

PAR COURRIEL

Le 22 février 2023

N/Réf. : 24364

Objet : Demande d'accès aux documents – *Décision*

Nous donnons suite à votre demande d'accès reçue à nos bureaux le 18 janvier 2023 et à votre précision du 23 janvier dernier, visant à obtenir, *pour la période du 2 août 2018 au 31 décembre 2022, les directives, instructions, politiques ou documents internes (ex : notes de services et mémorandums) concernant:*

- *Le traitement des demandes de validation d'une offre d'emploi permanent;*
- *Le pouvoir d'enquête et d'annulation du MIFI relativement aux offres d'emploi permanent validées.*

Concernant le premier point de votre demande, nous vous transmettons une partie des documents détenus par le Ministère. Notez que la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (Loi) prévoit certaines restrictions au droit d'accès. Ainsi, en vertu de l'art. 22 al. 2, l'accès à certains renseignements vous est refusé.

De plus, nous vous informons que certains renseignements relatifs à la validation d'une offre d'emploi permanent sont diffusés aux liens suivants :

- Section 3.1 Programme régulier des travailleurs qualifiés (pages 33 et 34)
https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/immigration/publications-adm/gpi/GPI_ch3_sect-3_1_PRTQ.pdf

- Aperçu du processus pour embaucher un travailleur étranger permanent
<https://www.quebec.ca/emploi/embauche-et-gestion-de-personnel/recruter/embaucher-immigrant/embaucher-travailleur-etranger-permanent/processus-embaucher-travailleur-etranger-permanent>
- Conditions à respecter pour demander la validation de votre offre d'emploi permanent pour un travailleur qualifié
<https://www.quebec.ca/emploi/embauche-et-gestion-de-personnel/recruter/embaucher-immigrant/embaucher-travailleur-etranger-permanent/conditions-validation-emploi-permanent-travailleur-qualifie>

En ce qui a trait au deuxième point de votre demande, nous vous informons que le Ministère ne détient pas de documents. Or, la Loi s'applique aux documents détenus par un organisme public dans l'exercice de ses fonctions (article 1).

Veuillez noter que vous pouvez demander à la Commission d'accès à l'information du Québec de réviser cette décision, et ce, dans les trente (30) jours suivant la date de la présente lettre. Vous trouverez de plus amples informations à l'adresse suivante :
www.cai.gouv.qc.ca/citoyens/recours-devant-la-commission/concernant-lacces-aux-documents-dorganismes-publics/

Nous vous prions d'agréer, , nos salutations distinguées.

Originale signée par :

M^{me} Tabita Nicolaica
Responsable de l'accès aux
documents et de la protection
des renseignements personnels

p. j.

PRTQ

Modifications importantes à l'offre d'emploi validée (OVE)

- l'OEV ne peut pas être pour un emploi pour le propre compte du ressortissant étranger ou pour le compte d'une entreprise dont il est propriétaire en tout ou en partie;
- l'OEV ne peut pas être dans un domaine visé à la partie 2 de la Liste des activités économiques et des domaines d'emploi inadmissibles du RIQ (prêts sur salaires, encaissement de chèques ou prêts sur gage; production, distribution ou vente de produits pornographiques ou sexuellement explicites ou services reliés à l'industrie du sexe tels que la danse nue érotique, les services d'escorte ou les massages érotiques);
- les emplois de niveau D (non spécialisé) au sens de la Classification nationale des professions (CNP) sont maintenant admissibles;

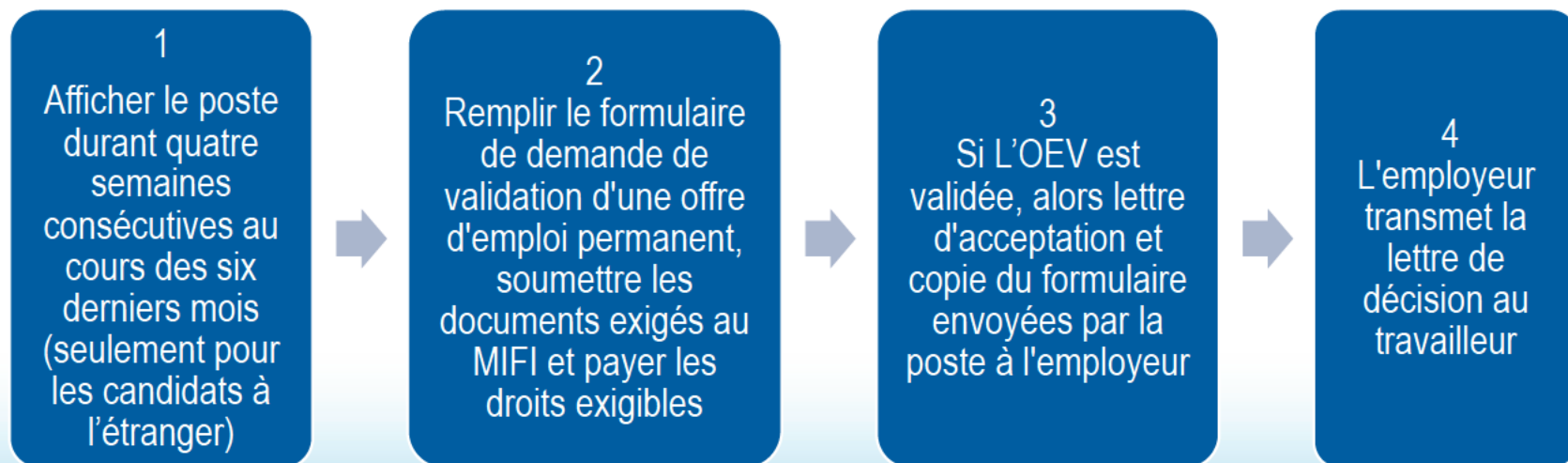
PRTQ

- les emplois visés au groupe intermédiaire 441 de la CNP sont maintenant admissibles (gardiens d'enfants en milieu familial, aides familiaux résidents et aides-enseignants);
- la différenciation du pointage aux deux sous-critères de l'OEV se fait maintenant à partir de la Communauté métropolitaine de Montréal (CMM), plutôt qu'à la RMM (LAVAL Montréal et Longueuil);
- un pointage différencié est octroyé aux régions en fonction du taux de chômage régional, c'est-à-dire qu'un pointage plus élevé est attribué aux OEV présentées par des employeurs situés dans des régions où les taux de chômage sont le plus faibles, soit dans les régions où les besoins de main-d'œuvre sont les plus importants. Le pointage pour les OEV hors CMM varie entre 10 et 14 points et le pointage pour les OEV dans la CMM demeure à 8 points.

