

**IMMIGRANT**  
**» QUÉBEC** **PRO**

[immigrantquebecpro.com](http://immigrantquebecpro.com)

Avec la collaboration de

**CRHA**

Ordre des conseillers  
en ressources  
humaines agréés

2024-25

# Embaucher une personne immigrante au Québec



## Une offre conçue pour faciliter les projets d'installation au Canada

En plus de bénéficier d'un accompagnement personnalisé à chaque étape de leur projet, vos nouvelles recrues pourraient profiter de notre **offre de bienvenue**<sup>1</sup>.

Cette offre s'adresse aux gens remplissant les trois conditions suivantes :

- avoir 18 ans ou plus;
  - ne pas être membre de Desjardins ou l'être depuis moins de 1 an;
  - avoir obtenu la résidence permanente et vivre au Canada depuis 3 ans ou moins;
- OU**  
être travailleur étranger ou travailleuse étrangère et détenir un permis de travail de plus de 8 mois.

L'offre comprend notamment :

- un compte courant incluant un **forfait transactionnel gratuit**<sup>2</sup> et des **transactions illimitées** pendant 2 ans suivant l'ouverture du compte;
- **une de nos cartes de crédit**<sup>3</sup>, dont certaines sont **sans frais annuels**<sup>4</sup>;
- un **service téléphonique d'assistance juridique gratuite**<sup>5</sup> pendant 2 ans suivant l'ouverture de compte.

# Une arrivée réussie, ça n'arrive pas tout seul

Choisissez la plus importante institution financière coopérative en Amérique du Nord

[desjardins.com/bienvenue](https://desjardins.com/bienvenue)

## Autres avantages

- La possibilité pour les nouveaux arrivants et nouvelles arrivantes de demander l'ouverture de leur compte en ligne depuis l'étranger et d'effectuer un transfert de fonds vers leur compte Desjardins<sup>6</sup> avant leur départ.
- L'accès à une équipe spécialisée et multilingue pour les guider, sur le plan financier, dans leurs projets.

**Composez le 1 877 875-1118, option 1** afin de joindre l'équipe pour les nouveaux arrivants et nouvelles arrivantes.



1. Cette offre est disponible sur demande et peut être modifiée en tout temps, sans préavis. D'autres critères et conditions peuvent s'appliquer. Contactez un conseiller ou une conseillère pour vérifier votre admissibilité à cette offre. 2. La gratuité s'applique uniquement au forfait L'illimité sur un seul folio (particulier ou conjoint) du membre. 3. L'émission de la carte et l'établissement de la limite de crédit de la carte sont sous réserve de l'évaluation du risque de crédit. Contactez un conseiller ou une conseillère pour vérifier votre admissibilité à cette offre. Certaines conditions s'appliquent. 4. Selon la carte choisie, le délai de grâce est de 21 ou de 25 jours sans intérêts à partir de la date d'émission du relevé mensuel, pour acquitter le solde total du relevé sans devoir payer des frais de crédit, sauf sur les avances d'argent. Le paiement minimum est constitué de 5 % du total : du solde indiqué sur le relevé de la période précédente, des frais de crédit relatifs aux achats et mensualités impayés à l'échéance de cette période, des achats courants et des avances d'argent de la période visée par le relevé et des frais de crédit sur les avances d'argent, auxquels s'ajoute toute autre somme prévue par le contrat de carte de crédit. Exemples de frais de crédit applicables : si le solde quotidien moyen est de 100 \$, 500 \$ ou 1 000 \$, les frais d'intérêts pour un cycle de facturation de 30 jours seront respectivement de 1,64 \$, 8,18 \$ et 16,36 \$, pour un taux d'intérêt annuel courant de 19,9 % ou de 0,90 \$, 4,48 \$ et 8,96 \$, pour un taux d'intérêt annuel courant de 10,9 %. 5. Certaines conditions et exclusions s'appliquent. Pour plus d'informations, appelez au 514 875-4137 ou au 1 877 435-6098 et mentionnez que vous détenez l'offre de bienvenue pour les nouveaux arrivants et les nouvelles arrivantes. 6. Les ouvertures de compte et les transferts de fonds à partir de certains pays pourraient faire l'objet de restrictions ou d'interdiction en raison de sanctions économiques canadiennes ou internationales. Certains frais s'appliquent. Pour connaître le détail de ces frais, consultez le Guide des frais de service accessible sur le [www.desjardins.com](http://www.desjardins.com).

## EMBAUCHER UNE PERSONNE IMMIGRANTE AU QUÉBEC

Édité par : Promotion 2B2C

Tél : 514 503-0359

115, rue Prince-Arthur Est

Montréal (Québec) H2X 1B5 Canada

Pour Immigrant Québec Pro (organisme à but non lucratif)

→ [immigrantquebecpro.com](http://immigrantquebecpro.com)

Avec la collaboration de l'Ordre des conseillers  
en ressources humaines agréés (CRHA)

→ [ordrecrha.org](http://ordrecrha.org)

Direction : Christophe Berthet

Conception, coordination et édition : Basile Moratille

Rédaction : Gabrielle Brassard-Lecours, Marine Caleb,  
Basile Moratille, Armelle Pieroni-Christin, Adèle Surprenant,  
Anne-Marie Tremblay

Marketing : Julie Bourgeois

Ventes et partenariats : Thierry Lauer-Martin

Publicités : Céline Le Lan

Graphisme : Janou Fleury

Impression : Imprimerie F.L. Chicoine

Crédits photos : iStock, Shutterstock

ISBN : 978-2-89771-292-1

Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Québec, 2024

Bibliothèque nationale du Canada, 2024

### **GUIDE GRATUIT - Ne peut être vendu**

Malgré tout le soin apporté à leur exactitude, les textes contenus dans ce guide n'ont aucune valeur contractuelle, et ne sauraient se substituer aux informations officielles des ministères. Promotion 2B2C et Immigrant Québec Pro ne sauraient être tenus responsables des changements de coordonnées ou de l'entrée en vigueur de nouvelles réglementations. Reproduction totale ou partielle interdite sans accord écrit préalable de l'éditeur.

---

## **5** ① AVANT D'EMBAUCHER UNE PERSONNE IMMIGRANTE

- 6 Qui peut travailler au Québec ?
- 18 ZOOM Les étudiants étrangers,  
des travailleurs comme les autres ?
- 23 L'employabilité de la personne immigrante
- 46 La capacité de l'entreprise à accueillir  
un travailleur étranger
- 54 L'environnement social et les droits  
du travailleur étranger temporaire

---

## **67** ② ACCOMPAGNEMENT ET AIDE À L'EMBAUCHE

- 68 l'offre gouvernementale de services
- 74 Les programmes d'aide et  
les subventions aux entreprises

---

## **83** ③ IDENTIFIER DES CANDIDATS IMMIGRANTS

- 84 Adopter une stratégie progressive
- 92 Identifier des candidats étrangers  
déjà installés au Québec
- 101 Trouver des candidats étrangers à l'international
- 114 ZOOM Les canaux de recherche  
des travailleurs locaux et étrangers

---

## 117 ④ EMBAUCHER UN TRAVAILLEUR ÉTRANGER TEMPORAIRE

- 118 Le processus de recrutement et de sélection
- 126 Peut-on éviter les biais inconscients ?
- 131 Le processus d'immigration, ou l'obtention du permis de travailler au Québec
- 140 ZOOM Des différences selon qu'un poste est à bas ou à haut salaire
- 158 ZOOM La stratégie en matière de compétences mondiales (SCM)
- 161 Échéance du contrat initial : les options à envisager

---

## 183 ⑤ ATTRACTION, INTÉGRATION ET RÉTENTION

- 184 Les concepts d'attraction, d'intégration et de fidélisation
- 189 Motivations et réalité du travailleur étranger temporaire
- 203 L'accueil en entreprise : des dispositifs adaptés
- 212 Aides et accompagnements aux entreprises qui embauchent des nouveaux arrivants

---

## 227 ⑥ LA RÉGIONALISATION DE L'IMMIGRATION ÉCONOMIQUE

- 228 Constats
- 242 ZOOM Le travail d'Emplois en régions et de ses partenaires
- 245 Des initiatives pour aider les entreprises en région
- 256 ZOOM Bonnes pratiques pour les PME en région : L'exemple de Drummondville
- 284 Les facteurs d'attraction en région : paroles d'immigrants

- 
- 292 Lexique des acronymes

# Le Québec et ses régions

- 01 Gaspésie -  
Îles-de-la-Madeleine
- 02 Bas-Saint-Laurent
- 03 Capitale Nationale
- 04 Chaudière-Appalaches
- 05 Mauricie
- 06 Estrie
- 07 Montérégie
- 08 Lanaudière
- 09 Laurentides
- 10 Montréal
- 11 Outaouais
- 12 Abitibi-Témiscamingue
- 13 Saguenay-Lac-Saint-Jean
- 14 Côte-Nord
- 15 Laval
- 16 Centre-Du-Québec
- 17 Nord-Du-Québec

Kujjuaq

17

Chibougamau

14

Sept-Îles

Rouyn  
Noranda

12

Val-d'Or

05

Saguenay

13

Baie-Comeau

Gaspé

Percé

Rimouski

02

La Malbaie

03

Québec

04

Tadoussac

Joliette

Trois-Rivières

08

09

Saint-Jérôme

15

10

07

16

Saint-Georges

Drummondville

Sherbrooke

Gatineau

Montréal

Saint-Hyacinthe

# 1. AVANT D'EMBAUCHER UNE PERSONNE IMMIGRANTE

Voilà plusieurs années que l'immigration et le recours aux travailleurs étrangers représentent un atout incontournable pour répondre aux besoins de main-d'œuvre actuels et futurs au Québec. Selon la Stratégie nationale sur la main-d'œuvre 2018-2023 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS), 22 % des 1,4 million d'emplois à combler en 2026 le seront par de nouveaux immigrants. Et c'est ainsi que les gouvernements du Québec et du Canada ont annoncé une hausse historique des seuils d'immigration pour les années à venir. Ottawa souhaite accueillir 500 000 nouveaux immigrants permanents par an dès 2025, et affiche un nombre record de 431 645 personnes pour la seule année 2023. Québec, de son côté, est plus mesuré, et conserve son objectif de 50 000 personnes admises en 2023. Un objectif qui pourrait être revu à la hausse dans la planification stratégique de l'immigration 2024-2027.

De fait, si certaines mesures exceptionnelles ont été prises par les gouvernements provincial et fédéral pour soutenir les personnes immigrantes, et en premier lieu les plus vulnérables, il s'agit d'adopter un regard à long terme sur l'immigration économique, à la fois ancré dans un contexte social et réglementaire qui sera le reflet de nouvelles pratiques, tant migratoires que RH.

Or, pour l'employeur québécois qui souhaite embaucher une personne immigrante, en particulier temporaire, les enjeux sont pour certains connus, pour d'autres non. Au-delà de l'opportunité de la pratique, leur recrutement comporte un certain nombre de facteurs qu'il s'agit, pour l'employeur, de bien intégrer et de ne pas négliger.

Un telle embauche pourra entre autres, nécessiter de :

- Réaliser et défrayer les coûts des démarches administratives aux niveaux à la fois provincial et fédéral ;
- Possiblement accompagner le travailleur depuis son pays d'origine, à son arrivée et jusqu'à son départ de l'entreprise ;
- Former le travailleur peut-être moins habitué aux codes québécois ou à la langue française ;
- L'aider dans son intégration ;
- Préparer son équipe et son entreprise à l'arrivée de travailleurs étrangers.

Autant de questions détaillées à travers ce premier chapitre pour établir les bases du recrutement, et de faire mûrir la réflexion sur les enjeux qui entourent l'intégration des travailleurs étrangers.

L'objectif est de d'éclairer et d'outiller les recruteurs, de les introduire aux différentes étapes d'une relation de travail qui soit mutuellement avantageuse, mais aussi les diriger vers les ressources spécifiques qui leur sont accessibles, à commencer par les services gouvernementaux, qui se placent en véritables clés d'entrée pour le recrutement de travailleurs étrangers.

## QUI PEUT TRAVAILLER AU QUÉBEC ?

---

Avant toute chose, il est nécessaire de comprendre que l'investissement demandé à l'employeur peut être important. Il est primordial aussi d'avoir conscience des délais de traitement des demandes et de les mettre en regard de ses besoins. Dans certaines situations, les délais de traitement peuvent être raccourcis, mais, dans tous les cas, le recrutement de travailleurs étrangers, à l'international aussi bien qu'au Québec, doit se planifier.

La première question à poser est, logiquement : qu'est-ce qu'un travailleur étranger? D'un point de vue strictement légal, un travailleur étranger est une personne titulaire d'un permis de résider et de travailler au Québec, sans qu'il ait pour autant la nationalité canadienne. De fait, il peut être un résident temporaire (travailleur étranger temporaire, étudiant étranger ou stagiaire par exemple) ou un résident permanent. Dans tous les cas, un statut de travailleur étranger relève donc d'un statut d'immigration.



**NOTE IMPORTANTE DE LA RÉDACTION :** La notion de travailleur étranger peut revêtir un sens différent, qu'il est important de bien comprendre avant d'entamer la lecture de ce guide. Pour certains, parler de « travailleurs étrangers » revient à envisager la catégorie des travailleurs étrangers temporaires, exclusivement.

## CAQ ou CSQ ?

Deux acronymes peuvent générer incertitudes et incompréhension dans l'esprit d'un employeur :

- Le CAQ, pour Certificat d'acceptation du Québec, et
- Le CSQ, pour Certificat de sélection du Québec.

Le CAQ comme CSQ ne constituent pas un statut légal ni un permis de séjourner au Québec. Ils relèvent du volet provincial de l'immigration au Québec : le CAQ est délivré dans le cadre d'une demande de sélection temporaire, soit, en vue d'obtenir un permis d'études ou de travail de la part du gouvernement fédéral ; à l'inverse, le CSQ s'obtient dans le cadre d'une demande de sélection permanente par le Québec, première étape vers la résidence permanente, octroyée quant à elle par le gouvernement fédéral.

Ces deux certificats sont indépendants et ne relèvent pas de la même logique. Un étudiant ou un travailleur étranger titulaire d'un CAQ et d'un permis d'études ou de travail valide peut parfaitement présenter une demande de CSQ en parallèle, dès lors qu'il y est admissible.

Ainsi, l'obtention d'un CAQ auprès des autorités québécoises est en principe un passage obligé pour les travailleurs étrangers temporaires dans le cadre du PTET. Il existe toutefois quelques exceptions à cette règle. En particulier, le travailleur n'a pas besoin de CAQ dans les cas où l'employeur est dispensé d'une Évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT), c'est-à-dire de démontrer que le travailleur étranger temporaire comble un besoin pour lequel il n'est pas parvenu à trouver de travailleur canadien ou résident permanent.

Reportez-vous au **Chapitre 4** pour plus d'informations sur les démarches d'embauche d'un travailleur étranger temporaire, notamment sur ces deux certificats.

Selon cette logique, un résident permanent n'est pas considéré comme un « travailleur étranger », alors même qu'il n'est pas un citoyen pour autant. Pour englober à la fois les travailleurs temporaires et les résidents permanents, qui sont tous « étrangers » au sens juridique du terme, on préfère ainsi parler de « personnes immigrantes ».

Le présent guide, qui s'intéresse principalement, mais non exclusivement, à la question des travailleurs étrangers temporaires, prend donc un soin particulier à spécifier, lorsque cela est nécessaire, si l'on s'adresse à une catégorie particulière de travailleurs ou non.

C'est aussi la raison pour laquelle le titre du guide fait référence aux personnes immigrantes.

## L'immigration, une compétence partagée entre les gouvernements québécois et canadien

L'Accord Canada-Québec de 1991 relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains, consacre les prérogatives québécoises en matière d'immigration et définit le partage de responsabilités entre le gouvernement du Québec et le gouvernement du Canada.

→ [cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/immigration/publications-adm/accord/AC\\_canada\\_quebec\\_immigration\\_MIDI.pdf](http://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/immigration/publications-adm/accord/AC_canada_quebec_immigration_MIDI.pdf)

Selon les termes de cet accord, l'immigration permanente comme temporaire au Québec est, dans la plupart des cas, une compétence partagée entre les gouvernements provincial et fédéral. Pour ce qui relève de la sélection des personnes immigrantes, l'État fédéral dispose d'une prérogative dans les cas suivants :

- Le regroupement familial ;
- Les réfugiés et demandeurs d'asile ;
- Les travailleurs étrangers temporaires relevant du Programme de mobilité internationale (PMI), y compris ceux qui viennent dans le cadre d'Expérience internationale Canada.
- Les étudiants étrangers qui sont exemptés de l'obligation d'obtenir le consentement du Québec notamment ceux qui participent à un programme fédéral d'aide au pays en voie de développement.

Les étudiants étrangers à l'exception de ceux qui bénéficient d'exemptions, les travailleurs étrangers temporaires relevant du Programme des travailleurs étrangers temporaires, les travailleurs

qualifiés permanents et les gens d'affaires (investisseurs, entrepreneurs, travailleurs autonomes), les réfugiés sélectionnés à l'étranger, tout comme les employeurs, doivent remplir certaines conditions et suivre des processus distincts auprès de chacun des deux gouvernements.

→ Pour en savoir plus sur le partage des responsabilités entre Québec et Ottawa en matière d'immigration : [immigrantquebec.com/fr/actualites/conseils-d-experts/immigration-partage-responsabilites-quebec-canada](http://immigrantquebec.com/fr/actualites/conseils-d-experts/immigration-partage-responsabilites-quebec-canada)

Vous pourrez vous reporter au **Chapitre 4** pour connaître les démarches qui incombent à l'une et l'autre des parties, selon le programme visé.

Le point essentiel dont il faut être conscient est qu'à chaque statut de travailleur correspond un statut d'immigration. Cela aura des conséquences non seulement sur les démarches d'obtention ou de renouvellement d'un permis de travail, mais aussi sur l'étendue des droits des travailleurs, en particulier ceux dont le statut est temporaire.

## Les personnes résidentes permanentes

La résidence permanente au Canada confère à son titulaire le droit d'habiter sur le territoire canadien et de travailler librement pour l'employeur de son choix, partout au Canada. Les titulaires de la résidence permanente jouissent des mêmes avantages sociaux et protections légales que les personnes dotées de la citoyenneté, à l'exception du droit de vote et d'être candidat à une élection, réservé aux citoyens. Le statut de résident permanent n'a pas de terme, mais la carte de résident permanent, pièce justificative du statut, doit être renouvelée tous les cinq ans.

Il est important de rappeler qu'une personne résidente permanente n'est pas nécessairement un travailleur qui affiche déjà une grande expérience du Québec et du Canada. Les chiffres annuels de l'immigration, tels que prévus dans les planifications annuelles, rendent compte du nombre de personnes admises au Québec qui ont reçu une décision de résidence permanente favorable de la part d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada et ont confirmé leur statut de résident permanent en franchissant un poste frontalier. Ainsi, les plans annuels d'immigration du gouvernement établissent les niveaux d'immigration permanente pour une année donnée (admissions). Les admissions sont composées des

personnes admises qui résidaient déjà au Québec à titre temporaire et de personnes provenant de l'extérieur du Québec.

Ainsi, la résidence permanente n'est pas toujours le résultat d'une intégration préalable ou d'une expérience sociale et professionnelle au Québec.

→ Plus d'informations concernant le statut de résident permanent :  
[canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/nouveaux-immigrants/carte-rp/comprendre-statut-rp.html](http://canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/nouveaux-immigrants/carte-rp/comprendre-statut-rp.html)

## Les résidents temporaires autorisés à travailler au Québec

La catégorie des travailleurs étrangers temporaires autorisés à travailler au Québec a la particularité d'être à la fois très large et de prendre plusieurs formes, car elle revient à poser la question : qui sont les personnes autorisées à travailler légalement au Québec, dès lors qu'elles ne sont ni citoyennes ni résidentes permanentes ?

Sauf dans certains cas d'exception, les travailleurs étrangers temporaires doivent obtenir au préalable l'autorisation formelle des autorités pour occuper un emploi pour une durée déterminée. Parmi les personnes concernées, mentionnons celles qui peuvent travailler pour un employeur donné, celles qui peuvent travailler à temps partiel uniquement, et celles qui peuvent travailler pour l'employeur de leur choix dans les conditions qui leur conviennent. D'autres peuvent obtenir un permis de travail ouvert non lié à un employeur qui dépend de la validité de celui de la personne requérante principale (par exemple un conjoint).

Pour l'employeur chaque permis et situation d'embauche requièrent de la vigilance dans le respect des conditions et procédures spécifiques. Les procédures d'immigration peuvent devenir complexes en raison du partage des compétences, notamment les démarches à entreprendre à la fois auprès des gouvernements provincial et fédéral.

### LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

Nous regroupons dans cette catégorie les personnes qui viennent séjourner au Québec dans le but de travailler pour une période maximale qui varie de quelques semaines et de 5 ans. Le groupe des travailleurs étrangers temporaires est très large, car il englobe à la fois les personnes dont le permis fermé est lié à un employeur

(et à un emploi) donné, et les personnes qui jouissent d'un permis dit « ouvert » leur permettant de travailler pour tout employeur, sauf pour ceux inadmissibles à l'embauche d'un travailleur étranger temporaire, aussi longtemps que ledit permis est valide.

