'activité.
-

Mise en situation

1. Un enfant pleure depuis 10 minutes sans arrêt.

- *Question* : Que faites-vous?
- *Repères* :
 - Appelle immédiatement le parent ou la direction sans chercher à comprendre.
 - Pose une action (ex. : prendre l'enfant, donner la doudou) sans analyse.
 - Accueille l'émotion, pose des questions ou utilise des moyens adaptés pour comprendre le besoin. Analyse la situation (blessure, maladie).
 - Considère le contexte (moment de la journée, besoin non comblé). Accueille l'émotion, cherche la cause, propose une solution adaptée. Mentionne que 10 minutes est trop long avant d'intervenir.

2. Observation d'une image – enfant endormi à table.

- *Question* : Que pensez-vous de cette image? Comment interviendriez-vous?
- *Repères* :
 - Émet un commentaire superficiel (« il est mignon », « grosse journée »).
 - Laisse dormir l'enfant après le repas.
 - Retarde le repas, priorise le sommeil.
 - Analyse que l'enfant montrait déjà des signes de fatigue et aurait dû être couché avant.

3. Observation d'images – enfants jouant dehors (pluie, marteau).

- *Question* : Que pensez-vous de ces images? Comment interviendriez-vous?
- *Repères* :
 - Montre une préoccupation exagérée (parents mécontents, risques du marteau).
 - Favorise les activités intérieures.
 - Valorise le jeu extérieur et la prise de risque.
 - Encourage le jeu actif et risqué, tout en s'assurant d'une surveillance adéquate.

Immigration et projet de vie

- *Question* : Comment voyez-vous le processus d'immigration? Votre famille vous accompagne-t-elle?
 - *Repères* :
 - Manque de sérieux.
 - Semble compliqué pour lui.
 - Intérêt manifeste.
 - Pose des questions pertinentes.
-

Conclusion

- *Question* : Y a-t-il quelque chose que vous aimeriez ajouter?
 - *Repères* :
 - Ne dit rien.
 - Pose des questions peu pertinentes.
 - Réitère son intérêt sans apporter d'éléments nouveaux.
 - Apporte un point distinctif et positif non mentionné auparavant.
-

Autres questions à considérer

Centres d'intérêt personnels

- *Question* : Quels sont vos centres d'intérêt dans votre vie personnelle?
- *Repères* :
 - Aucun lien avec les valeurs du CPE (culture, nature, sport, environnement).
 - Intérêt limité à une seule sphère.
 - Intérêt réel mais non passionnel.
 - Passion marquée pour la culture, la nature, le sport ou l'environnement.

Points à améliorer

- *Question* : Quels sont, selon vous, trois points que vous auriez à améliorer?
 - Le candidat doit en nommer trois.
- *Repères* :
 - A de la difficulté à répondre ou cite un défaut inacceptable.
 - Défauts acceptables mais sans explication.
 - Défauts acceptables, dont deux justifiés par des exemples, et mention de démarches d'amélioration.
 - Trois défauts acceptables, chacun justifié par un exemple concret et une démarche d'amélioration.

Gestion de différend avec un parent

- *Question* : Décrivez un différend que vous avez eu avec un parent. Comment avez-vous réagi? Qu'avez-vous fait pour éviter qu'un tel différend ne se reproduise?
- *Repères* :
 - Dirige immédiatement le parent vers la direction.
 - Tente de répondre, mais se tourne vers la direction si c'est trop complexe.
 - Cherche à comprendre le parent, propose des solutions conjointes, consulte ses collègues au besoin. Recourt à la direction en dernier. Fait preuve de respect, utilise la technique du « sandwich », assure un suivi avec le parent.

Annexe 3

Questions de réflexion pouvant être transmises au candidat vivant à l'étranger

1. Motivation et objectifs personnels

- Pourquoi souhaitez-vous travailler au Québec?

2. Choix de la destination

- Connaissez-vous les opportunités de carrière dans le secteur des services de garde éducatifs au Québec?

3. Langue et compétences culturelles

- Maîtrisez-vous le français?
- Êtes-vous en mesure de faire face aux défis culturels auxquels vous pourriez être confronté dans votre nouvel environnement professionnel et social?

4. Aspects légaux et administratifs

- Avez-vous un visa pour travailler au Québec?
- Êtes-vous au courant des démarches à suivre pour l'obtenir si ce n'est pas le cas?

Repères :

- La première étape cruciale est de déterminer le type de visa requis. Les visas de travail peuvent être temporaires ou permanents, et leur obtention varie selon les accords bilatéraux entre pays.
- Le candidat doit s'assurer d'avoir les documents nécessaires pour prouver ses qualifications et respecter les délais de soumission.
- Connaissez-vous les types de permis de travail ou de résidence possibles? Un permis de travail est un document officiel délivré par **Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC)** qui autorise les ressortissants étrangers à travailler légalement au Québec.
- Connaissez-vous les règles fiscales? (Ex. : devez-vous payer des impôts dans votre pays d'origine ou dans votre pays d'accueil?)
- Le candidat doit se renseigner sur la double imposition.

5. Conditions de travail

- Connaissez-vous le salaire moyen et les horaires de travail dans le secteur des services de garde éducatifs au Québec?

6. Adaptation et intégration

- Comment pensez-vous vous adapter à la culture professionnelle et sociale du Québec?

Repère : Des groupes d'expatriés ou associations peuvent aider à l'intégration au Québec.

7. Opportunités de carrière à long terme

- Recherchez-vous des opportunités d'évolution à long terme?

8. Vie personnelle et familiale

- Savez-vous si l'employeur prendra en charge votre logement, s'il y a lieu? Le candidat doit se préparer en recherchant des logements avant son départ (Airbnb, Expats.com, etc., pour du logement temporaire).
- Aurez-vous besoin d'inscrire vos enfants dans un service de garde éducatif ou dans une école?
- Connaissez-vous le système de santé du Québec?

9. Retour au pays d'origine ou réinsertion professionnelle

- Quelle est la politique de retour dans votre pays d'origine si vous choisissez d'y retourner après quelques années?

10. Finances et gestion de l'argent

- Devrez-vous ouvrir un compte bancaire local? Le candidat doit s'assurer d'avoir un moyen de transférer de l'argent entre son pays d'origine et le Québec.
- Existe-t-il des avantages fiscaux pour les expatriés?

11. Réseautage et opportunités professionnelles

- Quel est le réseau professionnel disponible dans votre secteur d'activité?
L'intégration peut être facilitée par des plateformes comme Meetup, LinkedIn ou des associations locales d'expatriés.
- Comment comptez-vous vous intégrer rapidement dans le milieu professionnel local?

Repère : Des ateliers interculturels ou cours de culture d'entreprise peuvent aider à comprendre les attentes locales.

12. Qualité de vie et équilibre personnel

- Quel est le niveau de sécurité dans la ville où vous souhaitez vous installer?
- Quelle est la situation politique et économique du Québec?