Offre d'emploi validée (OEV)

- vise à démontrer que le ressortissant étranger répond à un besoin précis d'un employeur du Québec.
- Permet aux ressortissants étrangers sur place ou à l'étranger d'avoir plus de chances d'être invités à présenter une demande de sélection permanente (DSP) dans le cadre du PRTQ.
- Permet d'obtenir des points supplémentaires à la grille de sélection, notamment si l'emploi se trouve hors de la Communauté métropolitaine de Montréal (CMM).
- Assure que l'employeur a fait des efforts raisonnables pour embaucher ou former la main-d'œuvre locale pour l'embauche d'un candidat depuis l'étranger.

Processus de traitement d'une demande de validation d'une offre d'emploi permanent par l'employeur

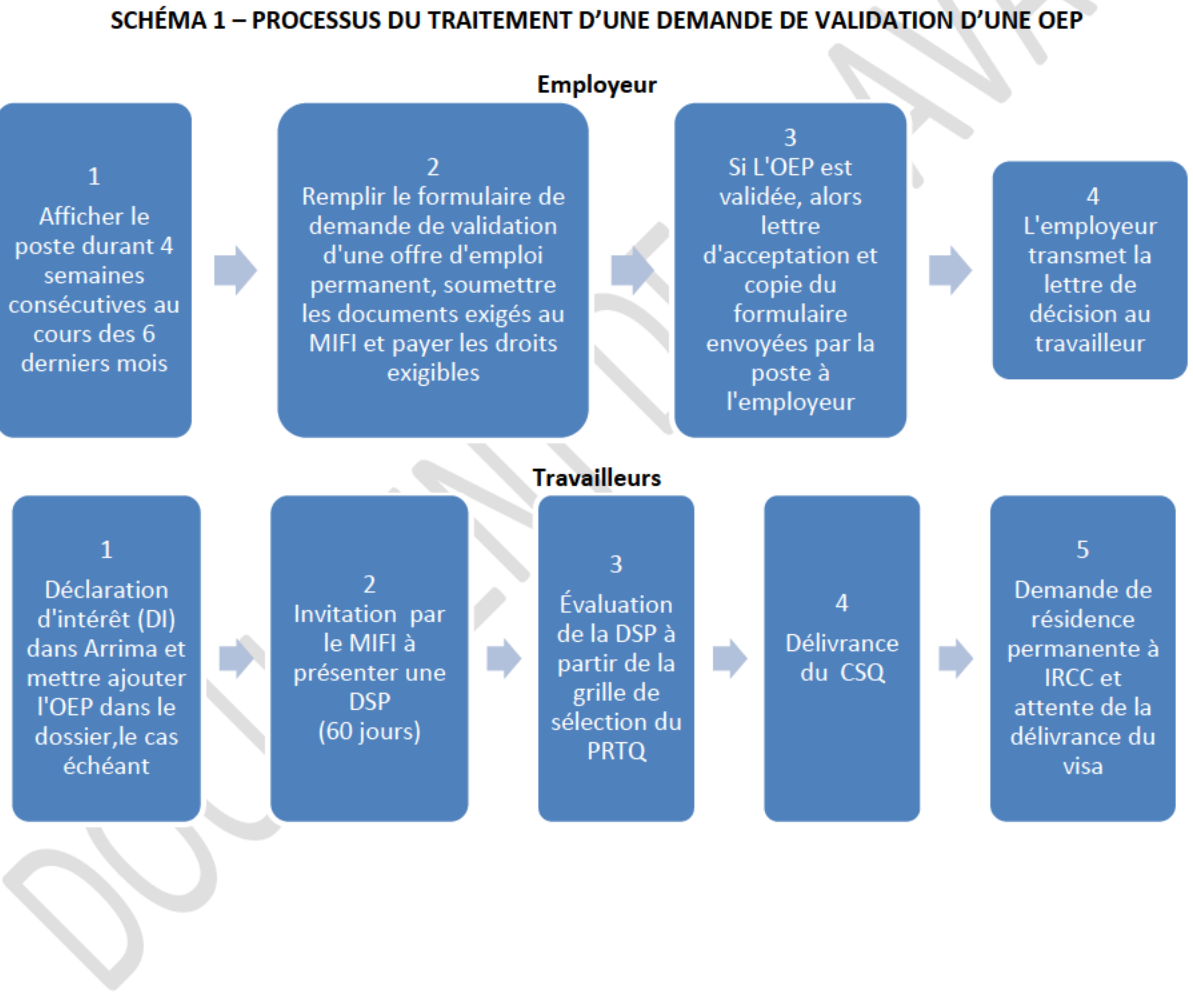


Autres modifications au facteur Offre d'emploi validée:

- Ne pas être un emploi pour le propre compte du ressortissant étranger ou pour le compte d'une entreprise dont il est propriétaire en tout ou en partie;
- Ne pas être un domaine visé à la partie 2 de la Liste des activités économiques et des domaines d'emploi inadmissibles (annexe E du règlement, soit (prêts sur salaires, encaissement de chèques ou prêts sur gage; production, distribution ou vente de produits pornographiques ou sexuellement explicites ou services reliés à l'industrie du sexe tels que la danse nue ou érotique, les services d'escorte ou les massages érotiques).
- Admissibilité des emplois de niveau D.