Parmi les caractéristiques du travailleur étranger temporaire, citons les suivantes :

- L'obtention d'un permis de travail temporaire nécessite de suivre une procédure préalable, applicable à la fois au travailleur et à l'employeur, qui est soumise à des délais et à des coûts ;

## Des programmes franco-québécois en matière d'emplois et de stages

**L'Office franco-québécois pour la jeunesse (OFQJ) :** organisme bigouvernemental qui accompagne chaque année 7000 jeunes Français de 18 à 35 ans dans la réalisation de leur projet professionnel au Québec, et réciproquement, soutient les jeunes Québécois pour des projets en France via le regroupement des Offices jeunesse internationaux du Québec (LOJIQ). L'OFQJ propose des opportunités variées sur mesure : stages liés aux études pour les étudiants et apprentis, emplois temporaires et stages de perfectionnement pour demandeur d'emploi, également des séjours de formation pour jeunes professionnels, des missions de prospection commerciale pour de jeunes entrepreneurs ou encore des séjours de développement de carrière pour les jeunes artistes.

[ofqj.org](http://ofqj.org)

**La Fédération France-Québec :** elle gère le programme Intermunicipalité, qui permet à un étudiant français âgé de 18 à 35 ans d'occuper un emploi d'été dans une municipalité québécoise. Le programme repose sur le principe de la réciprocité et du jumelage entre une ville québécoise et une ville française. Les postes, d'une durée maximale de 8 semaines entre juin et août, couvrent les secteurs de l'animation en centres aérés/camps de jour, l'entretien des espaces verts, l'accueil en mairie, au musée ou à l'office du tourisme, ou autre travail administratif ou de surveillance. Il y a une soixantaine de postes à pourvoir chaque année.

[francequebec.fr](http://francequebec.fr)

- La validité d'un permis de travail temporaire est circonscrite dans le temps : le travailleur étranger temporaire s'engage en principe à quitter le territoire à son terme, à moins qu'il ne prenne des dispositions pour prolonger son statut de travailleur et demeurer au Québec, par exemple dans le cas où l'employeur souhaite pérenniser leur relation de travail ;
- Les démarches d'obtention et de renouvellement d'un permis de travail ne seront pas les mêmes selon que la personne a ou non complété le volet québécois d'une demande de résidence permanente, c'est-à-dire s'il est ou non titulaire d'un Certificat de sélection du Québec, ou CSQ (voir encadré).

Il existe deux programmes principaux destinés aux travailleurs étrangers temporaires : le **Programme des travailleurs étrangers temporaires** (PTET), qui vise à permettre aux employeurs de combler leurs besoins de main-d'œuvre à court terme, lorsqu'il n'y a pas de citoyen canadien ou de résident permanent disponibles pour combler les postes offerts, et le **Programme fédéral de mobilité internationale** (PMI), visant à permettre la mobilité internationale de travailleurs lorsque leur venue procure un avantage important pour le Canada sur le plan économique ou culturel ou des avan-

## Permis de travail fermé et permis de travail ouvert

Clarifions la question de la distinction entre un permis de travail fermé et un permis de travail ouvert, qui sera souvent abordée tout au long de ce guide.

Un permis de travail fermé lie le travailleur à un employeur donné. Sa validité est conditionnée par le maintien de l'emploi, selon les conditions décrites dans l'offre initiale. Exemple : un travailleur relevant du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET).

Un permis de travail ouvert n'est pas lié à un emploi donné, et permet donc à son titulaire d'occuper un ou plusieurs emploi(s) pour le compte de n'importe quel employeur, à l'exception des employeurs inadmissibles à l'embauche de travailleurs étrangers temporaires, partout au Canada. Exemples : le conjoint d'un travailleur étranger temporaire ou le titulaire d'un permis de travail postdiplôme.

tages mutuels réciproques à l'étranger pour les citoyens canadiens et les résidents permanents.

Ces deux programmes, de même le **Permis de travail ouvert transitoire** (PTOT) et le **Programme de mobilité internationale plus** (PMI+), sont largement développés au **Chapitre 4**.

Toujours au sujet des travailleurs étrangers temporaires, il existe également deux voies particulières au sein du PTET pour permettre l'embauche de travailleurs agricoles, soit le volet agricole ainsi, ainsi que le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS), qui s'adresse exclusivement aux ressortissants mexicains ou d'un des pays des Caraïbes ayant signé une entente avec le gouvernement du Canada.

- Plus d'informations sur le PTAS : [canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/agricoles/agricoles-saisonniers.html](https://canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/agricoles/agricoles-saisonniers.html)
- Plus d'informations sur le volet agricole : [canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/agricoles/agricoles.html](https://canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/agricoles/agricoles.html)
- Voir aussi : [canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/agricoles/agricoles-saisonniers.html](https://canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/agricoles/agricoles-saisonniers.html)

**ATTENTION** : Une mesure temporaire de deux ans, entrée en vigueur le 27 juin 2023, permet aux travailleurs étrangers temporaires de s'inscrire à un programme d'études à temps plein d'une durée de plus de six mois, sans avoir en principe à obtenir au préalable un permis d'études.

- Pour en savoir plus : [canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/permis/temporaire/travailleurs-etudes-sans-permis-etudes.html](https://canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/permis/temporaire/travailleurs-etudes-sans-permis-etudes.html)

## LES ÉTUDIANTS ÉTRANGERS

Les étudiants étrangers sont les personnes qui viennent au Québec dans le but principal d'y étudier. Cette précision est utile, car les statuts d'immigration ne sont généralement pas interchangeables. Ainsi, un travailleur étranger temporaire ne peut pas s'inscrire à un programme d'études de plus de 6 mois sans obtenir un permis d'études sauf s'il en est exempté; de même, un étudiant étranger doit, sauf exception, faire des études sa principale activité.

L'étudiant étranger peut être autorisé, dans une certaine mesure, à travailler pendant ses études et dans certains cas après l'obtention

de son diplôme. De fait, il peut se prévaloir de deux options pour travailler pendant et après son parcours scolaire.

- **Dans un premier temps**, le permis d'études à temps plein dans un établissement d'enseignement désigné confère généralement à l'étudiant le droit de travailler jusqu'à 20 heures par semaine en dehors de son campus pendant les périodes de cours et d'examen s'il respecte les critères d'admissibilités, et au-delà de 20 heures par semaine pendant les congés prévus par l'établissement d'enseignement, comme les vacances d'hiver et d'été.

**ATTENTION** : Les autorités fédérales ont annoncé que la limite d'heures travaillées hors campus pour les étudiants étrangers serait fixée à 24 heures par semaine, à compter l'automne 2024. Mais aucune annonce d'entrée en vigueur de cette mesure n'a encore été faite à l'heure de publier ce guide.

→ Plus d'informations sur le travail hors campus : [canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/etudier-canada/travail/travailler-hors-campus.html](https://canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/etudier-canada/travail/travailler-hors-campus.html)

- **Dans un second temps**, le diplômé d'un établissement d'enseignement désigné et d'un programme admissible peut, sous certaines conditions, présenter une demande de permis de travail post-diplôme (PTPD) afin de prolonger son expérience québécoise après ses études. Il s'agit d'un permis de travail ouvert, d'une durée de 8 mois à 3 ans, selon le niveau et la durée du programme d'études. Le permis s'obtient dès que les conditions d'admissibilité sont remplies et ne nécessite aucune intervention de la part de l'employeur. Il relève du gouvernement fédéral uniquement et n'est, hors mesure exceptionnelle, pas renouvelable.

**ATTENTION** : Les autorités fédérales ont exprimé leur intention de permettre aux diplômés étrangers d'un programme de maîtrise ou d'un programme court supérieur d'accéder à un PTPD d'une durée de trois ans. À l'heure de publier ce guide, l'entrée en vigueur d'une telle mesure n'a pas été annoncée.

→ [canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/2024/01/le-canada-stabilisera-la-croissance-et-reduira-denviron-360-000-le-nombre-de-permis-detudes-delivres-aux-etudiants-etrangers-pour-2024.html](https://canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/2024/01/le-canada-stabilisera-la-croissance-et-reduira-denviron-360-000-le-nombre-de-permis-detudes-delivres-aux-etudiants-etrangers-pour-2024.html)

→ Plus d'informations sur le permis postdiplôme : [canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/etudier-canada/travail/apres-obtention-diplome/au-sujet.html](https://canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/etudier-canada/travail/apres-obtention-diplome/au-sujet.html)



Au terme d'un permis postdiplôme, l'employeur qui désire poursuivre sa collaboration avec l'étudiant peut l'accompagner vers l'obtention d'un permis de travail temporaire.

Enfin, le volet Diplômés du Québec du Programme de l'expérience québécoise (PEQ) peut permettre, à nouveau sous conditions, à l'étudiant étranger d'être sélectionné de façon permanente par le Québec, s'il répond aux conditions de sélection. Les personnes sélectionnées et les membres de leurs familles qui les accompagnent reçoivent un certificat de sélection du Québec (CSQ) et doivent poursuivre les démarches d'immigration auprès du gouvernement du Canada.

**ATTENTION :** Certains diplômés étrangers ne sont plus autorisés à présenter une demande de PTPD. Depuis la rentrée d'automne 2023, seuls les étudiants diplômés au Québec d'un programme d'études subventionné (public ou privé) seront admissibles.

Également, depuis l'automne 2024, les étudiants qui suivent un programme d'études dans un collège privé en vertu d'un accord d'utilisation avec un collège public ne sont plus admissibles au PTPD.

→ Plus d'informations : [canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/2022/06/mise-en-uvre-dune-mesure-pour-preserver-lintegrite-du-programme-des-etudiants-etrangers-au-quebec.html](https://canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/2022/06/mise-en-uvre-dune-mesure-pour-preserver-lintegrite-du-programme-des-etudiants-etrangers-au-quebec.html)

Voir le **Chapitre 4** pour le détail des conditions et des procédures.

## LES STAGIAIRES

Lorsqu'on parle de stage, on pense bien sûr au passage obligé pour valider certains programmes d'études pour des étudiants étrangers inscrits dans un établissement d'enseignement québécois. On pense aussi à un étudiant hors Québec qui cherche à réaliser son stage au Québec (auquel cas il viendrait au Québec comme travailleur et non comme étudiant).

### BON À SAVOIR

Dans le cadre d'un stage coopératif, les heures de travail ne peuvent représenter plus de 50 % de la durée totale du programme d'études.

Pour un ressortissant étranger venant suivre une formation au Québec avec une composante de stage, l'étudiant nécessite l'obtention préalable d'un permis de travail coop. Pour l'étudiant étranger dont l'établissement d'attache demeure à l'étranger et qui vient seulement au Québec pour y réaliser son stage, le stage nécessite l'obtention d'un permis de travail. Dans les deux cas, il est nécessaire d'obtenir un numéro d'assurance sociale (NAS), auprès de Service Canada.

Dans le cadre d'un stage coopératif, les heures de travail ne peuvent pas représenter plus de 50 % de la durée totale du programme d'études réalisé au Québec.

Cela est valable y compris :

- Pour ceux qui possèdent déjà un permis d'études leur permettant de travailler pendant leurs études ;
- Même si le stage est de courte durée ou s'il n'est pas rémunéré.

→ Pour plus d'informations sur les stages : [canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/etudier-canada/travail/stagiaire.html](http://canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/etudier-canada/travail/stagiaire.html)

Les stages ne sont pas réservés aux seuls étudiants. En effet, les personnes immigrantes en recherche d'emploi, qu'elles soient résidentes permanentes ou temporaires, ont la possibilité de faire un stage en milieu de travail.

## LES PARTICIPANTS À L'UN DES PROGRAMMES DE L'EXPÉRIENCE INTERNATIONALE CANADA

L'initiative Expérience internationale Canada (EIC) s'adresse aux jeunes âgés de 18 à 29, 30 ou 35 ans (selon leur nationalité) souhaitant voyager et acquérir une expérience professionnelle au Canada. Elle fait partie du Programme de mobilité internationale.

Du point de vue de l'employeur, EIC permet d'embaucher un travailleur qualifié pour une courte durée, sans avoir à faire une demande d'Évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT).

EIC regroupe les Permis Vacances-Travail (PVT), les Jeunes professionnels et les Stages coop international, et relève exclusivement du gouvernement fédéral. Aucune démarche n'est nécessaire auprès du gouvernement du Québec.

Ces permis sont limités dans le temps et non renouvelables. Les personnes qui bénéficient d'un permis d'une catégorie prévue par EIC doivent quitter le sol canadien à l'échéance de leur permis ou

se tourner vers d'autres dispositifs d'immigration temporaire ou permanente. L'employeur qui désire maintenir un lien avec son salarié pourra basculer vers le PTET, voire l'accompagner dans des démarches d'obtention de la résidence permanente.

À noter qu'un nombre restreint de places est disponible chaque année et ces places sont octroyées de façon aléatoire, dans chaque catégorie EIC. Lorsqu'elles sont épuisées, le candidat doit attendre l'année suivante pour postuler.

**Le PVT** est un permis de travail ouvert qui ne requiert aucune démarche de la part de l'employeur. Les modalités de séjour du travailleur varient selon son pays d'origine : les ressortissants de certains pays pourront rester un an, d'autres deux ans, par exemple. Il est possible pour des ressortissants de certains pays de participer une seconde fois au PVT. Toutefois, comme celui-ci est octroyé grâce à des rondes d'invitation aléatoires, une deuxième participation n'est pas garantie.

Quant aux **Jeunes professionnels** et au **Stage coop international**, le permis de travail est fermé : le visa canadien est lié à un employeur spécifique, pour une durée qui n'excèdera pas 24 mois en Jeunes pro et, en principe, 12 mois en Stage coop. L'employeur doit avoir offert un emploi à la personne, et toute rupture du contrat mettra fin à son permis. Ces deux programmes requièrent des employeurs de déboursier 230 \$ CAN à chaque offre.

## Les pays participants à EIC

Les ressortissants des pays suivants peuvent participer à Expérience internationale Canada : Allemagne, Andorre, Australie, Autriche, Belgique, Canada, Chili, République de Corée, Costa Rica, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hong Kong, Irlande, Islande, Italie, Japon, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Royaume-Uni, Saint-Marin, Slovaquie, Slovénie, Suède, Suisse et Taïwan.

[canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/eic/admissibilite.html#ou](http://canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/eic/admissibilite.html#ou)

# Les étudiants étrangers, des travailleurs comme les autres ?

Entre 2006 et 2023, le nombre d'étudiants étrangers inscrits dans les établissements d'enseignement de la province est passé de 16 000 à 58 000, selon Statistique Canada. Une hausse importante, que le gouvernement souhaite soutenir, en particulier en région, et pour cause : les enjeux qu'ils posent sont tout à la fois :

**Académiques**, en ce qu'ils contribuent au financement du système éducatif au Québec,

**Économiques**, pour les entreprises, qui peuvent compter sur une main-d'œuvre disponible immédiatement (et éventuellement sur des époux et conjoints à temps plein),

**Démographiques**, pour le Québec et son projet de société (rétention, régions et démographie notamment).

## DES AVANTAGES ET DES CONTRAINTES

Qu'ils envisagent ou non de poursuivre l'aventure québécoise après l'obtention de leur diplôme, les étudiants étrangers ont tout intérêt à acquérir de l'expérience professionnelle pendant leur formation. Sauf exceptions, la charge financière qui pèse sur eux est importante, avec des droits de scolarité de 3 à 10 fois supérieurs à ceux de leurs collègues québécois - qui sont pour leur part habitués de travailler pendant leurs études.

Un employeur qui recrute un étudiant étranger s'assure également d'avoir une main-d'œuvre au moins en formation au marché du travail québécois et, bien souvent, francisée.

Leur statut ne vient néanmoins pas sans contraintes : le permis d'études restreint leur capacité de travail à 20 heures par semaine durant les sessions régulières (à l'heure de publier ce guide, la mesure visant à autoriser les étudiants à travailler jusqu'à 24 heures par semaine n'est pas encore entrée en vigueur). Or, rares sont les emplois qualifiés qui n'exigent pas du temps plein, ce qui remet souvent à après la diplômation le moment où ils peuvent vraiment occuper un travail qualifié.

## UNE PARTIE DE LA SOLUTION

De l'avis de plusieurs acteurs, les étudiants étrangers représentent une partie de la solution pour enrayer la pénurie de main-d'œuvre. Plusieurs études tendent d'ailleurs à démontrer la volatilité de cette population.

Là où ces étudiants peuvent jouer un rôle, c'est dans les régions du Québec les plus touchées par le manque de main-d'œuvre. Or, les mesures récentes prises par le gouvernement vont dans ce sens, et visent à favoriser l'attraction d'étudiants internationaux à l'extérieur des grands centres urbains.

Reste ensuite à activer les bons leviers pour favoriser la rétention des étudiants, en particulier étrangers, et donc leur intégration à proximité de leur lieu d'études - en particulier en région.

## VERS LES ÉTUDES ET AU-DELÀ

Pour autant, dans un rapport intitulé *Les étudiants internationaux au collégial : portrait, tendances et enjeux*, réalisé pour le compte de l'Institut de recherche en économie contemporaine, le chercheur Éric N. Duhaime rappelle que si les étudiants peuvent activement contribuer à l'économie, ils devraient être considérés pour ce qu'ils sont au premier chef : des étudiants.

Or, justement, les employeurs qui souhaitent pérenniser une relation entamée avec des étudiants étrangers pendant leurs études doivent garder en tête ce facteur. Respecter l'étudiant ou le stagiaire étranger, c'est donner un sens à ses études et à ce pour quoi il est là : apprendre et se perfectionner en vue d'obtenir un diplôme ou un titre de qualifications. De même, la rétention d'un étudiant à moyen-long terme passe non seulement par des perspectives de carrière, mais aussi par la motivation à l'installation d'un point de vue social, notamment s'il vient accompagné d'un ou plusieurs membres de sa famille.

→ IRCC détaille les différences entre ces différents programmes, les conditions d'admissibilité selon le programme et le candidat : [canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/embaucher-travailleur-etranger/temporaire/eic.html](https://canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/embaucher-travailleur-etranger/temporaire/eic.html)

## Les époux et conjoints de fait de certaines personnes immigrantes

Une personne qui présente une demande de permis d'études ou de travail peut être seule ou accompagnée d'un époux, d'un conjoint de fait, mais aussi d'enfants à charge. Selon les cas, l'époux, le conjoint ou l'enfant à charge peut être admissible à un permis de travail ouvert, rattaché à la demande principale qui expire, par conséquent, avec elle.

Entre autres conditions pour effectuer un tel rattachement, le demandeur principal doit posséder un permis valide au moins 6 mois et prouver qu'il résidera au Québec pendant son emploi.

### Carnets de route, un outil pour les réfugiés et les demandeurs d'asile

Le Centre d'expertise sur le bien-être et l'état de santé physique des réfugiés et des demandeurs d'asile (CERDA) a créé un nouvel outil pour tout savoir sur les droits des personnes réfugiées. Cela, avec le soutien du Centre intégré de santé et de services sociaux du Centre-Ouest-de-l'île-de-Montréal.

Carnets de route permet de soutenir les personnes à leur arrivée, et dans leurs démarches d'installation et d'intégration au Québec. La ressource en ligne regroupe ainsi toutes les informations nécessaires en un seul endroit : les choses à savoir avant d'arriver, les droits et protections existant, les questions sur la francisation, sur les refus ou acceptation de demande, la famille, les personnes 2SLGBTQIA+, etc.

Le site permet aussi d'aider les intervenants et professionnels accompagnants.

Très complet, le site web propose deux entrées, une par profil (demandeur d'asile ou réfugié), et propose du contenu dans plusieurs langues.

[carnetsderoute.info](https://carnetsderoute.info)

De plus, les conjoints doivent prouver qu'ils vivent ensemble depuis 12 mois par exemple grâce à un bail, à des factures ou à des documents personnels.

Le conjoint d'un étudiant étranger ou d'un travailleur temporaire est aujourd'hui à la fois partie prenante d'un projet d'immigration et une véritable aubaine pour les entreprises québécoises, qui peuvent compter sur une main-d'œuvre à la fois disponible et dont l'embauche ne nécessite ni démarches ni coûts.

Ainsi, les gouvernements ont récemment ouvert aux titulaires d'un permis de travail ou d'études valides, dont les conjoints, une grande variété de services jusque-là réservés aux résidents permanents : services de francisation, mesures de soutien à l'embauche, etc. Vous pouvez vous reporter au **Chapitre 2** du guide pour en connaître le détail.

Il existe néanmoins quelques exceptions et limitations au rattachement de plein droit d'un époux, d'un conjoint de fait ou d'un enfant à charge à un permis de travail. Il s'agit des cas où le demandeur principal occupe un emploi peu spécialisé (FEER 4 et 5) dans le volet des postes à bas salaires, le volet agricole ou le Programme des travailleurs agricoles saisonniers du PTET. Les conjoints des travailleurs de la catégorie Jeunes professionnels ou Stage coop international sont d'emblée admissibles au permis de travail ouvert pour conjoint. Ceux qui sont conjoints de travailleur PVT doivent attendre que leur conjoint débute un emploi pour pouvoir obtenir ce permis, car ils devront fournir la preuve d'emploi de leur conjoint (dispenses d'EIMT C41 et C47).

Dans tous ces cas, le conjoint accompagnant doit obtenir un statut qui lui est propre : travailleur (en obtenant son propre permis), étudiant ou simple visiteur.

Quant aux enfants à charge d'accompagnants qui ne sont pas en âge de travailler, ils peuvent demander une fiche visiteur ou un permis d'études.

- Plus d'informations sur le statut des époux et conjoints de fait, ainsi que sur celui des enfants à charge de travailleurs étrangers temporaires : [quebec.ca/immigration/travailler-temporairement/programme-travailleurs-etrangers-temporaires/conjoint-et-enfants](http://quebec.ca/immigration/travailler-temporairement/programme-travailleurs-etrangers-temporaires/conjoint-et-enfants)

Les procédures qui s'appliquent à des résidents temporaires s'appliquent aussi à des résidents permanents : la personne qui dépose un dossier de résidence permanente peut y inclure son époux, son

conjoint de fait et ses enfants à charge, qui pourront ainsi accéder, eux aussi, au statut permanent.