TRAITEMENT DES OEPV

Le délai de traitement de l’OEPV prend, en moyenne, 30 jours¹ et son coût s’élève à 202 \$ (il n’y a des coûts que pour l’employeur)². Le processus de traitement d’une demande de validation d’une offre d’emploi permanent (OEP)³ dans le système de déclaration d’intérêt (SDI) du Ministère est illustré dans le schéma suivant :



¹ Entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 janvier 2020, 754 demandes d’offre d’emploi permanent ont été finalisées. Le délai moyen de traitement pour ces demandes est de 30 jours. Il est à noter que le délai calculé pour les offres d’emploi permanent débute depuis la réception du dossier jusqu’à la première décision qui figure dans le dossier. Le calcul ne tient pas compte du délai assujéti à la clientèle, c’est-à-dire l’attente d’une réponse du client à la suite de l’émission d’une intention de rejet, d’une intention de refus ou d’une intention de rejet faux ou trompeur. Le délai est calculé en jours ouvrables. Source : Fiche d’information intitulée « Différences entre le processus de validation des offres d’emploi permanent et de l’Évaluation d’impact sur le marché du travail pour les offres d’emplois temporaires » produite par la DGPPIP en date du 4 février 2020.

² Voir au <https://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/employeurs/embaucher-permanent/demande/frais.html>

³ Devient, à terme, une OEPV.

Analyse des critèresDOCUMENT DE TRAVAIL

Offre d'emploi validée (Annexe A, facteur 7 du RSRE)

Numéro de dossier : C000		D00000---	
	Critères	Inscrire O=oui N=non	Commentaires
1	L'employeur exploite une entreprise au Québec depuis au moins 12 mois Inscrire la date d'immatriculation au REQ		
2	L'employeur démontre avoir la capacité de respecter les conditions offertes financièrement ou matériellement		
3	L'emploi n'est pas pour le compte du candidat ou pour le compte d'une entreprise dont il est propriétaire en tout ou en partie		
4	L'emploi n'est pas issu d'une agence de location de personnel afin de combler un besoin temporaire de main-d'oeuvre pour le compte d'une autre entreprise		
5	L'employeur n'a pas fait défaut au cours des deux dernières années qui précèdent la demande, de respecter les conditions relatives à une offre d'emploi temporaire ou permanente antérieure (signalement des enquêtes, plaintes)		
6	L'employeur n'a pas été reconnu coupable d'une infraction en vertu des lois sur les normes du travail ou de la Santé et Sécurité du travail au cours des 2 dernières années (vérification de la liste)		
7	Le poste est permanent		
8	Le poste est à temps complet (minimum de 30 h par semaine) Inscrire le nombre d'heures par semaine		
9	Détermination du code de Classification nationale des professions (CNP) Inscrire le code CNP et le titre du poste indiqué par l'employeur		
10	Les activités et l'envergure de l'entreprise justifient le poste offert		
11	Poste syndiqué. Dans l'affirmative, indiquez si l'échelle de traitement de la convention-collective est au dossier		
12	Le salaire offert correspond aux conditions en vigueur de l'emploi visé et respecte les normes du travail - Postes visés par une convention collective (instructions de travail) - Vérification du salaire offert (instructions de travail) Inscrire le salaire de la convention collective le cas échéant, ou le salaire offert et celui d'EQ correspondant au nombre d'années d'exp. requises. Le cas échéant, inscrire celui de travailler au Canada ou de l'ISQ.		
13	Les conditions de travail correspondent aux conditions en vigueur de l'emploi visé et respectent les normes du travail: La déclaration de l'employeur répond à cette exigence		
14	L'embauche du candidat entraîne des effets positifs ou neutres sur le marché du travail car: résorption d'une pénurie de main-d'œuvre ou création ou maintien d'emploi, ou transfert de connaissance. Consulter les perspectives d'IMT en ligne et inscrire le résultat (favorable, acceptable ou restreint)		
15	Si le candidat occupe déjà le poste avec un permis de travail: - Le permis de travail est au dossier - Les 3 derniers talons de paye sont au dossier		
16	Si le candidat n'occupe pas le poste avec un permis de travail: L'employeur a fait des efforts raisonnables et conformes aux exigences (instructions de travail) pour embaucher ou former des résidents du Québec		
17	L'embauche du candidat ne nuit pas ou n'est pas susceptible de nuire au règlement d'un conflit de travail qui sévit au lieu de travail où s'exercerait l'emploi, ni à l'emploi d'aucune personne atteinte par un tel conflit, ni ne contrevient à l'application du Code du travail (L.R.Q.) L'autodéclaration de l'employeur répond à cette exigence		

18	Le candidat répond aux conditions d'accès prévues à la CNP pour exercer cet emploi et, le cas échéant, aux conditions particulières précisées dans l'offre d'emploi. Inscrire le résultat de l'analyse		
19	Profession ou métier réglementé: Le formulaire d'autodéclaration de l'employeur répond à cette exigence.		
Commentaires			
Date: Décision Catégorie:		Acceptation ☐ Intention de refus ☐ Intention de rejet ☐	
Suivi (pour l'intention de refus ou l'intention de rejet)			
Date: Décision Catégorie:		Acceptation ☐ Refus ☐ Rejet ☐	

* Si la demande est acceptée et si un dossier est ouvert au PRTQ, il faut envoyer une copie numérisée des 2 premières pages à Linda Duquette

Nom de l’agent :

**VALIDATION D'UNE OFFRE D'EMPLOI
PERMANENT**

**Instructions de travail
pour les agents d'aide socio-économiques**

*Immigration,
Diversité
et Inclusion*

Québec 

TABLE DES MATIÈRES

Mise en contexte	2
Vérification de la conformité du dossier	4
Inscrire un état d'avancement	4
Envoyer une lettre	4
Analyse du dossier	5
L'entreprise	5
Le poste	7
Le candidat	10
Décision	13
Fermeture administrative du dossier	15
Rechercher les offres d'emploi antérieures	15
Rechercher les dossiers relatifs à une personne	15
Péréemption de l'offre d'emploi	16

Mise en contexte

La validation d'une offre d'emploi permanent, chapitre IV du Règlement sur l'immigration au Québec, s'inscrit dans une démarche d'immigration permanente d'un travailleur qualifié. Sur la grille de sélection, une validation d'emploi permanent octroie au ressortissant étranger un nombre de points en fonction de la région administrative du lieu de l'emploi.

Lorsque le dossier est finalisé, la direction de l'immigration temporaire, (DIT) service des travailleurs temporaires, transmet la décision par une lettre à l'employeur ou à son représentant. La lettre, lorsque la demande est acceptée, indique la démarche que devra faire le candidat pour sa demande d'immigration permanente.

En plus d'obtenir un nombre de points additionnels sur la grille de sélection, le travailleur qualifié visé par une validation d'emploi permanent bénéficie d'un traitement prioritaire de son dossier par rapport aux autres travailleurs qualifiés et n'est pas soumis aux quotas d'immigration.

1- VÉRIFICATION DE LA CONFORMITÉ DU DOSSIER

- S'assurer de la présence de tous les documents et de leur conformité.
- Un dossier complet et conforme doit comporter les documents suivants dûment remplis et signés :
 - Le formulaire *Recevabilité de la demande* de la DCEEC
 - Formulaire *Demande de Validation d'une offre d'emploi permanent*
 - Les états financiers les plus récents signés par un comptable, le cas échéant.
 - La preuve légale de l'enregistrement de l'entreprise (cette information se trouve également sur le site internet du REQ).
 - Le curriculum vitae du candidat
 - Une copie des diplômes du candidat
 - Une copie des trois derniers talons de payes, **si le candidat occupe déjà le poste**
 - Une copie du permis de travail, **si le candidat occupe déjà le poste**
 - Les preuves des démarches de recrutement **si le candidat est à l'étranger ou n'occupe pas déjà le poste le poste chez l'employeur**
 - Une copie du passeport
- Si le dossier est non complet ou des renseignements ayant un impact sur la décision sont manquants sur les formulaires et que la demande semble se diriger vers une acceptation, il faut inscrire l'état d'avancement pour l'intention de rejet et envoyer la lettre d'intention de rejet

1.1 Inscrire le code d'état d'avancement :

The content of this section is redacted with black bars.

1.2 Envoyer la lettre d'intention de rejet:

- 431 : Intention de rejet - Employeur
- 432 : Intention de rejet - Mandataire



- Si tous les documents sont présents ou tous les documents sont présents mais certains renseignements sont absents et que le dossier se dirige vers un refus, il faut mettre l'état d'avancement pour une intention de refus:

016: Intention de refus

- Après l'analyse du dossier, il faudra rédiger la lettre d'intention de refus en apportant des précisions aux motifs choisis.

433: Intention de refus - Employeur

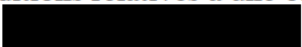
434: intention de refus - Mandataire

2- ANALYSE DU DOSSIER

- Compléter la grille d'analyse des critères au cours de l'analyse

2.1 Étude de l'entreprise

- Vérifier si l'employeur a été reconnu coupable d'une infraction en vertu du RIQ en regard de la CNESST à l'aide de la Liste des employeurs ayant un statut coupable déposée sur le P:

- S'assurer que l'entreprise n'a pas fait défaut au cours des deux dernières années qui précèdent sa demande, de respecter les conditions relatives à une offre d'emploi temporaire ou permanente antérieure. 

- Vérifier au Registraire des entreprises:
 - La date de création de l'entreprise afin de s'assurer que l'entreprise est en opération au Québec depuis au moins 12 mois.
 - L'activité économique de l'entreprise
 - S'assurer que l'activité économique ne se trouve pas sur la Liste des activités économiques et des domaines d'emploi inadmissibles (Annexe E, Partie 2 du RIQ):
 1. Prêts sur salaires, encaissement de chèques ou prêts sur gages;
 2. Production, distribution ou vente de produits pornographiques ou sexuellement explicites ou services reliés à l'industrie du sexe tels que la danse nue ou érotique, les services d'escorte ou les massages érotiques.
 - Vérifier si l'activité de l'entreprise est le placement de personnel. Une agence de placement ou de location de personnel verra sa demande refusée si l'emploi qu'elle offre vise à combler des besoins temporaires de main-d'œuvre d'un client dans le cadre d'un contrat conclu avec ce dernier.
 - la forme juridique de l'entreprise (individuelle, compagnie)
 - le nom des actionnaires ou du propriétaire car le candidat ne peut être actionnaire en tout ou en partie de l'entreprise visée par l'offre d'emploi
 - le nombre d'employés
 - Vérifier les offres d'emploi antérieures – voir point 6 rechercher les offres d'emploi antérieures, afin de s'assurer que l'employeur utilise le programme de façon légitime
- Évaluer :
 - la capacité financière de l'entreprise à assumer les coûts relatifs à l'embauche du ressortissant étranger. Les principaux postes des états financiers dont il faut tenir compte sont :
 - le chiffre d'affaires
 - le bénéfice net ou la perte ()
 - Les salaires (en fonction de la forme juridique de l'entreprise, du nombre d'employés et du salaire offert au candidat. Tenir compte que pour une entreprise individuelle, le bénéfice net constitue le salaire du propriétaire)
 - Les immobilisations

- Pour un refus sur la base des états financiers, il faut choisir dans la lettre de refus, le motif suivant : L'employeur n'a pas la capacité de respecter les conditions offertes financièrement ou matériellement.