- Plus d'informations sur le statut des époux et conjoints de fait des étudiants étrangers : [canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/etudier-canada/travail/aider-son-conjoint-son-partenaire-trouver-emploi-canada.html](https://canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/etudier-canada/travail/aider-son-conjoint-son-partenaire-trouver-emploi-canada.html)

**ATTENTION** : Depuis le 19 mars 2024, seul le conjoint d'un étudiant étranger dans un programme de maîtrise ou de doctorat a accès à un permis de travail ouvert, à moins d'être visé par l'une des exceptions prévues par le gouvernement fédéral pour certains programmes de premier cycle universitaire en santé, droit, éducation, ingénierie, ou pour un des programmes pilotes admissibles ainsi que certains cas de prolongation.

- Plus d'informations sur ces changements : [canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/avis/reformes-programme-etudiants-etrangers-plus-information.html](https://canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/avis/reformes-programme-etudiants-etrangers-plus-information.html)

Mentionnons également que les personnes conjointes et les enfants à charge en âge de travailler qui sont parrainées par un citoyen canadien ou un résident permanent dans le cadre du Regroupement familial, et qui se trouve déjà au Canada, peuvent aussi obtenir un permis de travail ouvert dans le cadre du PMI dans l'attente de leur résidence permanente.

## Les personnes relevant d'une catégorie de l'immigration humanitaire

Il s'agit des demandeurs d'asile, des réfugiés reconnus sur place et des personnes ayant présenté une demande de résidence permanente pour des considérations humanitaires. Ces personnes ont la possibilité de présenter une demande de permis de travail (ou d'études).

- Plus d'informations sur les droits et les démarches pour les demandeurs d'asile et sur l'immigration humanitaire au Québec, notamment le partage des compétences en la matière entre le provincial et le fédéral : [quebec.ca/immigration/refugies-demandeurs-asile](https://quebec.ca/immigration/refugies-demandeurs-asile)



## L'EMPLOYABILITÉ DE LA PERSONNE IMMIGRANTE

---

Il arrive que la personne immigrante ne soit pas immédiatement en capacité d'exercer la profession ou d'occuper le poste pour lequel vous souhaitez l'embaucher.

Dès lors, il convient de se demander si le candidat étranger répond bien aux exigences techniques et pratiques requises, avant de poursuivre trop avant les démarches d'immigration et de recrutement. Recruter une personne immigrante, notamment à l'international, est une chose ; qu'elle soit en mesure de travailler selon les normes et réglementations en vigueur au Québec en est une autre.

Il existe trois cas de figure qui doivent particulièrement être évalués par l'employeur :

- Le poste à pourvoir relève-t-il d'un ordre professionnel ou d'une profession réglementée ?
- Les compétences du travailleur sont-elles reconnues au Québec ?
- Le niveau opérationnel en français du travailleur est-il suffisant pour lui permettre de mener à bien la mission que je veux lui confier, en toute sécurité ?

### Les professions et métiers réglementés

Au Québec, un certain nombre de métiers et de professions sont régis par un ordre professionnel. Par exemple, un chimiste devra obtenir un droit d'exercer de l'ordre des chimistes avant de commencer à travailler.

Cette procédure peut être longue et coûteuse, puisqu'elle est susceptible d'impliquer une mise à niveau par un stage ou des études, ou encore la réussite d'examens.

Ces démarches étant indépendantes du processus d'immigration, il est recommandé de se renseigner sur les conditions d'octroi d'un permis d'exercice le plus tôt possible pour éviter de voir arriver son salarié étranger sans que celui-ci puisse exercer son métier. Si les autorités d'immigration tiennent compte du niveau de scolarité et des études réalisées, l'équivalence du diplôme du travailleur n'est pas garantie au Québec.

Le MIFI propose aux personnes immigrantes un service payant d'évaluation comparative des études effectuées hors du Québec. Il s'agit d'un avis d'expert délivré par le ministère, qui compare essentiellement un parcours éducatif étranger selon les repères québécois. Cette évaluation n'est pas obligatoire, et ne constitue pas la délivrance d'une équivalence.

- Pour plus d'informations sur l'évaluation comparative des études effectuées hors Québec : [quebec.ca/immigration/travailler-quebec/faire-reconnaitre-competences-acquises-etranger/obtenir-evaluation-comparative](http://quebec.ca/immigration/travailler-quebec/faire-reconnaitre-competences-acquises-etranger/obtenir-evaluation-comparative)
- Pour plus d'informations sur les professions et métiers réglementés : [quebec.ca/emploi/informer-metier-profession/profession-metier-reglemente/connaître-professions-metiers-reglementes](http://quebec.ca/emploi/informer-metier-profession/profession-metier-reglemente/connaître-professions-metiers-reglementes)

## LES PROFESSIONS RÉGIES PAR UN ORDRE PROFESSIONNEL

Il existe 46 ordres professionnels qui réglementent 55 professions telles que les géologues ou encore des comptables, traducteurs et interprètes agréés. Organes indépendants du MIFI et du processus d'immigration, ils sont les seuls à pouvoir donner un permis d'exercice pour ces professions.

Parmi les professions régies par un ordre professionnel, il s'agit de distinguer :

### **Les professions d'exercice exclusif :**

Il existe 28 professions d'exercice exclusif qui sont régies par 25 ordres professionnels. Seuls les membres de ces ordres peuvent porter le titre que la loi leur donne et exercer les activités que la loi leur réserve. Les 28 professions d'exercice exclusif font chacune l'objet d'une loi particulière qui définit notamment les activités professionnelles strictement réservées aux membres de l'ordre.

Il s'agit des professions suivantes : acupuncteur, agronome, architecte, arpenteur-géomètre, audioprothésiste, avocat, chimiste, chiropraticien, comptable professionnel agréé, dentiste, denturologiste, géologue, huissier de justice, infirmière et infirmier, ingénieur, ingénieur forestier, médecin, médecin vétérinaire, notaire, opticien d'ordonnances, optométriste, pharmacien, podiatre, sage-femme, technologue en imagerie médicale, en médecine nucléaire, en radio-diagnostic, en radiooncologie et en électrophysiologie médicale.

### Les professions à titre réservé :

À l'exception de certains domaines de la santé et des relations humaines, les membres d'un ordre professionnel peuvent ne pas avoir l'exclusivité de l'activité professionnelle. Cependant, il est nécessaire d'être membre de l'ordre professionnel concerné pour pouvoir utiliser le titre professionnel. Il s'agit d'une condition courante à l'embauche des personnes qui aspirent à exercer une profession à titre réservé. Par exemple, un « traducteur » peut travailler au Québec. Mais il ne pourra pas utiliser le titre de « traducteur agréé » s'il n'est pas membre de l'ordre professionnel concerné.

Il existe 26 professions à titre réservé : administrateur agréé, audiologiste, conseiller en ressources humaines et en relations industrielles agréé, conseiller et conseillère d'orientation, criminologue, diététiste, ergothérapeute, évaluateur agréé, hygiéniste dentaire, infirmière et infirmier auxiliaire, inhalothérapeute, interprète agréé, orthophoniste, physiothérapeute, psychoéducateur et psychoéducatrice, psychologue, sexologue, technicien et technicienne dentaire, technologiste médical, technologue professionnel, terminologue agréé, thérapeute conjugal et familial, thérapeute en réadaptation physique, traducteur agréé, travailleur social, urbaniste.

### Les questions à se poser au sujet du statut de travailleur étranger temporaire :

- L'emploi de votre futur salarié appartient-il à une catégorie vous dispensant de certaines formalités ?
- Le statut du travailleur étranger temporaire ouvre-t-il également droit à certains aménagements ?
- Êtes-vous prêt à participer financièrement à l'immigration temporaire et éventuellement permanente de votre futur travailleur ? En effet, il s'agira pour le travailleur comme pour l'employeur d'anticiper les démarches d'immigration permanente, voire de les accompagner pour pérenniser le lien.

Pour plus de détails sur la demande de résidence permanente, voir **Chapitre 4**.

Les conditions d'accès à la profession, les modalités d'admission et d'obtention du permis d'exercer, ainsi que le coût des démarches varient selon l'ordre et selon la formation et l'expérience du travailleur. Les adhésions doivent être renouvelées chaque année. Il faut donc s'informer et entamer ces démarches avant l'arrivée au Québec du travailleur.

Par exemple, une personne qui souhaite rejoindre l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (CRHA) est admissible à le faire si elle possède l'un des 5 baccalauréats menant au titre. À défaut, elle peut devoir obtenir des équivalences et réaliser un examen.

Plus d'informations sur les métiers et professions réglementées au Québec :

- [qualificationsquebec.com/reconnaissance-competences/la-reglementation-des-professions-et-des-metiers](http://qualificationsquebec.com/reconnaissance-competences/la-reglementation-des-professions-et-des-metiers)
- [quebec.ca/immigration/travailler-quebec/faire-reconnaitre-competences-acquises-etranger/aide-financiere/verifier-profession-metier-admissible](http://quebec.ca/immigration/travailler-quebec/faire-reconnaitre-competences-acquises-etranger/aide-financiere/verifier-profession-metier-admissible)
- L'Office des professions du Québec renseigne sur toutes les professions concernées : [opq.gouv.qc.ca](http://opq.gouv.qc.ca)

## LA PROFESSION D'ENSEIGNANT

Une personne immigrante qui souhaite enseigner au niveau préscolaire, primaire, secondaire (formation générale et professionnelle) doit posséder une autorisation d'enseigner. Et cela vaut aussi bien pour le secteur public que privé.

Pour obtenir l'autorisation d'enseigner délivrée par les ministères de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES), la personne intéressée par l'enseignement au niveau préscolaire, primaire et secondaire doit répondre à plusieurs conditions comprenant la possession d'une formation équivalente à un baccalauréat et réalisée en français ou en anglais. Il faut s'attendre à devoir suivre des cours en éducation, réaliser un stage et être en mesure de fournir le permis officiel d'enseigner délivré dans le pays d'origine, avant d'obtenir une autorisation provisoire d'enseigner.

- Les règles varient quelque peu pour les formations professionnelles, telles que détaillées par le MIFI : [quebec.ca/gouvernement/travailler-gouvernement/metiers-education/enseignant-formation-generale-jeunes-professionnelle-adultes/immigrer-enseigner-quebec](http://quebec.ca/gouvernement/travailler-gouvernement/metiers-education/enseignant-formation-generale-jeunes-professionnelle-adultes/immigrer-enseigner-quebec)

Concernant les établissements collégiaux ou universitaires, l'autorisation d'enseigner n'est pas nécessaire. Chaque institution possède ses règles : si certains établissements supérieurs exigent seulement un baccalauréat, d'autres demandent une maîtrise, un doctorat ou des compétences bien précises.

### LES PROFESSIONS RÉGIES PAR L'AUTORITÉ DES MARCHÉS FINANCIERS

Comme les ordres professionnels, l'Autorité des marchés financiers régule par exemple l'exercice des agents ou courtiers en assurance de dommages, planificateurs financiers ou des représentants en assurance de personne ou en assurance collective de personnes.

Pour pratiquer, chacun devra obtenir un certificat de représentant de cette autorité. Les conditions d'admission varient selon l'emploi.

→ [lautorite.qc.ca/devenir-professionnel](http://lautorite.qc.ca/devenir-professionnel)

### LES MÉTIERS RÉGLEMENTÉS DE LA CONSTRUCTION

L'industrie de la construction est un secteur d'activité important, au Québec. La Commission de la construction du Québec (CCQ) est responsable de l'application de la Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (loi R 20), qui encadre une grande partie de cette industrie.

Il existe 25 métiers, 6 occupations spécialisées et une trentaine d'occupations, comme les mécaniciens d'ascenseur, les plâtriers, les couvreurs ou les peintres. Les métiers requièrent un apprentissage réglementé, à l'inverse des occupations.

→ Pour en apprendre plus à ce sujet : [carriereenconstruction.com](http://carriereenconstruction.com)

Pour obtenir un droit de travail et pratiquer un métier ou une occupation, la personne immigrante doit détenir un certificat de compétence. Pour ce faire, trois voies s'offrent à elle :

1. Suivre un programme d'études reconnu pour l'obtention d'un certificat de compétence lié à votre métier ou occupation ;
2. Intégrer l'industrie lors de l'ouverture du bassin de main-d'œuvre du métier ou de l'occupation visé dans votre région. Lors de l'ouverture d'un bassin, l'employeur qui désire vous embaucher

## TÉMOIGNAGE Mélanie Ledoux

*Directrice générale,  
Qualifications Québec*

### **Quel est l'apport de Qualifications Québec pour les employeurs qui veulent recruter un ou plusieurs travailleurs internationaux ?**

Dans un contexte où les démarches de qualification et de réglementation sont multiples, notre objectif est d'accompagner les employeurs qui souhaitent obtenir une information claire et connaître les zones de vigilance (documents nécessaires, délais, coûts, etc.), selon leurs besoins, notamment dans la perspective de déterminer si l'exercice d'une profession ou d'un métier est réglementé au Québec. Le cas échéant, nous informons les employeurs des conditions et des démarches à suivre pour obtenir les autorisations exigées. Nous présentons également aux employeurs notre outil phare, le Portail de la reconnaissance des compétences, qui présente des renseignements sur la reconnaissance des compétences pour plus de 500 professions au Québec.

### **En quoi cet outil, le Portail est-il indispensable pour les employeurs ?**

Tout d'abord, il permet aux employeurs et aux personnes qui souhaitent travailler au Québec de vérifier si l'exercice d'une profession donnée est réglementé au Québec. De plus, le Portail détaille les conditions d'accès à la profession et les démarches nécessaires à l'obtention des permis exigés au Québec. En complémentarité à cet outil, les employeurs ont accès à notre équipe-conseil en reconnaissance de compétences pour répondre à leurs questions.

### **Concrètement, à quels niveaux êtes-vous en mesure d'intervenir ?**

Nous agissons de plusieurs façons, d'abord à titre de consultants, en expliquant les zones de vigilance à considérer en contexte d'embauche et de reconnaissance des compétences, ce qui peut contribuer à réduire les délais d'intégration en emploi. Dès le début du processus de recrutement, Q2 peut accompagner employeurs et travailleurs en leur expliquant les démarches à compléter et en les aidant à bien préparer leur dossier.

Deuxièmement, notre champ d'action peut s'élargir au maintien en emploi. La RAC permet aux employeurs de valoriser le développement des compétences des employés et employées et d'améliorer la compétitivité. Elle favorise aussi la mobilité interne et la rétention des employés, réduisant potentiellement ainsi les coûts de recrutement.

Troisièmement, nous agissons en matière de développement de la main-d'œuvre dans des secteurs en forte pénurie grâce à nos « continuums des services » qui sont des projets en partenariat mettant en œuvre des parcours de reconnaissance, de formation et d'intégration en emploi.

### **Par quels moyens peut-on vous contacter ?**

Nous proposons un accompagnement individuel et personnalisé. Notre équipe est disponible en présentiel, dans nos bureaux situés dans le Vieux-Montréal. Il est également possible de nous contacter par téléphone, par courriel ou via les applications WhatsApp ou Messenger. Sauf exception, nos services sont gratuits.

### **CONTACT**

Courriel : [info@qualificationsquebec.com](mailto:info@qualificationsquebec.com)

Téléphone : 514 379-6415

Sans frais au Canada : 1 844 737-4757

WhatsApp : +1 438 520-1847

doit réserver votre place en communiquant avec la CCQ. Cet employeur doit vous garantir un minimum de 150 heures de travail sur une période de 3 mois consécutifs;

3. Intégrer l'industrie en faisant reconnaître votre expérience de travail pertinente pour le métier ou l'occupation concernés. Le dossier doit présenter un nombre d'heures de travail dans des tâches du métier ou de l'occupation visé, incluant celles réalisées dans un contexte non assujéti (non soumis à la loi R-20), équivalent à 35 % de la durée de l'apprentissage.

### La mesure Prêts pour la reconnaissance des titres de compétences étrangers (PRTCE)

La mesure Prêts pour la reconnaissance des titres de compétences étrangers (PRTCE) consiste en un soutien financier accordé à deux organismes bénéficiaires permettant l'octroi de prêts par une institution financière, à des personnes formées ou diplômées à l'étranger.

La mesure PRTCE offre jusqu'à 15 000 \$ CAN par personne participante admissible pour payer les coûts associés à la reconnaissance de leurs titres de compétences. Les prêts émis visent à payer, par exemple :

- L'évaluation des qualifications faites par un ordre professionnel ou autre organisme ou institution responsables de faire des évaluations comparatives des qualifications ;
- Les frais d'examens conditionnels à une accréditation ;
- La mise à niveau des compétences tel que prescrit par un organisme de réglementation compétent, incluant les frais de scolarité .

Les personnes intéressés peuvent se renseigner auprès du bureau de Services Québec de leur région pour connaître leur admissibilité.

Pour plus d'informations sur le PRTCE :

[accueil.servicesquebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers\\_ServicesQC/guide\\_mesures\\_services/05\\_Mesures\\_progr\\_Emploi\\_Quebec/05\\_10\\_Programme\\_PRIME/Guide\\_PRTCE.pdf](http://accueil.servicesquebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers_ServicesQC/guide_mesures_services/05_Mesures_progr_Emploi_Quebec/05_10_Programme_PRIME/Guide_PRTCE.pdf)





**T'ES  
FAIT  
POUR  
ÇA** UNE  
CARRIÈRE EN  
CONSTRUCTION



COMMISSION  
DE LA CONSTRUCTION  
DU QUÉBEC

**Choisis  
une carrière  
à ton image**

Un monde de possibilités t'attend.

**Viens explorer tes options!**



[carriereenconstruction.com](https://carriereenconstruction.com)



La personne doit également satisfaire certaines modalités générales, dont :

- Être âgée d'au moins 16 ans ;
  - Avoir un numéro d'assurance sociale ;
  - Démontrer la réussite du cours Santé et sécurité générale sur les chantiers de construction.
- Pour obtenir plus d'informations à ce sujet, consultez la section « Qualification et accès à l'industrie » : [ccq.org](http://ccq.org)

## LES QUALIFICATIONS OBLIGATOIRES

Les qualifications obligatoires regroupent des activités ou des métiers dont l'exercice est réglementé afin d'assurer la santé ou la sécurité du public ou des travailleurs (électricité, systèmes frigorifiques, traitement des eaux, etc.).

Pour exercer ces activités ou métiers réglementés, l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle délivré par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) est obligatoire. Dans la plupart des cas, nul besoin d'avoir un diplôme, les compétences peuvent être développées dans le cadre d'un programme de qualification incluant des formations obligatoires, un apprentissage en emploi structuré et supervisé, et un examen. Chaque démarche de qualification est accompagnée d'un guide d'apprentissage pour l'apprenti ainsi que d'un guide d'encadrement pour la personne qualifiée qui supervise le travail de l'apprenti.

Le guide d'apprentissage et l'aide-mémoire sont remis à l'apprenti lors de son inscription. Le guide d'encadrement est disponible sur la page web de la qualification concernée.

- [quebec.ca/emploi/informer-metier-profession/profession-metier-reglemente/connaître-certificats-qualification-obligatoire/demarche-obtenir-certificat-qualification-obligatoire](http://quebec.ca/emploi/informer-metier-profession/profession-metier-reglemente/connaître-certificats-qualification-obligatoire/demarche-obtenir-certificat-qualification-obligatoire)

## Les enjeux de la reconnaissance des compétences (RC)

### COMMENT FAIRE RECONNAÎTRE L'EXPÉRIENCE DE LA PERSONNE IMMIGRANTE ?

Beaucoup de personnes immigrantes adultes arrivent au Québec avec des acquis scolaires et expérientiels : diplômes obtenus en dehors du Québec, travail rémunéré, bénévolat, etc.

Si les professions réglementées détaillées précédemment exigent une qualification (diplôme) spécifique, d'autres métiers peuvent faire l'objet d'une reconnaissance de compétences. Cette voie permet de faire reconnaître officiellement des compétences en fonction d'un programme d'études, d'une norme professionnelle ou d'un référentiel des compétences.

Ce processus d'évaluation permet à une personne de faire reconnaître officiellement les compétences développées grâce à l'expérience (travail, bénévolat, formation) acquise au Québec aussi bien qu'à l'international. C'est aussi un moyen pour l'employeur de s'assurer que les compétences acquises à l'international par la personne sont bel et bien transférables au Québec.

Selon les besoins du travailleur ou de la travailleuse et son secteur d'activité, il existe plusieurs programmes :

**La Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO)** vise des métiers non réglementés faisant l'objet d'une norme professionnelle. Processus volontaire, la RCMO s'adresse aux personnes qui ont suffisamment pratiqué le métier au Québec ou à l'international pour que les compétences d'une norme professionnelle leur soient reconnues.

Le processus d'évaluation lié à la RCMO est sous la responsabilité des comités sectoriels et mène à l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle délivré par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec. De fait, les modalités de reconnaissance sont établies par les comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) et varient selon le métier. Elles comportent généralement une entrevue, un test de connaissance et une évaluation pratique.

Qualifications Québec accompagne les candidats tout au long de démarches, allant de l'admissibilité des candidates et des candidats au montage des dossiers à transmettre au CSMO.

**La Reconnaissance des acquis et compétences (RAC)**, détaillée plus bas, relève du ministère de l'Éducation du Québec, et a pour référentiel des compétences les programmes de formation.