2.2

Étude du poste

- S'assurer que le poste est permanent et à temps complet.
 - Soit un minimum de 30 heures par semaine.
- Identifier le code CNP
- Consulter la Matrice de la Classification nationale des professions 2011 pour obtenir une vue d'ensemble de la structure de la CNP.
- Consulter la description de tâches fournie par l'employeur ainsi que les exigences qu'il demande pour occuper le poste (formation académique et type d'expérience)
- Faire la correspondance entre les informations concernant l'offre d'emploi et les données dans l'IMT d'Emploi Québec en consultant les rubriques «Nature du travail», «Fonctions principales» et «Conditions d'accès à la profession»:
- Identifier le code CNP en choisissant celui dont les tâches de la rubrique «Fonctions principales» de l'IMT correspondent de façon prépondérante (majoritairement) à celles fournies par l'employeur. Il est à noter que, dans certains cas, les exigences académiques sont également importantes pour déterminer le code CNP. À titre d'exemple, l'employeur devrait exiger un baccalauréat si le poste offert est un poste d'ingénieur.
- Si une description de tâches recoupe plusieurs codes CNP, il faut choisir celui comportant la majorité des tâches dans le cas où les codes CNP ont le même niveau de compétence. Si les tâches sont également réparties, il faut choisir le code CNP dont le salaire est le plus élevé. Lorsque les tâches recoupent plus d'une CNP de niveaux de compétence différents, il faut choisir celui dont le niveau de compétence est le plus élevé. Par exemple, si des tâches du code CNP 0621 s'ajoutent à celles du code CNP 6221, le code 0621 devra être choisi.
- Déterminer, en consultant les conditions d'accès à la profession de la CNP, si l'emploi fait partie des métiers ou professions réglementés, le cas échéant, s'assurer que le candidat possède les diplômes requis. Voir également section 2.3 Étude du candidat.

- Examiner l'état de la demande de main-d'œuvre
 - Consulter les perspectives d'emploi dans IMT en ligne, les comités sectoriels et associations professionnelles au besoin.
 - Possibilité de refuser le dossier si les perspectives sont limitées ou bonnes même si l'employeur démontre avoir fait des efforts de recrutement, consulter le coordonnateur.

- S'assurer que l'employeur a fait les efforts de recrutement demandés, **uniquement lorsque le candidat est à l'étranger ou n'occupe pas déjà le poste avec un permis de travail temporaire.** Si le candidat n'occupe pas déjà le poste avec un permis de travail temporaire, l'employeur doit procéder de la façon suivante, soit:
 - Afficher le poste pendant quatre semaines consécutives et dans les six derniers mois précédant la réception de la demande.
 - Afficher le poste sur le site *Placement en ligne* d'Emploi Québec. S'il n'est pas autorisé à afficher sur ce site (par exemple pour une annonce visant un médecin payé à l'acte), il devra présenter une justification écrite.
 - De plus, l'employeur doit avoir recours à au moins une autre méthode de recrutement. Selon le type d'emploi, l'affichage peut être fait sur des sites Web dédiés à la recherche d'emploi dont obligatoirement *Placement en ligne* d'Emploi Québec.
 - Pour certains postes stratégiques (Président, vice-président dans de grandes entreprises) ou encore pour certains postes demandant un profil académique et de recherche très précis (professeur / chercheur au niveau universitaire), des preuves de recrutement démontrant l'utilisation de médias spécialisés ou un recours à une entreprise de chercheurs de têtes sont acceptables.
 - L'affichage du poste à pourvoir doit comprendre le nom commercial de l'entreprise, son adresse, le lieu de l'emploi, les coordonnées de la personne ressource, le titre du poste et ses fonctions, les compétences requises (le nombre d'année d'expérience et la formation académique) ainsi que le salaire offert.
 - L'employeur doit expliquer les résultats obtenus des démarches de recrutement.
 - Attention, un candidat a le droit de travailler à temps partiel avec un permis d'études, toutefois, dans ce cas, l'employeur **doit quand même** faire des efforts de recrutement.

- Vérifier si le salaire est concurrentiel ou conforme au salaire offert sur le marché en s'appuyant sur la procédure de détermination des salaires.

Procédure pour la détermination des salaires

- Si l'emploi offert est visé par une convention collective ou un décret, le salaire devra respecter les dispositions prévues à cette convention ou ce décret. Si l'emploi n'est pas visé par une convention collective ou un décret, le Ministère détermine le taux salarial en se référant au document

<http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/employeurs/embaucher-permanent/salaire-permanent.html>

Le salaire horaire qu'il convient d'appliquer est établi selon l'expérience de travail exigée par l'employeur :

- De 0 à 2 ans (24 mois) : le salaire offert doit être au moins égal à celui du premier quartile;
- Plus de 2 ans (25 mois) jusqu'à 9 ans (108 mois) : le salaire offert doit être au moins égal au salaire médian;
- Plus de 9 ans (109 mois) : le salaire offert doit être au moins égal au salaire du troisième quartile.

Pour les professions non inscrites dans le document d'Emploi-Québec, le Ministère se réfère au site Guichet-Emplois du gouvernement du Canada. Dans ce cas, l'employeur doit offrir le salaire horaire **médian** de la région où se trouve l'emploi ou le salaire du Québec, si la donnée régionale n'est pas disponible.

La dernière source du Ministère est l'Enquête sur la rémunération globale au Québec de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ). Le salaire est établi selon la procédure décrite dans le document d'Emploi-Québec.

NOTE: Pour les OSBL et les entreprises de 5 employés et moins, un pourcentage de 15% peut être soustrait du salaire.

- Un salaire ne peut être constitué uniquement d'une commission, il doit toujours y avoir un salaire de base adéquat, équivalent au moins au salaire minimum en vigueur.
- S'assurer que les conditions de travail décrites sur le formulaire de VEP et les talons de payes (lorsque le candidat est à l'emploi) respectent la loi sur les normes du travail.
 - Minimalement 10 jours de vacances par année.
 - Généralement salaire payé à temps et demi après 40 heures de travail.

Les informations complètes se trouvent sur le site de la CNESST

<http://www.cnt.gouv.qc.ca/accueil/index.html>

- Estimer si le poste offert est justifié par rapport aux activités et à l'envergure de l'entreprise.
 - À titre d'exemple, une petite agence de voyage de 2 employés ne requiert pas les services d'un directeur des ressources humaines.
- Déterminer, selon les informations fournies par l'employeur et les informations sur le marché du travail fournies par Emploi Québec, si l'embauche du candidat contribue à résorber une pénurie de main-d'œuvre, transférer des compétences ou des connaissances, créer ou maintenir des emplois.

2.3 Étude du candidat

- Outils : curriculum vitae, diplômes, [REDACTED]

ATTENTION:

- ✚ Vérifier si le candidat a un dossier ouvert au programme régulier des travailleurs qualifiés. Le statut du dossier est «O». Dans l'affirmative, si le dossier de validation d'emploi permanent est accepté, numériser les pages 3 et 4 du formulaire et les faire parvenir par courriel au chef d'équipe du Service des travailleurs qualifiés.
- Déterminer si le candidat a le profil académique et l'expérience professionnelle exigés par la CNP et par l'employeur
- Vérifier si le candidat rencontre les critères d'accès à la profession selon la CNP.
 - Distinguer ce qui est habituellement exigé de ce qui est exigé.
 - Vérifier si le candidat détient les diplômes **exigés**, sinon, possibilité de refuser la demande.
 - Pour le code CNP 5241 dans le secteur des jeux vidéo et des effets visuels, une expérience de travail pertinente de 3 ans peut remplacer le DEC exigé. Il est possible de demander des attestations de travail.
- Vérifier le niveau d'étude dans la [REDACTED] afin de s'assurer que le diplôme étranger correspond au niveau d'étude exigé, le cas échéant.
- Faire une demande de vérification auprès du service d'évaluation comparative au besoin.

- Les principaux niveaux d'études sont les suivants :

SECONDAIRE GÉNÉRAL

- 21 Études secondaires en formation générale Classe de 1^{ère} réussie
- 22 Études secondaires en formation générale Classe de 2^{ème} réussie
- 23 Études secondaires en formation générale Classe de 3^{ème} réussie
- 24 Études secondaires en formation générale Classe de 4^{ème} réussie
- G5 Études secondaires complétées en formation générale, classe de 5^{ème} réussie (DES)

SECONDAIRE PROFESSIONNEL

- PA Études secondaires non complétées en formation professionnelle et études secondaires en formation générales – Classe de 3^{ème} réussie
- PB Études secondaires non complétées en formation professionnelle et études secondaires en formation générales – Classe de 4^{ème} réussie
- PC Études secondaires non complétées en formation professionnelle et études secondaires en formation générales – Classe de 5^{ème} réussie (DES)
- P5 Études secondaires en formation professionnelle complétée (DEP)
- P6 Études secondaires de spécialisation ou perfectionnement non complétées
- P7 Études complétées de spécialisation ou perfectionnement professionnel (ASP)
- PG Diplôme d'études secondaires (DES) et diplôme d'études professionnelles (DEP)

COLLÉGIAL PRÉUNIVERSITAIRE

- D1 DES et une année collégiale en formation préuniversitaire
- D2 Diplôme d'études collégiales (DEC en formation préuniversitaire)

COLLÉGIAL TECHNIQUE

- T1 DES et une année d'étude collégiale technique réussie
- T2 DES et deux années d'études collégiales techniques réussie
- T3 DEC technique

- T4 Études collégiales techniques de spécialisation ou perfectionnement non complétées
T5 Études collégiales techniques complétées de perfectionnement (Attestation d'études Collégiales)

UNIVERSITAIRE 1^{er} CYCLE

- 41 Études universitaires 1^{er} cycle non complétées – 1 année après le DEC
42 Études universitaires 1^{er} cycle non complétées – 2 années après le DEC
43 Études universitaires 1^{er} cycle non complétées – 3 années après le DEC
44 Études universitaires 1^{er} cycle non complétées – 4 années après le DEC
U1 Programme universitaire complété, une année de certificat ou mineure
U2 Programme universitaire complété, programme de 2 ans de diplôme ou majeure
U3 Programme universitaire complété, programme de 3 ans, Baccalauréat
U4 Programme universitaire complété, programme de 4 ans, Baccalauréat
UD Études universitaires de 1^{er} cycle complétées (programme de doctorat)

UNIVERSITAIRE 2^{ème} CYCLE

- 51 Études universitaires de 2^{ème} cycle non complétées après études universitaires de 1^{er} cycle complétées (baccalauréat)
M1 Études universitaires de 2^{ème} cycle complétées, (programme d'une année de diplôme)
MB Études universitaires de 1^{er} cycle complétées (3 ans de baccalauréat) et études universitaires de 2^{ème} cycle complétées (programme d'une année de diplôme)
MP Études universitaires de 2^{ème} cycle complétées (programme de maîtrise professionnelle)
MA Études universitaires de 1^{er} cycle complétées (bac 3 ans) ET études universitaires de 2^{ème} cycle complété (programme de maîtrise professionnelle)
M2 Études universitaires de 2^{ème} cycle complétées (programme de maîtrise)
H0 réservé au domaine médical, études spécialisées de cycle supérieur après études universitaires de 1^{er} cycle (programme de doctorat)

UNIVERSITAIRE 3^{ème} CYCLE

- Z1 Études universitaires de 3^{ème} cycle non complétées
Z0 Études universitaires de 3^{ème} cycle
Z2 Études universitaires de 3^{ème} cycle complétées, (programme de doctorat ou de Ph.D)

AUTRE

F2 Il s'agit d'un titre professionnel, brevet, certificat ou autre titre qui sont acceptables si le candidat a une expérience de travail pertinente

- Avant d'effectuer un refus sur la base du profil du candidat, il faut consulter le coordonnateur.