**La reconnaissance des compétences en matière de qualification obligatoire** : L'exercice de certains métiers et professions est réglementé au Québec. Par exemple, des métiers du secteur de la construction et hors construction exigent l'obtention d'une carte de compétences ou un certificat de qualification permettant de pratiquer le métier. D'autres exigent l'obtention d'une «équivalence de diplômes» donnant accès à la profession (voir «Professions réglementées»

plus bas). La formation et l'expérience de travail sont considérées dans l'évaluation visant l'autorisation d'exercer un métier ou d'une profession. Dans certains cas, des examens, des stages professionnels et de la formation complémentaire peuvent être nécessaires pour compléter le processus.

## La qualification volontaire

Selon les termes de Qualifications Québec, « Les programmes de qualification volontaire permettent de développer ou de faire reconnaître officiellement ses compétences dans l'exercice d'un métier dont l'exercice n'est pas réglementé et d'obtenir un certificat de qualification professionnelle ».

La qualification volontaire recouvre deux programmes, gérés par les Comités sectoriels de la main-d'œuvre (CSMO) :

- La Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO), destinée aux travailleurs expérimentés maîtrisant un métier faisant l'objet d'une norme professionnelle.
- Le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT), destiné aux travailleurs peu ou pas expérimentés, qui cherchent à développer, en contexte de travail, leurs compétences dans un métier.

Le PAMT repose sur la formule du compagnonnage, un mode d'apprentissage individuel par lequel le personnel expérimenté (compagnon) soutient un apprenti ou une apprentie dans le développement des compétences en utilisant des outils d'apprentissage (guide de compagnon et carnet d'apprentissage) élaborés à partir de la norme professionnelle.

Ce sont les CSMO qui développent les normes professionnelles (les compétences du métier) et les outils d'évaluation.

Plus d'information sur le PAMT : [quebec.ca/emploi/perfectionner/gagner-experience/obtenir-certificat-metier-non-reglemente/apprentissage-milieu-travail](http://quebec.ca/emploi/perfectionner/gagner-experience/obtenir-certificat-metier-non-reglemente/apprentissage-milieu-travail)

Accéder à la liste complète des programmes de qualification offerts par un PAMT ou la RCMO : [quebec.ca/emploi/perfectionner/gagner-experience/obtenir-certificat-metier-non-reglemente/certificat-qualification-professionnelle](http://quebec.ca/emploi/perfectionner/gagner-experience/obtenir-certificat-metier-non-reglemente/certificat-qualification-professionnelle)

Plus d'information sur la RCMO : [qualificationsquebec.com/reconnaissance-des-competences-de-la-main-doeuvre-rcmo/](http://qualificationsquebec.com/reconnaissance-des-competences-de-la-main-doeuvre-rcmo/)

**Les arrangements de reconnaissance mutuelle (ARM)** prévus dans l'Entente Québec-France et dans l'Entente Québec-Suisse permettent à une personne ayant une formation et un permis d'exercer une profession ou un métier en France ou en Suisse de les faire reconnaître pour pouvoir travailler au Québec. Les ARM établissent les conditions d'obtention d'un permis dont, entre autres, les diplômes concernés, les stages d'adaptation ou les formations d'appoint.

### **QUALIFICATIONS QUÉBEC : GUICHET UNIQUE VERS LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES**

Qualifications Québec (Q2) est le guichet unique en matière d'information sur la reconnaissance des compétences (RC) au Québec. Il donne accès à toute l'information sur les démarches de reconnaissance des compétences, quelle que soit la profession que l'on souhaite exercer. Q2 offre des services universels et gratuits au grand public, aux personnes immigrantes, aux employeurs et aux intervenants, au Québec comme à l'international.

**Des services d'accompagnement et d'aiguillage personnalisés sur place et en prédépart :** La mission de Qualifications Québec est de conseiller, informer, accompagner et aiguiller vers les parcours



Qualifications Québec

**Développez les compétences de vos employés et employées !**

*Nous accompagnons en matière de reconnaissance des compétences, ce qui améliore la rétention en emploi, tout en augmentant la compétitivité de votre entreprise !*

[qualificationsquebec.com](https://qualificationsquebec.com)

Avec la participation financière de :

Québec 

de RC possibles (formation professionnelle, technique et universitaire, ordres professionnels, Commission de la construction du Québec, qualification professionnelle — Emploi-Québec). Cet accompagnement se fait par le biais d'un plan d'intervention personnalisé et structuré qui implique l'écoute et la compréhension des besoins, l'analyse du dossier, la recherche inhérente aux questionnements ainsi que les recommandations d'aiguillage.

L'organisme offre non seulement ce service aux personnes qui sont déjà au Québec, mais également à celles à l'international ayant obtenu un certificat de sélection du Québec (CSQ), un certificat d'acceptation du Québec (CAQ), un permis de travail ou de tout autre permis ou statut pertinent avant leur arrivée sur le sol québécois.

**Un Portail de la reconnaissance des compétences :** Le Portail a été conçu pour informer et faciliter les démarches vers la reconnaissance des compétences au Québec. Il s'agit d'un outil de référence complet dans lequel on retrouve l'information nécessaire à la RC pour une profession donnée, qu'elle soit réglementée ou non. L'ensemble des démarches possibles en matière de RC y est présenté pour plus de 500 professions prévues à la Classification nationale des professions (CNP).

**Des continuums de services au sein d'écosystèmes de partenaires :**

Les continuums de services proposés par Qualifications Québec sont des parcours intégrant reconnaissance de compétences, formation et emploi. Ils concourent à formuler une réponse concrète à

## L'Entente Québec-France sur la reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles

Mis en place en 2008, les Arrangements de reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles (ARM) permettent de faciliter et d'accélérer l'entrée en fonction du travailleur au Québec comme en France, et ce pour 81 professions, métiers et fonctions.

Rendez-vous sur les sites d'Emploi Québec et du MIFI pour connaître ceux qui sont concernés par cette entente :

[quebec.ca/emploi/travailler-hors-quebec/faire-reconnaitre-competences-etranger/entente-quebec-france](http://quebec.ca/emploi/travailler-hors-quebec/faire-reconnaitre-competences-etranger/entente-quebec-france)

L'intégration des personnes immigrantes formées à l'international en reconnaissant leurs compétences, en leur permettant une remise à niveau selon les besoins exprimés par les employeurs et en les accompagnant vers des emplois correspondants à leurs compétences. Ils s'inscrivent à l'intérieur d'un écosystème de partenaires des secteurs de l'éducation et du marché du travail. Qualifications Québec a ainsi développé plusieurs continuums, dont le **Continuum Bioéconomie** et le **Continuum en francisation**. D'autres continuums, dans d'autres secteurs d'activité, sont en opération ou en cours d'élaboration.

→ Plus d'informations : [qualificationsquebec.com](http://qualificationsquebec.com)

### LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS ET DES COMPÉTENCES (RAC)

La reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) permet l'obtention d'un diplôme québécois, principalement en formation professionnelle ou technique. La RAC relève donc des Centres de services scolaires, des Commissions scolaires et des établissements collégiaux. Il est à noter qu'à différents degrés, les universités offrent également de la reconnaissance des compétences.

Le processus de RAC permet de reconnaître des compétences développées grâce à l'expérience et d'obtenir un diplôme québécois, dans son domaine d'exercice, sans avoir à reprendre l'intégralité de la formation concernée, ce qui peut permettre d'accélérer l'intégration sur le marché du travail.

Selon son expérience, le travailleur ou la travailleuse peut devoir suivre — dans un établissement scolaire — les éléments de la formation qui pourraient lui manquer. Il est intéressant de noter

### BONNES PRATIQUES : L'ORDRE DES CRHA

La francisation en entreprise est une avenue à privilégier. En effet, les cours peuvent être spécifiques à l'organisation de l'entreprise, mais aussi concerner le système de santé québécois par exemple.

Aussi, certaines entreprises ont implanté un mode de communication différent : plutôt que de publier ou d'afficher les directives de santé et sécurité sous forme de texte en français, elles ont été traduites en pictogrammes et en images, afin d'universaliser le message et d'aider les nouveaux arrivants encore en processus de francisation.

que si la personne a suivi une formation dans le cadre du travail ou reçu une attestation relative à des activités menées dans le milieu communautaire, ces acquis extrascolaires peuvent aussi être considérés dans le processus de reconnaissance.

**ATTENTION**, la RAC est accessible principalement aux personnes titulaires d'un statut permanent, et comporte d'autres conditions. Également, les programmes de formation n'offrent pas tous la possibilité de faire une démarche de RAC. L'équipe de conseillers et de conseillères en reconnaissance des compétences, et le site de Qualifications Québec, pourront guider de façon personnalisée chaque personne vers les démarches de reconnaissance qui s'offrent à elle.

## Les obligations de l'employeur en matière de francisation et de services d'apprentissage du français

### LES OBLIGATIONS DES ENTREPRISES

Du point de vue des entreprises, il est important de distinguer deux notions :

- Celle des services d'apprentissage du français pour les employés étrangers, et ;

### BONNES PRATIQUES : L'ORDRE DES CRHA

Selon les caractéristiques du milieu de travail et du nouvel arrivant, l'investissement de l'entreprise peut être plus ou moins important. Même pour les entreprises ayant besoin d'un travailleur étranger pour une courte période, les efforts de préparation de soi-même, de son équipe et de son entreprise peuvent avoir des répercussions à moyen et long termes.

Si le recrutement de travailleur étranger peut sembler difficile, les efforts réalisés peuvent être bénéfiques pour l'équipe, mais aussi être un gain de temps dans la formation du nouvel arrivant.

Qui plus est, une première expérience d'embauche peut permettre de comprendre ses forces et ses limites. Certaines entreprises voudront peut-être embaucher un plus grand nombre de travailleurs étrangers, d'autres se rendront compte qu'elles ne pourront en accueillir autant qu'elles le pensaient.



- Celle des obligations en matière de francisation et d'usage du français en entreprise, en vertu de la Charte de la langue française et de son évolution, la Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français.

La **Charte de la langue française** est une loi adoptée par l'Assemblée nationale du Québec en 1977, dans le but d'assurer la pérennité et le rayonnement de la langue française. Elle fait du français la langue de l'État, de l'enseignement, du commerce et des affaires ainsi que la langue normale et habituelle du travail.

La **Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français**, prévoit de nombreuses modifications à la Charte de la langue française en renforçant notamment les obligations des entreprises à l'égard du français à titre de langue du travail et à l'importance de servir la clientèle en français. Parmi les conditions générales imposées à toute firme québécoise ou faisant affaire au Québec,

## Marquage, pour s'ancrer dans la ville

En 2023, PAAL Montréal a mis en place le projet Marquage avec l'aide du Bureau d'intégration des nouveaux arrivants de la Ville de Montréal (BINAM). Une initiative pour valoriser le français auprès des populations allophones dans le quartier Villeray–Saint-Michel-Parc-Extension.

Elle s'adresse aux nouveaux arrivants pour les inclure directement et visiblement dans leur lieu de vie. L'idée est d'utiliser les arts visuels et la médiation culturelle pour amener la langue française au quotidien, pour créer des occasions d'échanger en français. 7 artistes d'horizons divers ont ainsi exploré la langue française et les expressions québécoises avec les habitants du quartier.

Ce projet a mené à la réalisation d'une exposition nomade de 15 semaines à travers le quartier à l'été 2024. 24 œuvres collectives ont été exposées partout et plus de 800 personnes l'ont visitée. En plus de l'exposition, des marquages au sol ont été réalisés et les commerces affichaient des productions.

PAAL, pour Paix, Amour, Amitié, Liberté (PAAL), donne aussi des ateliers dans les écoles, les lieux de travail et les communautés. À ce jour, plus de 295 ateliers et événements ont été donnés.

[paalmtl.org/marquage](http://paalmtl.org/marquage)

l'obligation de respecter les droits des travailleurs et des consommateurs, entre autres celui de communiquer en français.

Cette loi comprend aussi des mesures renforcées en matière d'usage du français, aussi bien en matière d'affichage extérieur, de recrutement, ou encore de communication avec l'administration publique.

À compter du 1<sup>er</sup> juin 2025, les entreprises de 25 salariés (contre 50 actuellement) et plus seront dans l'obligation de s'inscrire à l'Office québécois de la langue française (OQLF) et d'instaurer un plan de francisation durable pour généraliser l'usage de la langue. On rappelle que toutes les entreprises du Québec ont déjà l'obligation de respecter le droit fondamental des travailleurs d'exercer leurs activités en français. Celles qui dépassent les 100 employés doivent, quant à elles, mettre en place un comité de francisation chargé de coordonner les différentes activités pour leurs employés. Autant de mesures qui impliquent que les travailleurs étrangers non francophones aient aussi accès à des services d'apprentissage du français.

- Pour plus d'informations sur les mesures qui concerneront les entreprises de 25 à 49 salariés, dès le 1<sup>er</sup> juin 2025 : [oqlf.gouv.qc.ca/francisation/entreprises](http://oqlf.gouv.qc.ca/francisation/entreprises)

## Une démarche de francisation simplifiée pour les employeur

L'Office québécois de la langue française a mis en place un projet pilote pour simplifier la francisation en entreprise. Les entreprises de 25 à 99 employés qui n'ont pas commencé leur démarche de francisation peuvent donc s'y inscrire. L'office prendra contact avec les inscrits pour débiter en septembre 2024.

Grâce à cette initiative, la démarche sera simplifiée par des formulaires plus courts, une francisation accélérée et un accompagnement personnalisé.

Le Conseil du patronat du Québec a été mandaté par l'OQLF pour trouver des entreprises participantes en dehors de Montréal.

[cpq.qc.ca/projets/le-francais-comme-langue-de-travail-au-quebec](http://cpq.qc.ca/projets/le-francais-comme-langue-de-travail-au-quebec)

La Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français instaure d'ailleurs de nouveaux droits linguistiques fondamentaux, dont le droit à des services d'apprentissage du français. La loi institue Francisation Québec, et lui donne pour mission d'être l'unique point d'accès pour toute personne domiciliée au Québec ou qui envisage de s'y établir, pour recevoir des services d'apprentissage du français. Ainsi, une entreprise qui met en place des services d'apprentissage du français fournis par Francisation Québec est tenue de permettre aux personnes à son emploi qui ne sont pas en mesure de communiquer en français de recevoir ces services. Francisation Québec, institué au sein du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, est entré en opération le 1<sup>er</sup> juin 2023.

Le non-respect des exigences linguistiques de la part des entreprises les expose à des plaintes de la part des travailleurs comme des consommateurs. L'Office québécois de la langue française (OQLF) est responsable d'assurer le suivi de la conformité des entreprises avec les exigences de la Charte de la langue française. Il délivre, à ce titre, un Certificat de francisation aux entreprises qu'il estime se conformer aux objectifs de la Charte.

→ Pour plus d'informations : [oqlf.gouv.qc.ca/charte/changementslegislatifs](https://oqlf.gouv.qc.ca/charte/changementslegislatifs)

## LES ENJEUX DU FRANÇAIS EN MILIEU DE TRAVAIL

Les obligations de la Charte de la langue française, qu'est chargé de faire appliquer l'Office québécois de la langue française (OQLF), nécessitent un grand engagement des entreprises, notamment pour celles dont le marché est international, et dont les communications, souvent en anglais, sont réalisées à l'international. Cet engagement d'autant plus important pour celles qui recrutent des travailleurs étrangers dont l'intégration en entreprise peut nécessiter des efforts particuliers en termes d'apprentissage du français.

Pour un travailleur étranger, la connaissance de la langue française est une condition essentielle d'intégration au Québec. En effet, il est nécessaire pour trouver un emploi ou pour intégrer un ordre professionnel par exemple, de maîtriser le français. Toute personne qui souhaite accéder à une profession régie par un ordre professionnel dans l'incapacité de prouver qu'elle a réalisé ses études secondaires ou postsecondaires en français sera soumise à un test de français réalisé par l'OQLF.

De plus, l'apprentissage du français peut permettre au nouvel arrivant d'acquérir plus d'autonomie et ainsi de faciliter son intégration, que ce soit pour travailler ou participer à la vie collective.

Il peut être judicieux de sensibiliser le travailleur étranger à l'importance identitaire de la langue française au Québec. Inciter les travailleurs étrangers à suivre les cours offerts par le gouvernement du Québec pour apprendre le français en dehors des heures de travail, ou encore proposer une formation en entreprise pendant les heures de travail rémunérées, sont des initiatives fructueuses, d'autant qu'elles peuvent s'accompagner d'une aide financière, sous conditions.

→ Pour plus d'informations : [quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/francisation](http://quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/francisation)

## LES PROGRAMMES GOUVERNEMENTAUX DE FRANCISATION

Savoir communiquer en français est essentiel pour s'intégrer et accéder au marché du travail québécois. L'accès aux services de francisation est offert à toutes les personnes admises au Québec, ainsi qu'aux travailleurs et aux étudiants étrangers temporaires de même qu'à leur conjointe ou conjoint et leurs enfants à charge de plus de 16 ans. Les personnes immigrantes peuvent suivre gratuitement des cours de français offerts par le gouvernement du Québec à temps complet ou à temps partiel. Ces cours peuvent aussi être donnés en classe, en ligne ou en milieu de travail.

Des cours spécialisés par domaine d'emploi sont aussi offerts à distance en santé et soins infirmiers; génie et sciences appliquées; administration, droit et affaires; tourisme et commerce, cuisine et restauration.

La Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français a élargi l'offre d'apprentissage du français à toute personne domiciliée au Québec (personne immigrante ou native du Canada). Cette offre est effective depuis le 1<sup>er</sup> juin 2023.

→ [quebec.ca/gouvernement/ministere/immigration/francisation-quebec](http://quebec.ca/gouvernement/ministere/immigration/francisation-quebec)

Les cours de français peuvent être accompagnés d'une aide financière incitative, à certaines conditions :

→ [quebec.ca/education/apprendre-le-francais](http://quebec.ca/education/apprendre-le-francais)

La plateforme gouvernementale de ressources pour l'apprentissage du français Références de francisation propose également en

libre accès du matériel didactique pour faciliter l'apprentissage du français à visée professionnelle.

→ [referencesfrancisation.immigration-quebec.gouv.qc.ca/moodle\\_ref/](https://referencesfrancisation.immigration-quebec.gouv.qc.ca/moodle_ref/)

L'apprentissage du français sur le lieu de travail est crucial pour des raisons économiques, pour assurer une bonne communication entre le travailleur étranger, ses collègues et ses supérieurs, mais aussi pour garantir la santé et la sécurité de tous (des consignes peuvent être mal comprises).

Le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration a mis en place depuis le 1<sup>er</sup> juin 2023 des services d'apprentissage du français en milieu de travail pour mieux répondre aux besoins des entreprises québécoises. Depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2023, le MIFI a la pleine responsabilité des services de francisation en milieu de travail.

Finalement, si une personne est recrutée dans le cadre des (Journées Québec, voir le **Chapitre 3**) ou d'autres initiatives de recrutement international du MIFI, elle peut bénéficier gratuitement, ainsi que sa conjointe ou son conjoint, de cours de français

## Mauril, l'application de français

En 2021, CBC/Radio-Canada a mis en place l'application Mauril pour apprendre le français sur son cellulaire ou sa tablette. L'idée est d'utiliser des contenus du diffuseur public canadien pour faciliter l'apprentissage. Quelques mois plus tard était lancée une version web.

Les contenus sont surtout vidéo et audio et permettent ainsi de tester sa compréhension orale grâce à des expressions et des mots du quotidien et des productions de Radio-Canada. Des documentaires, des programmes d'humour, de fiction, d'actualités ou d'affaires publiques sont disponibles.

Il est aussi possible de réaliser des exercices quotidiens très concrets pour ensuite faire face à la vie de tous les jours en français : commander un plat, faire un appel, etc.

L'application permet aussi d'apprendre l'anglais et est développée selon les niveaux de compétence linguistique canadiens (NCLC)

[mauril.ca/fr](https://mauril.ca/fr)

dès l'étranger en attendant la fin du processus d'immigration pour le Québec. Les candidats recrutés sont référés par l'employeur à l'une des écoles de langues partenaires dès la réception du numéro de certificat d'acceptation du Québec (CAQ).

### LA FRANCISATION AU TRAVAIL

L'apprentissage du français sur le lieu de travail est crucial pour des raisons économiques, pour assurer une bonne communication entre le travailleur étranger, ses collègues et ses supérieurs, mais aussi pour garantir la santé et la sécurité de tous (des consignes peuvent être mal comprises).

Le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration a mis en place depuis le 1<sup>er</sup> juin 2023 des services d'apprentissage du français en milieu de travail pour mieux répondre aux besoins des entreprises québécoises. Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) qui s'occupait depuis plusieurs années de la francisation en milieu de travail, continue de soutenir les entreprises pendant une période transitoire jusqu'au 31 octobre 2023. Il est prévu que le MIFI prenne par la suite la responsabilité entière de ces services, à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2023.

### L'ACCOMPAGNEMENT OFFERT AUX ENTREPRISES

- Il existe la possibilité pour les petites entreprises de proposer des activités de jumelage ou du mentorat sur le temps de travail pour encourager l'usage du français.
- Les employeurs peuvent proposer des formations courtes de 60 à 80 heures durant le temps de travail pour donner aux travailleurs le vocabulaire spécifique à leur secteur;
- Les employeurs peuvent proposer des formations plus longues pour soutenir l'apprentissage global du français.
- Québec propose par exemple une aide financière pouvant aller jusqu'à 100 000 \$ CAN pour couvrir le salaire des salariés qui veulent suivre des cours de français sur leurs heures de travail rémunérées. Sont admissibles les entreprises qui respectent les cadres légaux et celles qui sont dans une démarche de francisation avec l'Office québécois de la langue française.

En avril 2024, Québec a dévoilé son Plan pour la langue française avec 603 millions de dollars d'investissement sur cinq ans. Parmi les mesures, le suivi annuel par l'Institut de la statistique du

## BONNES PRATIQUES : L'ORDRE DES CONSEILLERS EN RESSOURCES HUMAINES AGRÉÉS

L'Ordre recommande à chaque employeur de réaliser une feuille de route qui détermine ce qui est important pour son entreprise et son équipe, en fonction de ses ressources et de ses spécificités, afin de déterminer si des mesures particulières sont à prévoir pour accueillir le travailleur étranger.

De manière générale, un programme EDI implique de se poser quatre questions essentielles :

- Quels sont mes attentes dans l'instauration d'un tel programme ?
- Quels sont mes engagements ?
- Quelles vont être mes actions en fonction de mes ressources ?
- Comment mesurer la réalisation des objectifs ou non ?

Ensuite, il s'agit d'intervenir là où l'équipe et le travailleur étranger en ont besoin : l'appui à la francisation, à la fois au travail et en dehors, une formation, un accueil approfondi par le biais d'un parrainage externe ou interne, etc. Par exemple, des entreprises ont décidé de développer des partenariats avec leur municipalité pour faire valoir les services à la communauté, aider les travailleurs étrangers et intégrer leur famille, s'ils en ont une qui les accompagne.

Ainsi :

- Ne pas hésiter à se faire accompagner par des professionnels de l'inclusion (formateurs en communication interculturelle, professionnels des RH d'organisations proches de la sienne).
- Les nouveaux arrivants doivent, eux aussi, être suffisamment informés pour pleinement s'intégrer et s'épanouir. Il existe une panoplie d'outils (sites ministériels et des comités sectoriels de main-d'oeuvre), mais aussi d'organismes gouvernementaux spécialisés pouvant appuyer les employeurs et les travailleurs étrangers, notamment sur la législation et les obligations administratives.

Enfin, des précautions s'imposent quand il est question de récolter des informations à potentiel discriminatoire en cours d'emploi.

Québec (ISQ) de la situation linguistique, l'augmentation de l'immigration économique francophone et l'augmentation de la francisation des TET ou des demandeurs d'asile. Plusieurs mesures comptent aussi s'attaquer à la progression de l'anglais en ligne ou par la fréquentation d'établissements anglophones, la baisse de niveau du français des élèves.

Pour plus d'informations :

- [quebec.ca/emploi/embauche-et-gestion-de-personnel/recruter/embaucher-immigrant/obtenir-accompagnement](http://quebec.ca/emploi/embauche-et-gestion-de-personnel/recruter/embaucher-immigrant/obtenir-accompagnement)
- [quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/francisation](http://quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/francisation)
- [quebec.ca/gouvernement/ministere/langue-francaise/publications/plan-langue-francaise](http://quebec.ca/gouvernement/ministere/langue-francaise/publications/plan-langue-francaise)

## LA CAPACITÉ DE L'ENTREPRISE À ACCUEILLIR UN TRAVAILLEUR ÉTRANGER

---

### Des efforts d'intégration à faire de part et d'autre

Quand il s'agit d'intégration de personnes immigrantes, il est courant de mettre l'accent sur les démarches que les nouveaux arrivants doivent entreprendre au Québec : passer les étapes d'une immigration temporaire ou permanente, parler ou apprendre le français, s'adapter aux règles du marché du travail, intégrer les valeurs de la société d'accueil et ses codes socioculturels, etc.

Seulement, en matière d'intégration, la société québécoise a un rôle crucial à jouer. Le personnel administratif, l'employeur et les collègues sont des acteurs déterminants au sentiment d'appartenance, à une adaptation réussie et au développement professionnel autant que personnel du travailleur étranger.

### Composer avec la diversité

Dans un contexte de croissance économique et de pression démographique (vieillesse de la population et baisse du taux de natalité), le phénomène de rareté de la main-d'œuvre au Québec amène de plus en plus d'employeurs à se tourner vers le recrutement de personnes immigrantes, notamment à l'international. Les équipes se diversifient et les dynamiques internes évoluent.



# PARTICIPEZ AU

## Salon de l'immigration et de l'intégration au Québec!

Deux éditions annuelles : **Printemps** + **Automne**



**14 et 15 mai** 2025

**29 et 30 oct.** 2025

### Pourquoi participer ?

- ▶ **Visibilité** : rencontrez les nouveaux arrivants pour présenter vos services, programmes et opportunités d'emploi
- ▶ **Réseautage** : profitez des opportunités de rencontres avec d'autres acteurs clés et partenaires
- ▶ **Impact** : contribuez activement à l'intégration des personnes immigrantes



**+ 13 000**  
visiteurs



**250**  
kiosques



**93%**  
exposants  
satisfaits



**Réservez  
votre kiosque**  
dès maintenant  
pour les éditions  
Printemps + Automne  
et bénéficiez de tarifs  
combos avantageux.

📍 Palais des congrès de Montréal

Besoin de plus d'informations ou de conseils, contactez-nous :  
reservation@immigrantquebec.com | +1 514 279-4342

Cette diversité parfois nouvelle doit cependant être anticipée et supervisée, pour éviter les malentendus entre les salariés. Il faut alors se demander quelles sont les barrières, potentielles ou avérées, qui peuvent être présentes dans l'entreprise et au sein des équipes en place.

Selon les secteurs, la taille de l'entreprise et les individus, une diversité mal gérée peut créer des tensions, jouer sur le bien-être des salariés et, in fine, sur la productivité et le taux de rétention des travailleurs étrangers.

A contrario, une équipe diversifiée et en santé peut avoir de nombreux bénéfices, et pas seulement économiques : une bonne préparation peut aider à réduire le temps d'apprentissage du travailleur étranger, par exemple.

Mais comment bien faire ? Quels sont les moyens à ma disposition pour encourager l'épanouissement de la diversité ? Quels sont les avantages et les blocages potentiels dans l'instauration d'une politique de gestion de la diversité ?

## EN BREF

Si les programmes EDI ne sont pas obligatoires, il est pourtant crucial que vous vous demandiez si vous et votre entreprise êtes prêts à accueillir un ou plusieurs travailleur(s) étranger(s) :

- Suis-je conscient des enjeux derrière l'embauche de travailleurs étrangers ? (logement, transport, intégration des familles, visas, etc.)
- Les futurs collègues et gestionnaires sont-ils prêts à accueillir et intégrer un ou plusieurs travailleur(s) étranger(s) ? Comment le déterminer ? (microagressions, sensibilisation aux difficultés vécues par les travailleurs étrangers que les travailleurs locaux ne vivent pas, etc.)
- Ont-ils besoin d'informations, de formations ? Avons-nous besoin d'implanter un programme EDI ?
- Suis-je prêt à mettre en place une communication transparente, approfondie et bidirectionnelle, afin que chacun puisse s'exprimer, réagir et être informé ?

## Les bases pour développer de saines pratiques de gestion des RH

*Qu'est-ce qu'un programme équité, diversité et inclusion*

Le développement d'une culture de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI) n'est plus seulement une possibilité offerte aux employeurs : elle devient de plus en plus nécessaire dans le contexte québécois actuel, notamment si vous comptez embaucher des travailleurs étrangers régulièrement ou pour du long terme.

Le but est d'instaurer un milieu de travail juste, motivant et sain. Pour les professionnels des ressources humaines et l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés, un programme EDI est un moyen d'instaurer les conditions nécessaires à l'inclusion de tous et à une harmonie au sein de l'organisation. En d'autres termes, un programme EDI de la diversité sert autant au personnel en place (gestionnaires ou employés) qu'aux personnes issues de groupes en quête d'équité. En tant qu'employeur, que veux-je soutenir en matière de diversité et d'inclusion dans mon organisation ?

Comme l'écrit Tania Saba pour l'Ordre des CRHA : *« L'EDI réfère à un ensemble d'actions et d'interventions coordonnées dans le but de créer un environnement qui permettra à tous les employés d'atteindre leur plein potentiel tout en poursuivant les objectifs de l'organisation. »*

Un programme EDI peut concerner une panoplie de groupes : par exemple les personnes handicapées, immigrantes ou âgées, mais aussi les minorités racisées. Chacun peut adapter son programme selon ses ressources, de ses salariés, de sa clientèle et de ses activités. L'idée est de toute pratique susceptible différencier l'expérience dans l'entreprise (recrutement, dotation, activités sociales, évaluation, promotion, bonification, etc.).

→ Plus d'informations sur le site de l'Ordre des CRHA : [ordrecrha.org](http://ordrecrha.org)

## S'interroger en amont sur l'évolution éventuelle du travailleur étranger temporaire

Très tôt, il faudra vous demander quel niveau d'engagement vous souhaitez établir et entretenir avec le travailleur étranger. Recruter et intégrer un travailleur étranger peut impliquer de considérer son intégration globale vers une immigration permanente, s'il

le désire, ou, plus simplement, durant sa période de résidence au Québec. Le travail est une étape cruciale d'intégration, la porte d'entrée à une autonomie financière et à la socialisation avec la population d'accueil.

- Pour connaître les programmes de soutien aux employeurs et de suivi d'intégration des travailleurs étrangers, voir le **Chapitre 2** ;
- Pour bénéficier du service d'accompagnement personnalisé au recrutement proposé aux entreprises par le MIFI, dans le cadre du Portail employeurs d'Arrima, voir les **Chapitres 2 et 3** ;
- Pour en savoir plus sur les bonnes pratiques pour attirer les travailleurs étrangers, voir le **Chapitre 5** ;
- Renseignez-vous également sur le potentiel, pour votre entreprise, du Parcours d'accompagnement personnalisé des nouveaux arrivants, proposé par le MIFI, ainsi que des services de maintien en emploi :

→ [quebec.ca/immigration/service-integration-personnes-immigrantes](http://quebec.ca/immigration/service-integration-personnes-immigrantes)

Selon son statut, un travailleur étranger a différentes démarches d'immigration à anticiper s'il désire prolonger son séjour, voire s'installer durablement au Québec. Il se peut aussi qu'il souhaite quitter la province à la fin de son contrat.

## EN BREF

- Suis-je bien conscient des enjeux entourant l'arrivée d'un travailleur étranger, de son impact sur les équipes en place, des ajustements à mettre en œuvre, etc. ?
- Suis-je renseigné sur les possibilités de soutien et d'accompagnement gouvernementaux ?
- Dans la négative, n'hésitez pas à contacter le bureau de Services Québec ou le conseiller en entreprise le plus proche.
- Quels sont les atouts de mon entreprise et de l'environnement de travail, quelles pratiques sont les plus adaptées et quels sont les points sur lesquels travailler ?

Reportez-vous au **Chapitre 2** pour plus d'informations sur les programmes gouvernementaux.

Même si le poste à pourvoir est temporaire, l'employeur peut décider de prolonger le contrat du travailleur étranger, voire de rendre permanente sa présence au sein de l'entreprise. Envisager une relation à plus long terme demande de se préparer à de nouvelles démarches d'immigration, mais aussi à des mesures EDI plus profondes, notamment en ce qui concerne les obstacles systémiques à la promotion, les biais d'évaluation, mais aussi le développement, pour le salarié étranger, de ses propres connaissances, par exemple dans la bonne gestion, au Québec, d'équipes diversifiées. À l'instar de ses collègues, le travailleur étranger peut vouloir évoluer dans l'entreprise, prendre plus de responsabilités, etc.

Pour plus d'information sur la prolongation du statut de travailleur étranger temporaire et la pérennisation du lien de travail, reportez-vous aux **Chapitres 4 et 5**.

## BON À SAVOIR

Le fait que le statut d'immigration soit temporaire ne signifie pas forcément que les démarches sont plus simples que celles à réaliser pour une immigration permanente, pour l'employeur comme pour le travailleur temporaire. L'immigration a beau être temporaire, elle ne répond pas moins à un besoin ponctuel ou récurrent, circonscrit dans le temps. Il faut compter le temps des démarches d'immigration, mais aussi l'investissement dans la mission de recrutement, le déplacement, l'accueil, l'accompagnement, la formation, l'intégration à l'entreprise et à la société et, ce, jusqu'au terme du contrat.

Aussi, au-delà des frais à déboursier auprès du MIFI et d'IRCC, l'employeur peut avoir à supporter des coûts de déplacement, de transport et d'hébergement, selon les cas. Dans certains cas, une assurance pour travailleurs est requise.

Enfin, certaines obligations particulières peuvent peser sur l'employeur, dans le cadre d'une embauche à un poste peu qualifié (jusqu'à 26 \$ CAN de l'heure en 2023). Par exemple, les frais de transport du travailleur étranger, d'arrivée au Québec et de retour dans son pays d'origine au terme de son contrat seront, dans ce cas, à la charge de la compagnie.

Reportez-vous au **Chapitre 4** pour connaître les différences entre les emplois hautement qualifiés et les emplois peu qualifiés.

## Travail hybride et immigration : les pratiques héritées de la pandémie

L'hybridation des lieux de travail aura été l'un des plus grands héritages de la COVID-19. Elle a poussé les entreprises à repenser et à dématérialiser un grand nombre de processus, les outils de travail, de communication, de suivi, et bien sûr les méthodes de gestion de personnel.

Pour les travailleurs étrangers temporaires, de nouvelles questions se posent sur les relations de travail qu'ils doivent apprendre à maîtriser en étant partiellement coupés de l'environnement traditionnel de travail et d'un certain nombre d'interactions humaines utiles au bon apprentissage du poste, des missions attendues, des connaissances techniques ou du français (le cas échéant), des dynamiques réelles entre les personnes et les équipes, des personnalités de chacun, des valeurs de l'entreprise, etc.

La réalité du travail touche les entreprises et les travailleurs de façons très différentes selon leur secteur d'activités. Mais s'il a survécu à la pandémie, les zones grises restent nombreuses sur les plans réglementaire, structurel, organisationnel, ou encore relationnel. Chaque entreprise dispose aujourd'hui de sa propre politique de travail hybride, qu'elle brandit comme un argument d'attraction ou de rétention de salariés, sans nécessairement s'interroger de façon détaillée et systématisée sur le bénéfice collectif des rapports humains et des habitudes nées spontanément de la crise sanitaire.

Nous allons consacrer, en **Chapitre 4**, de plus longs développements sur certains enjeux que les entreprises peuvent connaître dans le cadre de leurs recrutements internationaux.

# Connaissez-vous l'offre de services des **conseillères et conseillers** en **prévention** ?

**De l'accompagnement en matière  
de travail vous est offert sans frais !**

OBTENEZ DES SERVICES :

personnalisés

dynamiques

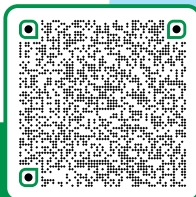
interactifs

offerts aux travailleuses, travailleurs et employeurs

DC1300-1099 (2024-09)

Communiquez avec la  
CNESST dès aujourd'hui!

[conseiller.prevention@cnesst.gouv.qc.ca](mailto:conseiller.prevention@cnesst.gouv.qc.ca)



Commission des normes, de l'équité,  
de la santé et de la sécurité du travail  
[cnesst.gouv.qc.ca](http://cnesst.gouv.qc.ca)

**CNESST**

# L'ENVIRONNEMENT SOCIAL ET LES DROITS DU TRAVAILLEUR ÉTRANGER TEMPORAIRE

---

## Les lois du travail applicables aux travailleurs temporaires

### L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'équité salariale est le droit pour toutes les personnes salariées, y compris les travailleurs étrangers temporaires, de recevoir un salaire égal à celui d'une autre personne occupant un emploi de valeur équivalente dans la même entreprise. L'équité salariale permet de réduire les écarts salariaux entre les emplois à prédominance féminine et les emplois à prédominance masculine.

La Loi sur l'équité salariale s'applique aux employeurs dont l'entreprise a atteint une moyenne de 10 travailleurs ou plus. Elle vise les personnes salariées syndiquées et non syndiquées, peu importe leur statut d'emploi (temps plein, temps partiel, permanent, temporaire, saisonnier, etc.). Il y a cependant quelques exceptions, comme les stagiaires, certaines catégories d'étudiant-e-s et les cadres supérieurs, qui sont exclus de l'application de la Loi.

→ [cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/employeurs/connaitre-realiser-ses-obligations-dequite/realiser-lequite-salariale-lexercice-initial/lequite-salariale-pas-pas-archive/calculer-nombre-travailleuses-travailleurs](https://cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/employeurs/connaitre-realiser-ses-obligations-dequite/realiser-lequite-salariale-lexercice-initial/lequite-salariale-pas-pas-archive/calculer-nombre-travailleuses-travailleurs)

Depuis son adoption en 1996, la Loi sur l'équité salariale a contribué à réduire l'écart salarial entre les femmes et les hommes, celui-ci passant de 15,8 % en 1997 à 8,8 % en 2023. Malgré ces progrès, des disparités persistent. Par exemple, l'écart salarial entre les femmes immigrantes et les hommes nés au Canada était de 15,3 % en 2023 au Québec.

### RÉALISATION ET MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

En tant qu'employeur assujetti à la Loi sur l'équité salariale, vous devez vous assurer que vous versez un salaire équitable à tous les travailleurs de votre entreprise. Pour ce faire, vous devez réaliser des travaux d'équité salariale. Vos obligations varient selon le nombre



de travailleuses et de travailleurs que compte votre entreprise.

→ [cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/employeurs/connaître-realiser-ses-obligations-dequite/qui-est-concerne-loi-equite-salariale](https://cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/employeurs/connaître-realiser-ses-obligations-dequite/qui-est-concerne-loi-equite-salariale)

À partir du moment où votre entreprise atteint la moyenne annuelle de 10 personnes salariées, vous avez 4 ans pour compléter votre exercice initial d'équité salariale. Cet exercice consiste à identifier et comparer les emplois à prédominance féminine et masculine ainsi qu'à corriger les écarts salariaux, s'il y en a.

→ [cnesst.gouv.qc.ca/fr/definition/exercice-initial](https://cnesst.gouv.qc.ca/fr/definition/exercice-initial)

Une fois l'exercice initial effectué, vous devrez vous assurer que l'équité salariale est maintenue dans votre entreprise. En effet, la situation de l'entreprise peut changer au fil du temps. C'est pourquoi la Loi exige aux employeurs de procéder, tous les cinq ans, à une évaluation du maintien de l'équité salariale. L'objectif est de vous assurer que les personnes occupant des emplois à prédominance féminine reçoivent toujours un salaire égal à celles qui occupent des emplois à prédominance masculine de valeur équivalente dans l'entreprise.

→ [cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/employeurs/connaître-realiser-ses-obligations-dequite/maintenir-lequite-salariale/evaluer-maintien-lequite-salariale](https://cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/employeurs/connaître-realiser-ses-obligations-dequite/maintenir-lequite-salariale/evaluer-maintien-lequite-salariale)

Concrètement, vous devez examiner les changements survenus dans l'entreprise (exemple : des modifications aux tâches d'un emploi, l'adoption de nouvelles pratiques de rémunération, etc.) qui pourraient avoir un impact sur l'équité salariale. Si des événements survenus dans votre entreprise ont affecté l'équité salariale, les écarts de salaire doivent être corrigés à partir de la date des événements qui les ont causés.

→ [cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/employeurs/connaître-realiser-ses-obligations-dequite/maintenir-lequite-salariale/evenements-affecter-equite-salariale](https://cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/employeurs/connaître-realiser-ses-obligations-dequite/maintenir-lequite-salariale/evenements-affecter-equite-salariale)

Vous pouvez commencer la préparation de votre évaluation du maintien avant la date prévue pour sa réalisation ou la faire en continu. Cependant, l'affichage des résultats doit se faire à la date prévue pour la réalisation de l'évaluation du maintien. L'affichage des résultats fait à cette date doit comprendre les événements qui ont créé des écarts salariaux tout au long de la période de 5 ans visée.

## INFORMER LA CNESST DE LA RÉALISATION DE VOS TRAVAUX D'ÉQUITÉ SALARIALE

Vous devez informer la CNESST si vos travaux d'équité salariale ont été faits ou non. Il s'agit d'une obligation distincte de l'exercice initial d'équité salariale et de l'évaluation du maintien de l'équité salariale dans l'entreprise.

Vous devez en effet produire la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale (DEMES) chaque année jusqu'à ce que vous attestiez avoir réalisé l'exercice initial d'équité salariale dans votre entreprise.

- [cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/employeurs/connaitre-realiser-ses-obligations-dequite/realiser-lequite-salariale-lexercice-initial/declaration-lemployeur-en-matiere-dequite](https://cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/employeurs/connaitre-realiser-ses-obligations-dequite/realiser-lequite-salariale-lexercice-initial/declaration-lemployeur-en-matiere-dequite)

Par la suite, vous devez produire à nouveau une déclaration tous les cinq ans, afin de rendre compte des évaluations du maintien de l'équité salariale effectués dans votre entreprise.

## RECOURS DES PERSONNES SALARIÉES

Une personne salariée qui pense que ses droits ne sont pas appliqués ou respectés peut déposer une plainte confidentielle à propos :

- d'un exercice initial d'équité salariale, réalisé ou non;
- de l'évaluation du maintien de l'équité salariale, réalisée ou non;
- de représailles;
- d'une conduite interdite.

## VÉRIFICATIONS DE LA CNESST

La CNESST a un programme de vérification pour s'assurer que les entreprises respectent leurs obligations en équité salariale. Toutes les entreprises peuvent être sélectionnées pour une enquête prévue par le programme de vérification.