3- DÉCISION

 **Il faut effectuer une intention de rejet et une intention de refus préalablement au rejet ou au refus**

3.1 Acceptation

3.1.1 Lorsque le dossier est accepté, compléter les sections « Réservé à l'administration » du formulaire de validation d'emploi permanent.

3.1.2 Compléter les pages 1 et 3 relatives à l'offre d'emploi [REDACTED] en saisissant les informations tirées des formulaires reçus de l'employeur:



3.1.3 Envoyer à l'employeur ou au mandataire la lettre appropriée. (voir point 1.2) accompagnée d'une copie des pages 3 et 4 du formulaire de validation d'emploi permanent

- 400 : À l'employeur
- 401 : Au mandataire

3.1.4 Accepter le dossier [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

3.2 Refus

3.2.1 Lorsque le dossier est refusé, l'agent doit remplir les sections
« Réservé à l'administration » du formulaire de VEP.

3.2.2 Compléter les pages 1 et 3 relatives à l'offre d'emploi dans [REDACTED]
voir étape 3.1.3

3.2.3 Envoyer à l'employeur ou au mandataire la lettre de refus et **garder une copie de cette lettre au dossier.** (voir point 1.2)

- 450: PERM- Yeur -Refus
- 451: PERM –mandataire -Refus

3.2.4 Refuser le dossier [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

- Garder le dossier physique dans la filière pendant 3 mois.

4 - Inscrire un rapport de visite

[REDACTED]

5- Fermeture administrative du dossier

- [REDACTED]
 - | [REDACTED]
- [REDACTED]
 - | [REDACTED]

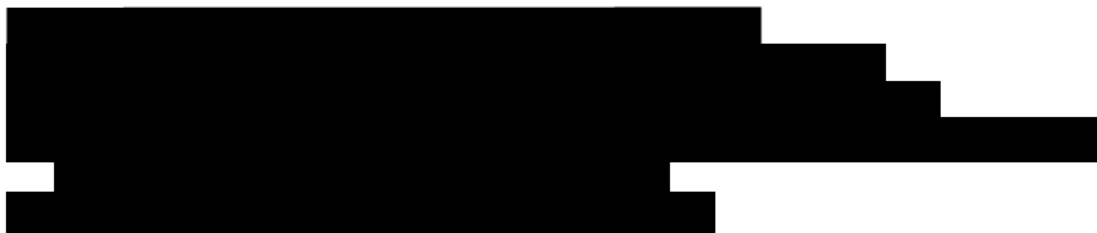
6- Rechercher les offres d'emploi antérieures

[REDACTED]

7- Rechercher les dossiers relatifs à une personne

■ [REDACTED]

en voici une :



8 - Péremption de l'offre d'emploi

- Lorsque le délai entre la validation de l'offre d'emploi et l'étude de la demande de certificat de sélection **dépasse 1 an**, le service des travailleurs qualifiés fait parvenir à la DIT- service des travailleurs temporaires, une demande pour savoir si l'employeur maintient l'offre d'emploi faite au ressortissant étranger. Dans ce cas, il faut vérifier auprès de l'employeur si l'offre d'emploi est toujours valable.

8.1 Effectuer une réouverture du dossier



-405 : Maintien - employeur

-406 : Maintien- mandataire

- Au retour de la lettre, selon le résultat, accepter ou refuser le maintien d'offre d'emploi.





002 : Acceptation- maintien d'offre

022 : Refus- maintien d'offre



8.5 Envoyer la lettre appropriée (voir point 1.2 – Envoyer une lettre)

- 402 : Acceptation du maintien –employeur
- 403 : Acceptation du maintien- mandataire
- 440 : Refus du maintien – employeur
- 441 : Refus du maintien- mandataire

Caractéristiques du processus de validation d'une offre d'emploi permanent et de l'analyse de l'EIMT