- [cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/employeurs/connaitre-realiser-ses-obligations-dequite/connaitre-ses-obligations-dequite-salariale](https://cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/employeurs/connaitre-realiser-ses-obligations-dequite/connaitre-ses-obligations-dequite-salariale)

Pour en savoir plus

- [Pour en savoir plus sur les démarches à mettre en œuvre par l'employeur : cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/employeurs/connaitre-realiser-ses-obligations-dequite](https://cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/employeurs/connaitre-realiser-ses-obligations-dequite)

- Pour connaître les outils développés par la CNESST pour vous soutenir dans la réalisation de vos obligations : [cnesst.gouv.qc.ca/fr/campagnes-sensibilisation-promotion/campagne-equite/outils-realisation](https://cnesst.gouv.qc.ca/fr/campagnes-sensibilisation-promotion/campagne-equite/outils-realisation)

## SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Les travailleurs étrangers temporaires bénéficient des mêmes droits et obligations en matière de travail que l'ensemble des travailleurs du Québec, tels qu'ils sont prévus par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), et couverts par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP).

Comme avec les autres travailleurs, l'employeur a aussi les mêmes obligations. Il doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique de ses travailleurs. Il doit notamment :

- S'assurer que les établissements sur lesquels il a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection du travailleur ;
- S'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur ;
- Utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur ;
- Informer adéquatement le travailleur sur les risques liés à son travail et lui assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que le travailleur ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir son travail.

- [cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/categories-travailleuses-travailleurs/travailleuses-travailleurs-etrangers-temporaires](https://cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/categories-travailleuses-travailleurs/travailleuses-travailleurs-etrangers-temporaires)

Selon la CNESST, une entreprise qui souhaite embaucher un travailleur étranger doit donc planifier son arrivée, bien informer des politiques et règlements et de ses droits et obligations, prendre le temps de le former et de le superviser.

Reportez-vous au **Chapitre 5** pour plus d'information sur les mesures d'accueil des travailleurs étrangers en entreprise.

- Pour connaître les droits et devoirs en matière de santé et sécurité du travail : [cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/cnesst/droits-obligations-pour-tous-en-matiere-travail](https://cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/cnesst/droits-obligations-pour-tous-en-matiere-travail)

→ Voir aussi : [canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/droits-proteges.html](http://canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/droits-proteges.html)

## LES NORMES DU TRAVAIL CONCERNANT LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

Un travailleur étranger temporaire a les mêmes droits que tout autre travailleur au Québec.

La Loi sur les normes du travail contient cependant quelques dispositions particulières qui s'appliquent aux employeurs embauchant des travailleurs étrangers temporaires et aux agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires. La CNESST a créé une page d'information à ce sujet :

→ [cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/categorie-travailleuses-travailleurs/travailleuses-travailleurs-etrangers-temporaires](http://cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/categorie-travailleuses-travailleurs/travailleuses-travailleurs-etrangers-temporaires)

## AGENCES DE RECRUTEMENT DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

L'employeur qui embauche un travailleur étranger temporaire par le biais des services d'une agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires a l'obligation de s'assurer que celle-ci détient un permis valide délivré par la CNESST, sans quoi il est passible d'une amende.

L'agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires ou l'employeur qui embauche directement une travailleuse ou un travailleur étranger temporaire doit lui remettre :

- Un document qui décrit ses conditions de travail et qui indique le nom et les coordonnées de l'entreprise cliente ;
- Un dépliant fourni par la CNESST qui explique les droits des travailleurs et les obligations des employeurs en matière de travail.
  - [cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/travailleur-employeur-matiere-travail](http://cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/travailleur-employeur-matiere-travail)

Il est interdit à un employeur ou à une agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires :

- De demander à un travailleur étranger temporaire de lui confier des documents ou des biens personnels, comme son passeport, son permis de travail, son téléphone, etc. ;
- D'exiger qu'un travailleur étranger temporaire des frais de recrutement (sauf ceux autorisés par un programme gouvernemental canadien).

La CNESST est habilitée à exercer tout recours prévu par la loi pour le compte d'un travailleur étranger temporaire, même sans plainte, si, après enquête, elle a des motifs de croire qu'un de ses droits a été atteint.

## MESURES RÉCENTES DE PROTECTION DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

Emploi et Développement social Canada (EDSC) a apporté des modifications importantes au Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés (RIPR), destinées à accroître la protection des travailleurs étrangers temporaires en matière de recrutement, d'emploi et de santé, notamment.

Depuis le 26 septembre 2022, plusieurs mesures sont ainsi entrées en vigueur :

- Les employeurs doivent informer les travailleurs étrangers temporaires de leurs droits « au plus tard le premier jour de travail » ;
- Un contrat de travail doit être remis au plus tard le premier jour d'emploi. L'employeur doit s'engager à en signer un au moment de remplir sa demande d'évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT). Le contrat doit proposer le même salaire et les mêmes conditions que l'offre d'emploi, en plus de correspondre au marché ;
- Les repréailles des employeurs sont désormais interdites ;
- Les travailleurs ne doivent pas payer les frais liés au recrutement, à l'EIMT, ou autre à leur employeur ou à un tiers. Seuls sont à leur charge les frais de visa, de permis de travail ou de résidence ;
- Si l'employé tombe malade ou se blesse, l'employeur doit l'aider à accéder à des soins de santé. Ce dernier doit avoir une assurance privée pour les soins d'urgence.

Un nouveau formulaire de demande d'EIMT a été introduit à l'occasion de cette réforme du RIPR.

Ces mesures s'appliquent à tous les travailleurs étrangers temporaires, que ces derniers relèvent du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) ou du Programme de mobilité internationale (PMI).

→ Plus d'informations : [canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2022/09/nouvelles-modifications-au-reglement-sur-limmigration-et-la-protection-des-refugiestravailleurs-etrangers-temporaires.html](https://canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2022/09/nouvelles-modifications-au-reglement-sur-limmigration-et-la-protection-des-refugiestravailleurs-etrangers-temporaires.html)

## RECOURS POUR LES TRAVAILLEURS

Le travailleur qui considère que les lois du travail du Québec n'ont pas été respectées à son égard ou qui subit un accident du travail peut faire appel à la CNESST. En matière de normes du travail, la CNESST peut exercer tout recours au nom d'un travailleur étranger temporaire si elle estime que ses droits n'ont pas été respectés.

Le travailleur en situation de vulnérabilité peut se prévaloir de l'article 270.1 du Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés (RIPR) pour transformer son permis fermé en permis ouvert, qui lui permettrait de travailler pour l'employeur de son choix, sans mettre son statut d'immigration en péril.

→ Plus d'informations : [laws-lois.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-2002-227/section-207.1.html](https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-2002-227/section-207.1.html)

En outre, on rappellera ici que les travailleurs étrangers temporaires bénéficient, eux aussi, du droit d'association garanti par la loi. Dans le cas des travailleurs agricoles, par exemple, on se reportera aux articles 111.27 à 111.32 (Chapitre V3) du Code du travail.

→ Plus d'informations : [legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/C-27?langCont=fr#ga:l\\_i-gb:l\\_v\\_3-h1](https://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/C-27?langCont=fr#ga:l_i-gb:l_v_3-h1)

## La Charte des droits et libertés de la personne

La Charte est une loi fondamentale qui a préséance sur toutes les autres lois au Québec. Elle protège les droits et libertés de toutes les personnes qui se trouvent sur le territoire du Québec incluant les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires. La Charte s'applique au milieu du travail, y compris au secteur agricole, aux lieux publics, aux commerces, au logement, etc. Il est recommandé que toute personne arrivant sur le territoire du Québec prenne connaissance de ses droits inscrits dans la Charte.

La Charte garantit entre autres vos droits et libertés fondamentaux :

- Le droit à la vie, la sécurité, l'intégrité et la liberté de votre personne;
- Le droit au secours lorsque votre vie est en danger;
- Le droit à la liberté de religion, d'expression, de réunion pacifique et d'association;
- Le droit à la protection de votre dignité;
- Le droit au respect de votre vie privée;
- Le droit à la jouissance paisible de vos biens.

La Charte reconnaît également que toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.

## Discrimination

Un incontournable de la Charte est bel et bien le droit à l'égalité qui protège toute personne contre la discrimination dans l'exercice de ses droits et libertés. Pour qu'une situation soit considérée comme de la discrimination, une personne ou un groupe de personnes doit être traité différemment. Ce traitement doit avoir pour effet de compromettre l'exercice d'un droit reconnu à la Charte et être fondé sur un ou sur plusieurs des 14 motifs interdits de discrimination (par exemple la « race », l'origine ethnique ou nationale, la religion, la situation de handicap, le sexe).

Des exemples de situations de discrimination :

- Parce qu'il est originaire d'un autre pays, un travailleur a des conditions de travail moins bonnes que celles de ses collègues québécois.
- Une travailleuse est congédiée après avoir encouragé ses collègues à se syndiquer.
- On refuse de servir une personne dans un restaurant parce qu'elle ne parle pas le français

→ [cdpdc.gc.ca/fr/vos-obligations/ce-qui-est-interdit/la-discrimination](http://cdpdc.gc.ca/fr/vos-obligations/ce-qui-est-interdit/la-discrimination)

## EN EMPLOI

Il est à noter que la discrimination est interdite à toutes les étapes de la relation de travail. Un employeur ne peut se fonder sur un motif interdit de discrimination pour traiter un employé de façon différente au cours de la période de probation, de la formation ou pour une promotion par exemple. Il ne peut pas non plus mettre à pied, renvoyer ou refuser d'embaucher une personne de manière discriminatoire.

## DÈS LE DÉBUT DU PROCESSUS D'EMBAUCHE

La protection qu'offre la Charte sur ses 14 motifs interdits de discrimination s'étend aux différentes étapes du processus d'embauche, incluant les :

- Offres d'emploi ;
- Formulaire de demande d'emploi ;

- Entrevues d'emploi ;
- Tests écrits ;
- Tests pratiques ;
- Tests psychométriques ou tests de la personnalité ;
- Tests médicaux préembauche ;
- Questionnaires portant sur l'état de santé.

L'employeur peut exercer son droit de gérance pour sélectionner des personnes compétentes pour faire partie de son équipe. Toutefois, ce droit est limité par celui des candidates et candidats de ne pas être discriminés.

Un employeur peut être justifié de demander certains renseignements sur les 14 motifs interdits de discrimination dans l'un des cas suivants :

- Les renseignements personnels demandés sont nécessaires pour évaluer les qualités ou aptitudes requises par l'emploi. Le fardeau de la preuve appartient à l'employeur ;
- Les renseignements personnels sont demandés dans le cadre de la mise en œuvre d'un programme d'accès à l'égalité (PAE). Les questions à ce sujet doivent concerner les groupes visés par ce programme (minorités ethniques, minorités visibles, femmes, Autochtones, personnes handicapées). Elles ne seront pas considérées comme discriminatoires seulement si le PAE est conforme à la Charte des droits et libertés de la personne ;

## BONNES PRATIQUES : L'ORDRE DES CRHA

Parmi de bonnes pratiques recensées, la traduction des directives de santé et sécurité, comme évoquée précédemment, écrites en pictogrammes ou images pouvant être comprises universellement. Une idée pouvant être mise en place par les ressources humaines, aussi bien que par un comité santé et sécurité spécifiquement en charge de ces questions.

De même, la division de responsabilités comme le bien-être ou l'équité en comités peut être une avenue intéressante pour agir sur ces questions et protéger ses équipes.



- L'employeur est un organisme sans but lucratif. Dans ce cas, il peut faire une distinction, une exclusion ou manifester une préférence à l'étape de l'embauche qui est fondée sur l'un des 14 motifs interdits de discrimination. Pour bénéficier de cette exception, l'organisation devra démontrer :
  1. Qu'elle est sans but lucratif;
  2. Qu'elle a un caractère charitable, philanthropique, religieux ou éducatif;
  3. Que ce caractère justifie une politique d'embauche qui, autrement, serait discriminatoire.

Certaines questions considérées comme illicites avant l'embauche peuvent être légitimement et légalement posées par l'employeur après l'embauche.

La Commission recommande par exemple d'établir une grille d'entrevue unique pour tous les candidats.

→ [cdpdj.qc.ca/storage/app/media/publications/Recruter-sans-discriminer\\_Guide.pdf](http://cdpdj.qc.ca/storage/app/media/publications/Recruter-sans-discriminer_Guide.pdf)

## HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE

La Charte interdit le harcèlement discriminatoire, c'est-à-dire le harcèlement fondé sur un ou plusieurs des 14 motifs interdits de discrimination. Le harcèlement discriminatoire peut se manifester par des paroles ou des comportements offensants, irrespectueux ou non désirés envers une ou plusieurs personnes (un patron, un collègue, un client, etc.).

→ [cdpdj.qc.ca/fr/vos-obligations/ce-qui-est-interdit/le-harcelement](http://cdpdj.qc.ca/fr/vos-obligations/ce-qui-est-interdit/le-harcelement)

## RECOURS

Si une personne croit avoir été victime de discrimination ou de harcèlement discriminatoire, elle peut communiquer avec la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Avant de le faire, elle doit se préparer à fournir les renseignements suivants : compte-rendu des faits, coordonnées des personnes impliquées et dates importantes des événements.

→ [cdpdj.qc.ca/fr/porter-plainte/je-veux/porter-plainte-pour-discrimination-ou-harcelement](http://cdpdj.qc.ca/fr/porter-plainte/je-veux/porter-plainte-pour-discrimination-ou-harcelement)

## L'ACCOMMODEMENT RAISONNABLE

L'accommodement raisonnable est un moyen utilisé pour faire cesser une situation de discrimination fondée sur le handicap, la religion, l'âge ou tout autre motif interdit par la Charte. Accommoder peut signifier qu'on aménage une pratique ou une règle générale de fonctionnement ou qu'on accorde une exemption à une personne se trouvant dans une situation de discrimination.

Une personne peut demander un accommodement si elle est désavantagée à l'école, dans ses loisirs, dans les commerces, dans son emploi ou dans les services publics à cause d'une de ses caractéristiques personnelles, comme sa situation de handicap, sa religion ou son identité de genre.

### L'ACCOMMODEMENT RAISONNABLE EST UNE OBLIGATION

Les employeurs et les fournisseurs de services sont obligés de rechercher activement une solution permettant à un employé, un client ou un bénéficiaire d'exercer pleinement ses droits. Cette obligation découle du droit à l'égalité protégé par la Charte.

Il existe une obligation d'accommodement lorsque deux conditions sont réunies :

- Il y a discrimination fondée sur l'un des 14 motifs interdits de discrimination;

### BONNES PRATIQUES : L'ORDRE DES CRHA

À l'instar de la CDPDJ, l'Ordre des CRHA préconise l'utilisation d'un processus de sélection structuré. Les questions basées sur des critères pouvant être discriminants sont à proscrire même si vos intentions en la posant sont bonnes; elles sont, qui plus est, condamnées par la Commission.

Pour contrer les mauvais réflexes, il est préférable d'axer les questions sur les compétences, qui sont exemptes de préjugés, en se focalisant sur les tâches que vous avez besoin que le travailleur effectue. Le choix des mots est aussi crucial pour ouvrir le recrutement à plus de personnes. Enfin, la transparence est la clé pour éviter les discriminations, mais aussi pour favoriser le bien-être de toute l'équipe.

- L'accommodement demandé est raisonnable, c'est-à-dire qu'il n'a pas pour effet d'imposer une contrainte excessive.
- [cdpdj.qc.ca/fr/vos-droits/qu-est-ce-que/laccommodement-raisonnable](http://cdpdj.qc.ca/fr/vos-droits/qu-est-ce-que/laccommodement-raisonnable)

## RESSOURCES

- Recruter sans discriminer, La campagne : [cdpdj.qc.ca/fr/nos-services/outils-en-ligne/recruter-sans-discriminer](http://cdpdj.qc.ca/fr/nos-services/outils-en-ligne/recruter-sans-discriminer)
- Guide d'accompagnement en accommodement raisonnable : [cdpdj.qc.ca/storage/app/media/blocs-informations/pour-en-savoir-plus-accommodement-raisonnable/Guide\\_virtuel\\_accommodement.pdf](http://cdpdj.qc.ca/storage/app/media/blocs-informations/pour-en-savoir-plus-accommodement-raisonnable/Guide_virtuel_accommodement.pdf)

### Pour les travailleurs étranger temporaires en milieu agricole :

- Guide de l'employeur en milieu agricole : [cdpdj.qc.ca/storage/app/media/publications/guide\\_employeurs\\_travailleurs\\_migrants.pdf](http://cdpdj.qc.ca/storage/app/media/publications/guide_employeurs_travailleurs_migrants.pdf)
- Les droits des travailleurs étrangers temporaires en milieu agricole : [cdpdj.qc.ca/storage/app/media/publications/depliant\\_travailleurs-agricoles\\_Fr.pdf](http://cdpdj.qc.ca/storage/app/media/publications/depliant_travailleurs-agricoles_Fr.pdf)
- Guide d'information sur les droits, la santé et la sécurité des travailleurs étrangers temporaires au Québec ayant un permis fermé, les ressources en cas d'urgence et les organismes de soutien (français, anglais, espagnol, tagalog) : [infotetquebec.com/guide](http://infotetquebec.com/guide)

## La Déclaration d'embauche de travailleurs étrangers temporaires

Tous les employeurs qui ont embauché un travailleur étranger temporaire après une EIMT positive doivent le déclarer à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

Il est pour cela nécessaire de remplir une Déclaration d'embauche de travailleurs étrangers temporaires à la CNESST. Un document spécifiant les dates de début et de fin du contrat et celle du départ (si différente), et qui doit être transmis par la poste ou téléversé sur « Mon espace employeur » de la CNESST.

Plus d'information sur le site de la CNESST : [cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/employeurs/inscription-cnesst/declaration-dembauche-travailleurs-etrangers](http://cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/employeurs/inscription-cnesst/declaration-dembauche-travailleurs-etrangers)



## 2. ACCOMPAGNEMENT ET AIDE À L'EMBAUCHE

Selon les données de Statistique Canada et de l'Institut de la statistique du Québec, il y avait, au 1<sup>er</sup> trimestre 2024 au Québec 143 400 postes vacants. Une baisse marquée de plus de 53 000 postes en un an, et qui fait baisser le taux d'emploi de 4,9 % à 3,6 % (soit très légèrement au-dessus de la moyenne canadienne, à 3,4 %).

Même si d'autres pistes de solutions sont envisagées par les pouvoirs publics, l'immigration et le recours aux travailleurs étrangers temporaires sont une des réponses envisagées par les gouvernements successifs pour faire face et répondre aux besoins des entreprises. Selon les données de l'Institut de la statistique du Québec, l'accroissement démographique du Québec en 2023 ne repose que sur la croissance migratoire. En effet, sur les 218 000 personnes supplémentaires, seules 400 étaient imputables à l'accroissement naturel (différence entre les naissances et les décès). C'est pourquoi les ministères de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI), et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) offrent une panoplie de services et autres mesures d'accompagnement aux entreprises désireuses d'embaucher des travailleurs étrangers. De nombreux programmes ont récemment été mis sur pieds ou simplement bonifiés afin d'encourager l'embauche et le maintien en emploi de travailleurs étrangers ou de personnes immigrantes, et ce dans les meilleures conditions.

Mais, pour une entreprise, il n'est pas toujours simple de savoir comment s'y prendre et à qui s'adresser pour se faire accompagner.

Or, pour une entreprise qui cherche à recruter de la main-d'œuvre et s'interroge sur la pertinence de faire appel à de la main-d'œuvre

étrangère, il s'agit là de la première étape logique. Elle doit connaître l'aide dont elle peut bénéficier tout au long du processus de réflexion, de l'embauche et au-delà.

## L'OFFRE GOUVERNEMENTALE DE SERVICES

---

L'offre gouvernementale de services est souvent mal connue des entreprises. Or, s'il existe un certain nombre de programmes destinés à soutenir financièrement les entreprises dans la recherche et l'embauche de travailleurs étrangers, l'étendue des services gouvernementaux va, en réalité, bien au-delà.

### Services Québec

Services Québec est « la porte d'entrée des services gouvernementaux pour les citoyens et les entreprises sur tout le territoire », selon les termes du portail.

→ [quebec.ca/services-quebec](http://quebec.ca/services-quebec)

Services Québec regroupe ainsi à la fois des services aux citoyens, comme des renseignements sur les programmes et services gouvernementaux, un accompagnement pour les démarches administratives ou encore des services d'aide à l'emploi, d'aide aux entreprises et d'aide sociale. À noter que, selon le MESS, le détenteur étranger d'un CSQ qui se trouve à l'extérieur du Québec est éligible aux prestations de Services Québec.

Toujours au sein de Services Québec, Entreprises Québec est le guichet dédié aux entreprises qui cherchent informations et conseils auprès des différents services gouvernementaux (ressources d'aide, droits et obligations, programmes et services).

→ [quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes](http://quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes)

L'une des priorités du gouvernement a été de trouver des réponses structurelles aux besoins de main-d'œuvre exprimés par les entreprises, en particulier dans l'arrimage avec les compétences issues de l'immigration économique. C'est ainsi que le MIFI a développé des initiatives sur plusieurs volets, qui sont venus apporter une dimension complémentaire à Services Québec, au bénéfice à la fois des personnes immigrantes et des employeurs :

- L'intensification du réseau des agents d'aide à l'intégration, tournés vers les personnes immigrantes, et chargés de la mise

## Service d'intégration pour les personnes immigrantes

Accompagnement Québec est un service gratuit de soutien aux personnes immigrantes et de suivi de leurs démarches d'intégration.

Accompagnement Québec permet d'évaluer les besoins des personnes immigrantes, de mieux y répondre et de contribuer ainsi à la réussite de leur installation, de leur francisation, de leur intégration et de leur pleine participation, en français, à la société québécoise.

Avec l'appui d'un agent d'aide à l'intégration, chaque personne pourra notamment définir ses besoins et un plan d'action individualisé qui lui permettra :

- D'apprendre le français (francisation);
- De s'établir au Québec (installation);
- D'intégrer le marché du travail (emploi);
- De découvrir la société québécoise (vie collective);
- De faire valider ses compétences acquises à l'étranger (reconnaissance des compétences);
- De s'informer sur les procédures d'immigration (démarches d'immigration).

Ce service d'accompagnement personnalisé est offert dès l'étranger pour que la personne immigrante ayant déjà un statut d'immigration puisse notamment connaître les possibilités d'installation dans les différentes régions du Québec, commencer ses démarches de reconnaissance des compétences et développer ou parfaire ses connaissances en français.

Pour plus d'informations :

[quebec.ca/immigration/service-integration-personnes-immigrantes](http://quebec.ca/immigration/service-integration-personnes-immigrantes)

Téléchargez gratuitement l'application mobile d'Accompagnement Québec. Celle-ci permet à ses utilisateurs de se connecter à leur compte Arrima et d'accéder à tous les services offerts par Accompagnement Québec.

en œuvre du service Accompagnement Québec auprès des nouveaux arrivants au Québec ;

- Le déploiement d'un réseau de conseillers en immigration régionale, qui interviennent dans l'interface entre les personnes immigrantes et les différents partenaires de la collectivité, mais qui offrent aussi un service-conseil et un accompagnement personnalisé de proximité aux entreprises. Le réseau régional du MIFI est actuellement composé de 10 directions régionales et de 73 antennes ;
- Le déploiement d'une équipe de conseillers entièrement dédiée au recrutement international, afin de conseiller et de soutenir les entreprises et les organismes du Québec sur l'ensemble du processus de recrutement de travailleurs étrangers à l'international. L'offre de services comprend notamment de l'accompagnement personnalisé dans la recherche de main-d'œuvre à l'étranger, en initiant et réalisant des activités de recrutement à l'international (Journées Québec, voir le **Chapitre 3**). Du financement de projets de recrutement international pour des organismes en région peut également être disponible.

→ Pour accéder au portail de Services Québec :

[quebec.ca/services-quebec](http://quebec.ca/services-quebec)

Ces mesures sont fondamentales dans le dispositif gouvernemental d'aide aux entreprises qui envisagent de recourir à l'embauche de travailleurs étrangers. Le MIFI est un interlocuteur privilégié à la fois des personnes immigrantes et des entreprises et, à ce titre, agit comme un pont entre des travailleurs étrangers aux profils variés et les employeurs.

Ainsi, en centralisant les services et en mutualisant les ressources, il devient aisé et rapide pour les agents et les conseillers du MIFI d'arrimer les besoins des uns et les compétences des autres.

Pour l'entreprise, l'intérêt des conseillers en immigration régionale ne s'arrête pas là. C'est, en effet, toute une gamme de services d'aide et d'accompagnement sur mesure qui peut lui être proposée.

→ Pour plus d'informations : [quebec.ca/immigration/aide-organismes-integration-immigration/programme-appui-collectivites](http://quebec.ca/immigration/aide-organismes-integration-immigration/programme-appui-collectivites)

→ [quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/recruter/embaucher-immigrant/embaucher-travailleur-etranger-temporaire](http://quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/recruter/embaucher-immigrant/embaucher-travailleur-etranger-temporaire)



Pour obtenir un accompagnement conseil de la part du MIFI, toute entreprise établie au Québec doit :

- Créer un profil d'entreprise dans la plateforme Arrima, et
- Soumettre une demande d'accompagnement en ligne.

Une fois la demande soumise, une conseillère ou un conseiller vous contactera dans un délai maximal de cinq jours ouvrables.

→ [quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/recruter/embaucher-immigrant/obtenir-accompagnement](http://quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/recruter/embaucher-immigrant/obtenir-accompagnement)

## Le MIFI, premier répondant en matière de travailleurs étrangers temporaires

Un travailleur étranger temporaire est avant tout le titulaire d'un statut d'immigration. Au départ, il n'est pas un travailleur comme les autres, et son embauche ne relève pas nécessairement d'un processus de recrutement habituel, soumis aux seules règles du marché du travail.

De ce point de vue, le mandat du conseiller en immigration régionale en fait le premier répondant naturel en matière de recrutement de travailleurs étrangers. Il sera en mesure d'accompagner l'entreprise à plusieurs niveaux, et selon une procédure précise.

On peut regrouper l'offre de services du MIFI aux entreprises en trois catégories principales et chronologiques :

- D'abord, l'analyse des besoins de l'entreprise, la validation du projet d'embauche d'un travailleur étranger et l'identification du programme d'immigration répondant le mieux aux besoins ;
- Ensuite, le soutien stratégique et opérationnel au recrutement d'un travailleur étranger temporaire, notamment avec le Portail employeurs et les Journées Québec ;
- Enfin, l'accès aux services d'intégration et de francisation de la personne retenue et de sa famille, grâce à un référencement dans le cadre d'Accompagnement Québec.

### PHASE 1 : INFORMATION ET ANALYSE DES BESOINS

Pour commencer, l'entreprise doit créer son profil sur la plateforme Arrima, puis formuler une demande d'accompagnement en ligne. Un conseiller du MIFI prendra alors contact avec elle dans le but d'analyser ses besoins et d'en poser un diagnostic complet.

Ensuite, le conseiller décide avec l'entreprise de la pertinence ou non d'entamer un processus d'embauche d'un travailleur étranger temporaire. Comme nous le détaillons en **Chapitre 4**, l'employeur doit avoir épuisé toutes les voies possibles d'embauche d'un travailleur déjà présent au Québec avant de procéder au recrutement d'un travailleur étranger temporaire. Ce dernier devra obtenir un permis de travail à la suite de l'obtention d'une réponse positive conjointe du MIFI et du gouvernement fédéral à sa demande d'Évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT).

Ainsi, de deux choses l'une :

- Si l'entreprise n'a pas pris toutes les dispositions pour embaucher une personne déjà présente au Québec, le conseiller du MIFI la réfèrera alors à un conseiller de Services Québec ;  
→ [localisateur.servicesquebec.gouv.qc.ca](http://localisateur.servicesquebec.gouv.qc.ca)
- Si l'entreprise n'est pas parvenue à recruter du personnel localement, un conseiller du MIFI lui offrira un accompagnement personnalisé et de proximité pour l'embauche d'un travailleur étranger temporaire.

Le soutien offert par les conseillers en immigration régionale peut porter autant sur les programmes d'immigration, la reconnaissance des compétences, l'accès aux organismes de réglementation (de type ordres professionnels), ainsi que sur les processus d'intégration des travailleurs étrangers.

## PHASE 2 : DÉFINITION ET MISE EN ŒUVRE D'UN PLAN D'ACTION

Le second rôle du conseiller du MIFI est d'apporter à l'entreprise son expertise pratique dans la conduite des procédures d'immigration. Puisqu'obtenir un statut pour le travailleur étranger temporaire recruté au Québec ou à l'international est à la fois ce qui le distingue d'un résident permanent et le prérequis indispensable à son embauche, l'aide apportée par les conseillères et conseillers du MIFI est indispensable. Elle se situe à deux niveaux.

### **Au niveau opérationnel :**

Le conseiller du MIFI est en mesure de proposer deux approches à l'entreprise, pour l'aider à identifier des personnes immigrantes ou des ressortissants étrangers.

La première est la recherche dans le **Portail employeurs** – Le Portail permet aux employeurs d'identifier des ressortissantes

et ressortissants étrangers ayant déclaré leur intérêt à immigrer au Québec correspondant à leurs besoins. Dans le cadre du Programme régulier des travailleurs qualifiés, les personnes intéressées à immigrer au Québec doivent préalablement déclarer leur intérêt. Toutes les déclarations d'intérêt des ressortissants étrangers sont réunies dans un bassin unique, la banque des déclarations d'intérêt (BDI).

C'est à partir de cette banque que le MIFI procède aux invitations à présenter une demande de sélection permanente, et qu'il est possible pour l'entreprise de trouver les profils qui correspondent à ses besoins à l'aide d'une recherche dans le Portail employeurs.

## Le réseau des représentations du Québec à l'étranger

L'un des grands avantages de s'adresser au MIFI dans le cadre de l'embauche d'un travailleur étranger temporaire est de bénéficier du travail sur le terrain des équipes des Directions des services d'immigration à l'étranger. Ces dernières développent et entretiennent un réseau local de partenaires stratégiques, institutionnels aussi bien que privés, en plus d'appuyer la promotion des activités de recrutement sur le territoire ciblé, de collaborer à la présélection des candidatures déposées, et d'informer au sujet des caractéristiques locales.

Le MIFI compte ainsi sur trois Directions des services d'immigration à l'étranger, basé à Mexico, Paris et Rabat (en plus de cinq antennes à Bogota, Sao Paulo, Bruxelles, Rome et Dakar).

Plus d'informations sur les Journées Québec et sur la programmation des prochaines missions : [quebec.ca/emploi/embauche-et-gestion-de-personnel/recruter/embaucher-immigrant/journees-quebec](http://quebec.ca/emploi/embauche-et-gestion-de-personnel/recruter/embaucher-immigrant/journees-quebec)

Restez à l'affût des séances d'information virtuelles sur les services d'accompagnement que le MIFI offre aux entreprises du Québec en vue du recrutement à l'international : [quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/recruter/embaucher-immigrant/recruter-etranger/seances-information](http://quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/recruter/embaucher-immigrant/recruter-etranger/seances-information)

Dans le cadre de la déclaration d'intérêt, la personne doit consentir à être référée à un employeur du Québec, en plus de signifier son intérêt à immigrer sous le statut temporaire.

- Plus d'informations sur Arrima : [quebec.ca/immigration](http://quebec.ca/immigration)
- Plus d'informations sur le Portail employeurs : [quebec.ca/emploi/emploi-et-gestion-de-personnel/recruter/employer-immigrant/portail-employeurs](http://quebec.ca/emploi/emploi-et-gestion-de-personnel/recruter/employer-immigrant/portail-employeurs)

La seconde approche consiste à participer à des activités de recrutement à l'étranger, les **Journées Québec**. Il s'agit de missions de recrutement ciblées à l'international, organisées par le MIFI en collaboration avec ses partenaires non gouvernementaux, ainsi qu'avec l'apport des Directions des services d'immigration (DSI) implantées au sein des représentations du Québec à l'étranger et d'autres collaborateurs locaux. Ces missions ont pour objectif d'atteindre des travailleurs temporaires à l'extérieur du Canada, qu'ils aient ou non déjà déclaré leur intérêt à s'installer au Québec sur la plateforme Arrima.

Le Portail employeurs et les Journées Québec font partie intégrante de l'offre de service du MIFI aux entreprises.

Pour plus d'informations sur le Portail employeurs et les Journées Québec, reportez-vous au **Chapitre 3**.

#### **Au niveau stratégique :**

Les conseillers en immigration régionale et les conseillers en recrutement international vont jouer un rôle déterminant dans le soutien des entreprises à l'embauche, plus exactement dans l'accompagnement et la validation des étapes procédurales d'immigration, tant au provincial qu'au fédéral.

## LES PROGRAMMES D'AIDE ET LES SUBVENTIONS AUX ENTREPRISES

---

En parallèle à ces services de conseil personnalisé et d'accompagnement aux premières étapes de leur projet de recrutement, les entreprises peuvent bénéficier d'un certain nombre de mesures et programmes destinés à les soutenir financièrement dans leurs démarches, que le travailleur étranger soit déjà au Québec ou que

l'entreprise doit embaucher à l'international. Sauf exception, ces programmes relèvent du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS).

On peut opérer une distinction entre ces programmes selon l'étape à laquelle l'entreprise est rendue dans ses démarches de recrutement. Les entreprises peuvent ainsi compter sur des aides à la fois :

- À la prospection et au recrutement, en tant que tel, de travailleurs étrangers temporaires, mais aussi ;
- À l'intégration, au maintien en emploi et au développement des compétences des travailleurs étrangers.

Parmi les nombreux programmes offerts par le gouvernement en matière d'embauche et de maintien en emploi, certains étant

### Le conseiller du MIFI remplace-t-il un mandataire autorisé ?

Il est important de bien comprendre la différence entre le conseiller en immigration régionale et en recrutement international, qui relève du MIFI, et la personne rémunérée autorisée à vous conseiller et à vous représenter, vous ou votre salarié étranger, dans les démarches d'immigration. Un conseiller en immigration régionale ou en recrutement international n'est pas un avocat, un notaire, ou un consultant en immigration inscrit au Registre québécois des consultants en immigration.

Pour commencer, le conseiller du MIFI ne peut pas vous représenter, vous ou le travailleur étranger. Il est une source officielle d'information, en temps réel, sur les règles d'embauche d'un travailleur étranger. Il est aussi un facilitateur dans l'identification de ressortissants étrangers (voir **Chapitre 3**), ainsi qu'un relais vers l'écosystème de ressources tierces, réparties sur l'ensemble du territoire.

Un représentant rémunéré autorisé, en plus de vous conseiller, va pouvoir conduire l'ensemble des démarches et procédures d'immigration en votre nom ou celui de votre salarié. Sa prestation de services s'arrête là. En outre, il n'est pas la source, mais plutôt un interprète de la réglementation en vigueur en matière d'immigration.

au profit des salariés, d'autres à celui des entreprises, certains s'adressent spécifiquement aux travailleurs étrangers.

**NOTE IMPORTANTE :** Les programmes décrits plus bas doivent faire l'objet d'une analyse et approbation préalables par un conseiller aux entreprises du ministère.

## Les aides à la prospection de travailleurs étrangers temporaires

Afin de soutenir les entreprises dans leurs démarches de recrutement à l'international, le MESS a mis en place des mesures de soutien, qui viennent bonifier l'offre existante de services et d'accompagnement.

Dans le cadre d'une des activités comme :

- Une mission organisée par les partenaires non gouvernementaux et le MIFI;
- Une mission organisée par un autre organisme;
- Une activité de recrutement autonome par une entreprise;

il est notamment prévu :

- Un remboursement d'une partie des frais admissibles engagés par l'entreprise (déplacement, repas, hébergement, coût d'une salle ou d'un kiosque et logistique) pour se rendre à l'étranger dans le cadre d'une activité de recrutement. La subvention offerte peut atteindre un maximum de 5 000 \$ CAN;
  - Plus d'informations, voir le chapitre 5.6 Concertation pour l'emploi, Section 4 Mobilité internationale : [accueil.servicesquebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers\\_ServicesQC/guide\\_mesures\\_services/05\\_Mesures\\_progr\\_Emploi\\_Quebec/05\\_6\\_Concertation\\_pour\\_emploi/04\\_CPE\\_SRMO\\_SRMI.pdf](http://accueil.servicesquebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers_ServicesQC/guide_mesures_services/05_Mesures_progr_Emploi_Quebec/05_6_Concertation_pour_emploi/04_CPE_SRMO_SRMI.pdf)
- Un remboursement d'une partie des frais admissibles engagés par l'entreprise pour le déménagement à l'international d'un travailleur étranger temporaire recruté. La subvention offerte peut atteindre 1 000 \$ CAN par travailleur;
  - Plus d'informations, voir le chapitre 5.6 Concertation pour l'emploi, Section 4 Mobilité internationale : [accueil.servicesquebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers\\_ServicesQC/guide\\_mesures\\_services/05\\_Mesures\\_progr\\_Emploi\\_Quebec/05\\_6\\_Concertation\\_pour\\_emploi/04\\_CPE\\_SRMO\\_SRMI.pdf](http://accueil.servicesquebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers_ServicesQC/guide_mesures_services/05_Mesures_progr_Emploi_Quebec/05_6_Concertation_pour_emploi/04_CPE_SRMO_SRMI.pdf)

- Un remboursement d'une partie des frais admissibles engagés par l'entreprise pour les démarches administratives du recrutement d'un travailleur étranger temporaire recruté. La subvention offerte peut atteindre un maximum de 1200 \$ CAN par entreprise;
  - Plus d'informations, voir le chapitre 5.6 Concertation pour l'emploi, Section 4 Mobilité internationale : [accueil.servicesquebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers\\_ServicesQC/guide\\_mesures\\_services/05\\_Mesures\\_progr\\_Emploi\\_Quebec/05\\_6\\_Concertation\\_pour\\_emploi/04\\_CPE\\_SRMO\\_SRMI.pdf](http://accueil.servicesquebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers_ServicesQC/guide_mesures_services/05_Mesures_progr_Emploi_Quebec/05_6_Concertation_pour_emploi/04_CPE_SRMO_SRMI.pdf)
- L'admissibilité des travailleurs étrangers temporaires et de leurs conjointes ou conjoints à l'ensemble de l'offre des services publics d'emploi.

## Aide à l'embauche et au maintien en emploi des personnes immigrantes

Dans le cas de l'embauche et de l'intégration en emploi d'une personne immigrante, un volet spécifique de la mesure de subvention salariale peut s'appliquer.

### BONNE PRATIQUE

Plusieurs signes peuvent vous indiquer que vous devriez peut-être envisager de recruter un travailleur étranger temporaire. Vous avez du mal à trouver des candidats au poste à pourvoir? Vous cherchez des qualifications que vous savez éloignées des bassins traditionnels présents dans votre région? Vous connaissez régulièrement des vacances que vous avez du mal à combler?

Dès lors que vous vous heurtez à une situation RH qui ne trouve pas d'issue pérenne ou satisfaisante et que vous vous interrogez sur la pertinence de faire appel à des travailleurs étrangers temporaires, prenez rendez-vous avec un conseiller en immigration régionale ou un conseiller en recrutement international. Vous pourrez faire le point sur votre situation avec un représentant ministériel, élaborer une ligne de conduite, ou simplement vous faire référer aux ressources qui correspondent le mieux à votre problématique.

Dans tous les cas, vous en ressortirez avec des connaissances à jour en matière d'embauche de travailleurs étrangers, et surtout un plan d'action.

## LE PROGRAMME D'AIDE À L'INTÉGRATION DES IMMIGRANTS ET DES MINORITÉS VISIBLES EN EMPLOI (PRIIME)

Le PRIIME vise à aider les immigrants et les personnes issues de minorités visibles à trouver premier emploi significatif dans leur domaine de compétence.

Pour cela, le PRIIME prévoit, sous conditions, d'accorder à l'employeur une aide financière destinée à soutenir leur accueil et leur intégration.

→ Pour plus d'informations, prenez contact avec un bureau de Services Québec ou consultez le site : [quebec.ca/emploi/trouver-emploi-stage/programmes/personnes-immigrantes-minorite-visible/integration-emploi](https://quebec.ca/emploi/trouver-emploi-stage/programmes/personnes-immigrantes-minorite-visible/integration-emploi)

**NOTE IMPORTANTE :** Le projet Intégration en emploi de personnes formées à l'étranger référées par un ordre professionnel (IPOP) a été abandonné à l'automne 2024.

### L'apprentissage du français au cœur de la politique d'intégration des personnes immigrantes

L'amélioration des perspectives d'intégration sociale et professionnelle sur le long terme des personnes immigrantes passe nécessairement par l'apprentissage du français. Il en va autant de l'intérêt de ces personnes que de celui de leur société d'accueil, en particulier des entreprises qui les emploient.

C'est la raison pour laquelle le MIFI met en place une série de mesures visant à inciter les personnes immigrantes à apprendre le français. Quatre axes ont été privilégiés :

- L'amélioration et l'harmonisation de l'offre de services gouvernementale en matière d'apprentissage du français ;
- L'enrichissement en continu de l'offre de cours ;
- La bonification des allocations de participation et de frais de garde ;
- L'ouverture des services d'apprentissage du français à un plus grand nombre de personnes.

Pour plus d'informations sur ces mesures :

[quebec.ca/education/apprendre-le-francais](https://quebec.ca/education/apprendre-le-francais)



## D'autres programmes gouvernementaux pour les individus et les entreprises

S'il existe des mesures et programmes destinés spécifiquement à soutenir l'embauche de personnes immigrantes, des personnes membres d'une minorité visible et des personnes à qui le Canada a conféré l'asile, il est fondamental de rappeler que les entreprises peuvent aussi s'appuyer sur une panoplie plus généraliste d'outils, de services et de programmes destinés à l'accueil et à l'intégration, à la reconnaissance des compétences et à la formation, ainsi qu'à la gestion des salariés de votre entreprise.

Ce guide n'a pas pour objet de traiter de ces mesures, mais sachez néanmoins qu'elles existent, et qu'elles sont susceptibles de bénéficier aux individus aussi bien qu'aux entreprises elles-mêmes.

Parmi les mesures principales qui concernent les entreprises, citons notamment :

- La Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO);
- La Mesure de formation de la main-d'œuvre (MFOR);

### La Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

La CPMT est un acteur incontournable dans l'adéquation entre l'offre de formation, les compétences de la main-d'œuvre et les besoins du marché du travail. Avec l'appui d'un réseau national de partenaires, composé des 29 comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO), 17 conseils régionaux de partenaires du marché du travail (CRPMT), 8 comités consultatifs (dont le Comité consultatif personnes immigrantes) et le Comité emploi métropole (CEM), la CPMT participe à l'élaboration des politiques, orientations stratégiques et mesures gouvernementales dans les domaines de formation de la main-d'œuvre et de l'emploi.

La CPMT met à la disposition des entreprises, via les promoteurs collectifs notamment, un certain nombre de programmes de subventions afin de soutenir la formation de la main-d'œuvre.

Pour plus d'informations : [cpmt.gouv.qc.ca](http://cpmt.gouv.qc.ca)

Pour accéder au guide en ligne des CSMO :  
[online.fliphtml5.com/gmoqm/delb/#p=1](http://online.fliphtml5.com/gmoqm/delb/#p=1)

- Le Programme d'apprentissage et de qualification professionnelle réglementée;
- Le Programme incitatif pour l'accueil de stagiaires;
- La mesure Concertation pour l'emploi (CPE), de laquelle découle notamment le financement pour le recrutement international.