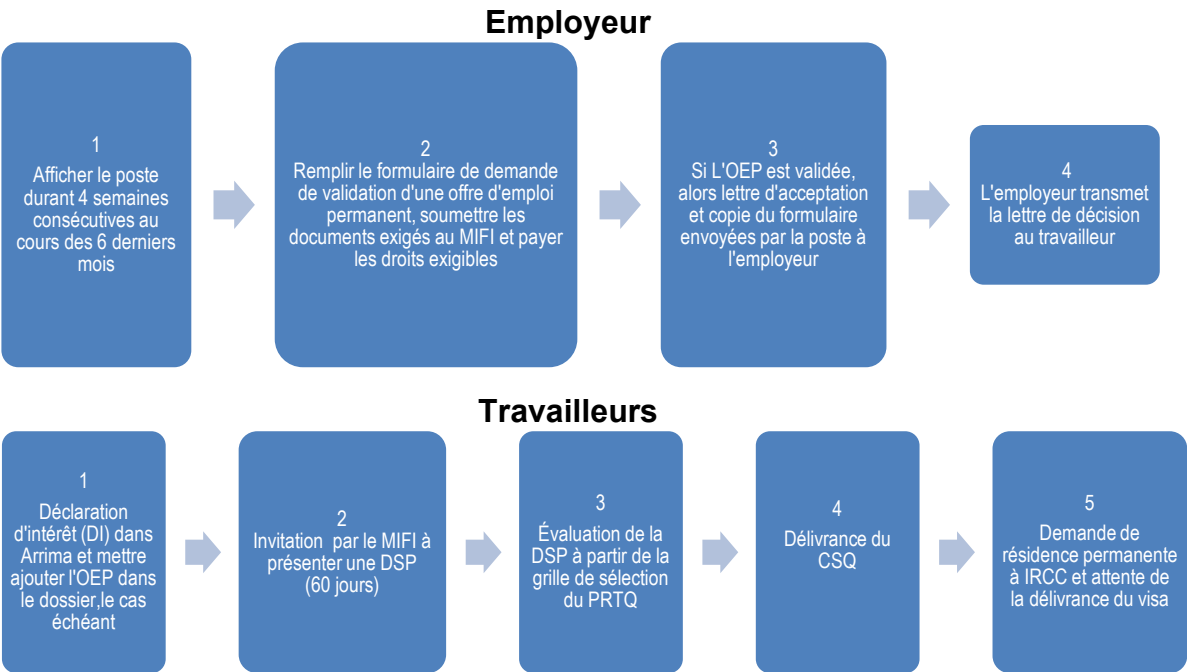
Programme régulier des travailleurs qualifiés Validation d'une offre d'emploi permanent
• La validation d'une offre d'emploi permanent (OEP) permet notamment de vérifier que l'employeur a fait des efforts raisonnables pour embaucher ou former la main-d'œuvre locale. • Elle permet également de démontrer que le ressortissant étranger répond aux exigences du poste offert et qu'il satisfait aux conditions d'accès à la profession au sens de la Classification nationale des professions (CNP). • Une OEP validée peut viser les ressortissants étrangers à l'étranger ou les travailleurs étrangers temporaires au Québec qui ne sont pas admissibles au Programme de l'expérience québécoise (PEQ). • La validation d'une OEP permet aux ressortissants étrangers ayant déclaré leur intérêt via Arrima d'avoir plus de chances d'être invités à présenter une demande de sélection permanente (DSP). • Une OEP validée permet d'obtenir des points supplémentaires à la grille de sélection, prévus au <i>Règlement sur la pondération applicable à la sélection des ressortissants étrangers</i>. Les points accordés varient selon que l'emploi se trouve dans la Communauté métropolitaine de Montréal (CMM)¹ (8 points) ou hors de la CMM (10 à 14 points).
• L'employeur présente au MIFI une demande de validation d'une OEP (formulaire du Québec). • Le Service de l'immigration temporaire (SIT) effectue le traitement de la demande de validation de l'employeur. • L'employeur peut offrir un emploi permanent à un ressortissant étranger déjà à son emploi (par exemple, un travailleur étranger temporaire admis en vertu du PTET ou du Programme de mobilité internationale), qu'il soit au Canada ou à l'étranger. • Si le travailleur ciblé n'est pas actuellement à l'emploi de l'employeur, ce dernier doit démontrer qu'il a effectué des efforts raisonnables pour embaucher de la main-d'œuvre locale.
• Le SIT effectue le traitement de la validation de l'OEP et rend une décision.

¹ Régions administratives de Montréal, Laval et d'une partie de la Montérégie, des Laurentides et de Lanaudière.

Programme régulier des travailleurs qualifiés**Validation d'une offre d'emploi permanent**

- Le MIFI évalue seul l'ensemble des critères concernant l'employeur ou le travailleur :
 - faire des affaires au Québec depuis plus de 12 mois;
 - être en mesure de prouver que, malgré des efforts raisonnables pour embaucher des résidents québécois qualifiés conformément aux exigences du Ministère, il n'a pas pu pourvoir le poste en faisant appel à la main-d'œuvre locale (cette condition ne s'applique pas si le travailleur qui détient un permis de travail valide est déjà à l'emploi de l'employeur);
 - s'assurer que la main-d'œuvre locale ne peut être formée pour l'emploi dans un délai d'au plus un an;
 - offrir un poste à temps plein (minimum 30 h par semaine) qui respecte les obligations légales et réglementaires (absence de conflit de travail, accord du syndicat, le cas échéant) et dont l'embauche ne nuit pas à l'emploi d'une personne visée par un conflit de travail;
 - offrir un poste dont le salaire correspond à celui d'un travailleur québécois dans la même catégorie d'emploi et ayant un niveau d'expérience équivalent;
 - s'engager par écrit à réserver cet emploi permanent au travailleur étranger;
 - l'emploi ne doit pas être pour le compte du candidat ou pour le compte d'une entreprise dont il est propriétaire en tout ou en partie.
 - le candidat doit notamment démontrer qu'il répond aux exigences du poste offert et qu'il satisfait aux conditions d'accès à la profession au sens de la CNP;
 - il doit s'engager par écrit à occuper l'emploi permanent validé dès son admission à titre de résident permanent au Canada.

Annexe 2 –
Processus du traitement d'une demande de validation d'une offre d'emploi permanent



Caractéristiques du processus de validation d'une offre d'emploi permanent et de l'analyse de l'EIMT

Validation d'une offre d'emploi permanent	
	La validation d'une offre d'emploi permanent a pour but l'embauche d'un ressortissant étranger dans le cadre du Programme régulier des travailleurs qualifiés (PRTQ). Une offre d'emploi validée procure des points aux ressortissants étrangers dans la grille de sélection du PRTQ, qui varient selon la région d'emploi (8 à 14 points).
Employeur	- L'employeur transmet au MIFI une <i>Demande de validation d'une offre d'emploi permanent</i> (formulaire du Québec) - L'employeur peut offrir un emploi permanent à un ressortissant étranger qui est déjà à son emploi (par exemple, un travailleur étranger temporaire admis en vertu du PTET ou du Programme de mobilité internationale) ou à l'étranger - Si le travailleur ciblé n'est pas actuellement à l'emploi de l'employeur, ce dernier doit démontrer qu'il a effectué des efforts raisonnables pour embaucher de la main-d'œuvre locale
MIFI	Le MIFI évalue seul l'ensemble des critères qui sont sensiblement les mêmes critères que ceux de l'EIMT. À cela s'ajoute le fait que l'entreprise doit être en activité depuis au moins 12 mois.