Parmi les mesures principales qui concernent les individus, citons notamment :

- Les Services d'aide à l'emploi (SAE);
- Les Projets de préparation à l'emploi (PPE);
- Les différents volets de la subvention salariale;
- L'Initiative ciblée pour les travailleurs expérimentés (ICTE);
- Le Programme de subventions aux entreprises adaptées (PSEA);
- La subvention salariale jumelée au Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT);
- Le Contrat d'intégration au travail (CIT);
- La Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO).

N'hésitez pas à vous renseigner à leur sujet.

→ Pour plus d'informations (notamment le chapitre 2.6) :  
[accueil.servicesquebec.gouv.qc.ca/guide-des-mesures-et-des-services-emploi/](http://accueil.servicesquebec.gouv.qc.ca/guide-des-mesures-et-des-services-emploi/)

Vous pourrez également vous reporter aux **Chapitres 4 et 5** du guide, qui abordent respectivement les problématiques RH à l'embauche des travailleurs étrangers, ainsi que les bonnes pratiques en matière d'intégration et de rétention de ces travailleurs.

## BONNE PRATIQUE

Le ministère a procédé à la réaffectation de nombreuses ressources à des postes de conseillers aux entreprises dans les bureaux de Services Québec.

Ainsi, quelle que soit votre problématique d'embauche et que celle-ci soit reliée ou non au recrutement d'un travailleur étranger, n'hésitez pas à consulter ces conseillers.

Pour localiser un centre de Services Québec, consultez l'annuaire en ligne : [localisateur.servicesquebec.gouv.qc.ca](http://localisateur.servicesquebec.gouv.qc.ca)

Organisé par

IMMIGRANT  
» QUÉBEC PRO

6<sup>e</sup> ÉDITION



SOMMET  
IMMIGRATION au Québec

## 6<sup>e</sup> SOMMET DE L'IMMIGRATION AU QUÉBEC

L'événement annuel des professionnels pour  
partager les bonnes pratiques, s'outiller et réseauter

24 septembre 2025

Centrexpo Cogeco, Drummondville



RESTEZ INFORMÉ!



Restez à l'affût et inscrivez-vous pour  
profiter des tarifs préventes!

[somet-immigration.com](https://somet-immigration.com)

Ensemble, assurons le succès des personnes  
immigrantes et l'avenir du Québec



# 3. IDENTIFIER DES CANDIDATS IMMIGRANTS

De nombreuses entreprises québécoises font le pari de l'international pour trouver les compétences nécessaires à leur développement. Mais même s'il s'agit d'une solution communément envisagée, y compris par les PME, se tourner vers l'international pour ses besoins de main-d'œuvre s'avère généralement un choix coûteux et souvent long, si l'on tient compte des démarches d'immigration à entreprendre par l'employeur et par le travailleur (voir **Chapitre 4**). C'est pourquoi certains experts en ressources humaines conseillent de commencer par se tourner vers les travailleurs étrangers qui se trouvent déjà au Québec pour pourvoir leurs postes.

L'option de se tourner d'abord vers le marché local est intéressante à plusieurs titres. Pour commencer, ces travailleurs sont déjà familiers du Québec, et disposent sans doute d'une expérience de travail ici. Peut-être parlent-ils français et font usage de la langue au quotidien ; ou peut-être bénéficient-ils de cours de francisation, lorsque cela est nécessaire. Ensuite, ils ont de grandes chances de disposer d'un statut valide, qui leur permet de travailler pour vous selon des démarches qui leur sont connues – voire, pour certains, sans délai. C'est le cas des travailleurs temporaires titulaires d'un permis de travail ouvert, à temps plein (minimum 30 h par semaine) ou limité à 24 h par semaine, comme c'est le cas des étudiants étrangers admissibles. D'autres pourront bénéficier d'un traitement simplifié ou plus rapide, notamment les travailleurs en permis fermé titulaires d'un CSQ.

Un autre argument en votre faveur est que les travailleurs étrangers temporaires sont souvent sous-employés. Les employeurs ont donc une carte d'attractivité à jouer, en particulier pour compter

des emplois qualifiés dans le domaine de formation ou d'expertise des travailleurs étrangers.

Pour autant, il peut être difficile d'aller à la rencontre de ces travailleurs et d'identifier les meilleurs candidats, que ce soit à l'extérieur de nos frontières ou ici. Heureusement, les entreprises peuvent s'appuyer sur un certain nombre de ressources pour y parvenir.

## ADOPTER UNE STRATÉGIE PROGRESSIVE

Avant toute chose, il s'agit de bien évaluer votre situation, afin de définir votre stratégie de recrutement. En effet, plusieurs éléments sont à considérer pour déterminer s'il est vraiment nécessaire et avantageux de vous tourner vers l'international, ou si une prospection plus poussée localement pourrait être suffisante. Pour ne négliger aucune option, voici quelques pistes de réflexion qui pourront vous aider à déterminer la solution la plus judicieuse pour votre cas.

### Les démarches à effectuer en amont

Première chose à savoir : le recrutement à l'international est l'exception, non la règle. Avant de recruter à l'étranger, il faut avoir épuisé localement toutes les autres possibilités. Comme nous le voyons en **Chapitre 4**, c'est généralement la première question qui sera évaluée par les instances gouvernementales avant de vous permettre de procéder au recrutement d'un travailleur étranger temporaire.

Assurez-vous également que vos conditions de travail se comparent à celles du marché, puisque c'est souvent ce qui freine l'embauche localement. En effet, si le salaire que vous offrez pour le poste recherché se trouve sous la moyenne établie selon les estimations, les candidats risquent de regarder ailleurs.

→ [quebec.ca/emploi/informer-metier-profession](http://quebec.ca/emploi/informer-metier-profession)

### PENSEZ FORMATION

Pas de candidats pour pourvoir certains postes ? Pourquoi ne pas offrir une formation à l'interne pour des emplois moins qualifiés, suggère Maude Cormier-Gladu, CRIA, directrice encadrement et qualité de la pratique à l'Ordre des CRHA. *« C'est peut-être préférable de former ces personnes à l'interne plutôt que d'aller*

*les chercher à l'étranger.* » D'ailleurs, pour faire face à la pénurie, plusieurs entreprises développent des parcours de promotion à l'interne, ajoute Marie Colalillo, CRHA, inspectrice Équipe du développement professionnel et qualité de la pratique à l'Ordre des CRHA.

De même, posez-vous la question de savoir si des établissements proposent la formation recherchée. Il pourrait alors s'avérer judicieux de vous en rapprocher pour offrir des stages ou encore pour établir un contact avec les futurs diplômés. « *Certains programmes de formation professionnelle favorisent l'accueil et l'intégration des immigrants reçus et développent des initiatives pour envoyer des étudiants de Montréal dans un stage en région. Cela peut s'avérer de bonnes solutions* », cite en exemple Maude Cormier-Gladu. Une bonne façon de vous faire connaître de la relève et de vous assurer de la main-d'œuvre à plus long terme. Certains organismes tentent aussi de faire le pont entre recruteurs et étudiants étrangers.

## LE BUDGET

Participer à une mission à l'étranger, obtenir les services de consultants spécialisés, défrayer les coûts pour les démarches administratives et les permis : les frais peuvent augmenter rapidement. Et il s'agit de réfléchir à l'ensemble des sources de dépenses qui pourront intervenir à l'arrivée du travailleur étranger. « *Ces travailleurs ne sont pas toujours éligibles à la RAMQ, si bien qu'il faut parfois prévoir une assurance maladie pour eux* », ajoute Marie Colalillo. D'autres facteurs peuvent entrer en ligne de compte, comme les besoins de formation d'appoint, la francisation (gratuite, mais qui représente un investissement en temps) et autres services offerts par l'entreprise à l'accueil des nouveaux arrivants (voir les **Chapitres 5 et 6** pour des exemples).

- Pour plus d'informations concernant les ententes de sécurité sociale signées par le Québec : [ramq.gouv.qc.ca/fr/citoyens/assurance-maladie/ententes-securite-sociale-autres-pays](http://ramq.gouv.qc.ca/fr/citoyens/assurance-maladie/ententes-securite-sociale-autres-pays)

## LES DÉLAIS

Entre le moment où vous avez trouvé le bon candidat et celui où il entrera en poste, il peut s'écouler plusieurs mois, le temps qu'il obtienne un statut d'immigration qui lui permette de travailler au Québec. Le recrutement à l'international n'est donc généralement pas l'option idéale si vos besoins sont pressants ou à court terme.

## LA SITUATION DE L'EMPLOI À LONG TERME

Est-ce que vos difficultés à recruter pour un emploi sont ponctuelles, ou bien la situation risque-t-elle de perdurer? Si vous pensez que ce genre de poste sera difficile à pourvoir pendant plusieurs années, faute de diplômés par exemple, l'option internationale peut valoir le coup. *« Il faut connaître ses besoins non seulement immédiats, mais futurs. La longévité de la perspective de pénurie est importante parce que, quand on s'installe dans une démarche de recrutement à l'étranger, c'est un processus à très long terme »*, indique Maude Cormier-Gladu.

Même chose si vos besoins sont récurrents, ajoute-t-elle. Ainsi, si vous recrutez le même type d'employés à l'étranger d'année en année, vous allez développer une expertise et vos démarches s'en trouveront simplifiées.

## L'ACCOMPAGNEMENT DISPONIBLE

Accompagner un nouvel arrivant s'avère souvent plus complexe que s'il s'agit d'un travailleur étranger déjà au Québec, notamment s'il est francisé ou qu'il dispose déjà d'une première expérience de travail ici.

*« Ce n'est pas vrai qu'on lui dit, bravo, je te donne un emploi et c'est terminé. Accueillir une personne qui a perdu tous ses repères, c'est beaucoup plus complexe que cela »*, soutient Maude Cormier-Gladu. L'employeur doit donc vérifier s'il a les ressources pour accompagner son intégration et s'assurer d'avoir l'expertise pour valider chaque étape jusqu'à l'obtention du permis de travail, quitte à se tourner vers une ressource externe.

Voir les **Chapitres 4 et 5** pour plus d'informations.

## LE NOMBRE DE CANDIDATS RECHERCHÉS

Si vous devez recruter 50 employés au cours de la prochaine année, entreprendre des démarches à l'international pourrait valoir le coût, grâce au volume. L'inverse pourrait aussi être vrai si vous cherchez une expertise spécifique, qu'on ne retrouve pas ou peu ici. *« Il m'est arrivé de recruter un ingénieur optique dans une université en France parce que cette spécialité n'existait tout simplement pas ici »*, raconte Marie Colalillo.



## Avant de recruter au Québec

« On a parfois tendance à penser que plus on va chercher loin nos candidats, meilleurs ils seront. Mais le Québec compte de nombreux travailleurs immigrants, qui ont toutes les compétences qu'on recherche et qui sont disponibles », indique Dimitri Girier, CRHA, conseiller principal équité, diversité et inclusion à l'Université de Montréal. Toutefois, encore faut-il savoir où chercher.

Voici quelques conseils pour que vos démarches portent leurs fruits.

### Immigrant Québec, première plateforme d'information sur l'immigration au Québec

Immigrant Québec est un organisme à but non lucratif dont la mission est d'informer et d'outiller les personnes immigrantes dans leur projet d'installation et de vie au Québec.

À cette fin, Immigrant Québec a développé un ensemble de services gratuits, principalement axés autour

#### D'UN PÔLE CONTENU :

- Une plateforme web complète et plus de 450 000 abonnés sur les réseaux sociaux ;
- Une collection de guides thématiques, disponibles en formats imprimé ou électronique ;
- Des articles, entrevues, témoignages et conseils d'experts.

#### D'UN PÔLE ÉVÉNEMENTIEL :

- Des réseautages de bienvenue, pour les personnes arrivées depuis moins d'un an (trois par an) ;
- Des webinaires ;
- Le Salon de l'immigration et de l'intégration au Québec, qui réunit au printemps et à l'automne les personnes immigrantes et l'écosystème québécois de l'immigration.

Depuis 2019, Immigrant Québec s'adresse également aux acteurs économiques et aux entreprises du Québec, à travers un second événement majeur : le Sommet de l'immigration au Québec.

Plus d'informations : [immigrantquebec.com](http://immigrantquebec.com)

Les professionnels disposent quant à eux d'une nouvelle plateforme, qui leur est entièrement dédiée : [immigrantquebecpro.com](http://immigrantquebecpro.com)

## CERNEZ VOS BESOINS RÉELS

Parfois, on a en tête un profil de candidat très précis pour remplir un poste. « *Il faut se décoller de cette idée précise et analyser quelles sont les compétences et les connaissances qui sont réellement essentielles pour l'emploi* », conseille Dimitri Girier. Vous serez ensuite en mesure de mieux évaluer le profil de la personne en face de vous, même si son parcours est atypique ou que sa formation vous est étrangère. « *Au lieu de s'enfermer dans une discipline, on doit revenir à ce que la personne fera au quotidien* », ajoute-t-il. Une bonne façon d'élargir vos horizons.

## DES DIFFÉRENCES CULTURELLES À INTÉGRER

Soyez également avisé qu'un travailleur étranger déjà présent au Québec, même depuis un certain temps, ne signifie pas automatiquement qu'il est assimilable à un travailleur québécois. Il s'agit pour l'employeur d'opérer une analyse au cas par cas des rapports

### BONNE PRATIQUE

En réponse à la pénurie de main-d'œuvre affectant les entreprises du Centre-du-Québec et de la Mauricie, Drummond économique, en collaboration avec le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration du Québec, a lancé Formé au cœur du Québec, une initiative visant à attirer et accompagner les étudiantes et étudiants internationaux en région.

En 2022, Formé au cœur du Québec s'est associée à des entreprises régionales pour mettre sur pied un programme de bourse et parrainage en entreprise, permettant de soutenir les projets d'études des étudiantes et étudiants internationaux. « Par l'entremise de ce programme, un jeune étudiant algérien a obtenu une bourse de 7200 \$ CAN pour venir étudier en soudage-montage au Centre de formation professionnelle Paul-Rousseau, de même qu'une offre d'emploi étudiant pour évoluer au sein de l'entreprise Métalus. Il s'agit d'une excellente façon d'attirer les jeunes en région et de pourvoir les postes vacants avec de la main-d'œuvre qualifiée », s'exprime Julie Biron, directrice du secteur Attraction et développement des talents à Drummond économique.

[choisirlecoeurduquebec.com/etudier/etudiants-internationaux](https://choisirlecoeurduquebec.com/etudier/etudiants-internationaux)

à engager avec un travailleur, notamment vivant en métropole, qui peut :

- Avoir évolué principalement au sein de sa communauté d'origine et être peu familier de certains usages au Québec ;
- Vivre un déménagement en région comme une seconde immigration ;
- Connaître des difficultés avec les spécificités du français en région.

De manière générale, voir le **Chapitre 4** pour plus de développements sur le volet RH de l'embauche d'un travailleur étranger, notamment concernant les biais inconscients.

### VOYEZ LARGE

*« Plutôt que de se limiter aux sites traditionnels pour diffuser une offre d'emploi, il peut être intéressant de vous tourner vers des médias spécialisés s'adressant aux types de postes recherchés, mais aussi aux différentes communautés culturelles »,* suggère Brigitte Lavallée, CRHA, formatrice agréée et consultante spécialisée en diversité et en inclusion. De même, cibler certains groupes sur Facebook ou sur LinkedIn peut aussi s'avérer judicieux.

Pour cela, elle suggère de se tourner vers les organismes spécialisés dans l'accueil, l'intégration ou l'employabilité des immigrants, puisqu'ils connaissent bien le milieu.

### FAITES-VOUS AIDER

Il existe des dizaines d'organismes et programmes qui accompagnent les nouveaux arrivants dans leur intégration au marché de l'emploi au Québec. Une piste à ne pas négliger pour pouvoir être référé ou mis en relation par des profils qualifiés et opérationnels. *« Il ne faut pas oublier que la plupart des personnes immigrantes qui sont au Québec ont été sélectionnées selon différents critères. Plus souvent qu'autrement, elles ont un diplôme universitaire qui est recherché au Québec et ont l'expérience et les compétences nécessaires pour pouvoir être performantes sur le marché du travail québécois. »,* selon Dimitri Girier.

## MISEZ SUR L'ACCOMPAGNEMENT À LONG TERME

De la même manière, si vous avez besoin d'un professionnel membre d'un ordre professionnel, un ingénieur par exemple, vous pourriez offrir une première chance à un travailleur étranger formé à l'étranger.

*« Est-ce que la personne a vraiment besoin d'être membre de l'ordre pour effectuer toutes les tâches en lien avec son domaine, ou peut-elle en effectuer une partie avec l'accompagnement d'une personne d'expérience, pendant qu'elle fait ses démarches de reconnaissance des acquis? »*, questionne Dimitri Girier. Vous pourriez alors le jumeler avec un travailleur d'expérience et lui offrir du soutien — un horaire flexible par exemple — pour qu'il complète ses démarches auprès de son ordre professionnel.

Une bonne façon de stimuler son sentiment d'appartenance et de conserver cet employé quand il aura obtenu son titre officiel, et surtout l'occasion de rester ouvert à des candidats potentiels sur le long terme, pour éviter de les écarter trop rapidement.

## Avant de recruter à l'étranger

Parfois, il est impossible de trouver le profil recherché sur le marché de l'emploi. Dans ce cas, vous n'aurez pas d'autre choix que de tourner les yeux vers l'étranger. Mais encore une fois, une bonne stratégie est de mise. Voici donc quelques questions à se poser pour arriver à vos fins.

### AVEZ-VOUS DES FILIALES À L'EXTÉRIEUR DU PAYS ?

Si c'est le cas, il peut être intéressant de vous tourner vers vos antennes à l'étranger pour répondre à vos besoins, conseille Marie Colalillo.

Par exemple, les services des ressources humaines au sein de cette filiale pourraient vous aider à recruter des candidats dans leur coin du monde. De plus, quand un travailleur est déjà à l'embauche d'une entreprise, les démarches pour l'obtention d'un permis temporaire s'en trouvent simplifiées, ajoute-t-elle. *« Vous pourriez aussi faire venir un employé hautement qualifié quelques mois pour qu'il puisse former la main-d'œuvre au Québec. »*

## EST-CE QUE VOTRE ENTREPRISE EST PRÊTE ?

Si vous voulez conserver votre recrue à long terme, il faut penser à l'intégration de cette personne.

Par exemple, avez-vous prévu de former certains de vos employés pour qu'ils puissent parler sa langue? Est-ce que vous avez sensibilisé vos salariés en poste aux questions de diversité culturelle? *« C'est important aussi de préparer une politique de diversité et d'inclusion et de se questionner à l'avance sur l'attitude à avoir si une personne tient des propos haineux, de revoir ses pratiques en ressources humaines pour s'assurer qu'elles sont exemptes de discrimination et de sensibiliser ses troupes, y compris la haute direction »,* explique Brigitte Lavallée.

Reportez-vous au **Chapitre 5** pour plus d'informations sur ces questions.

## EMPLOI ET CADRE DE VIE

Au-delà de l'intégration au travail, il faut aussi offrir un cadre de vie à ces nouveaux arrivants, en s'assurant qu'ils auront un toit à leur arrivée, mais aussi en les accompagnant dans leurs démarches.

Autrement dit, il faut s'assurer de le soutenir non seulement au travail, mais aussi dans leur vie quotidienne. Le travailleur a-t-il des enfants qu'il doit inscrire à l'école ou à la garderie? Un conjoint ou une conjointe à accompagner dans ses démarches d'intégration au Québec? Si cette responsabilité n'incombe pas nécessairement aux entreprises, les employeurs ont tout intérêt à s'y intéresser, quitte à s'associer avec des organismes communautaires spécialisés à ce sujet, conseillent les experts interrogés.

Soyez également conscient que cette nouvelle recrue aura besoin d'aide pour décoder vos façons de faire en entreprise, mais également pour mieux comprendre la culture québécoise. *« On pourrait instaurer une formule de compagnonnage, avec une personne qui occupe le même emploi, et qui pourrait l'aider à mieux comprendre les projets sur lesquels elle devra travailler, l'organigramme de l'organisation, etc. »,* indique Dimitri Girier. *« De même, il peut être judicieux de nommer un parrain ou une marraine au sein même de votre organisation qui se montrera disponible pour répondre à toutes les interrogations de ce nouvel arrivant et veiller à son intégration sociale et culturelle »,* ajoute-t-il.

Reportez-vous au **Chapitre 5** pour des développements supplémentaires à ce sujet.

### QUELLES SONT LES RESSOURCES DISPONIBLES ?

« *Chambres de commerce, municipalités régionales de comté (MRC), sociétés de développement économique, centres locaux de développement : plusieurs organismes régionaux sont aussi particulièrement dynamiques en matière d'attraction et d'intégration des travailleurs issus de l'immigration* », rappelle Brigitte Lavallée. Il peut donc être intéressant pour les entreprises de se tourner vers ces ressources, qui mettent souvent en place des initiatives pour séduire ces travailleurs venus d'ailleurs et dynamiser l'économie de leur région, plutôt que de faire cavalier seul.

En outre, reportez-vous au **Chapitre 2** pour connaître les différentes mesures d'aide gouvernementale également à votre disposition, en particulier structurelles et financières.

## IDENTIFIER DES CANDIDATS ÉTRANGERS DÉJÀ INSTALLÉS AU QUÉBEC

---

### Les plateformes officielles

#### LE PORTAIL EMPLOYEURS D'ARRIMA

Le Portail employeurs est un outil de référencement gratuit qui permet aux entreprises de chercher et d'entrer en relation avec des ressortissants étrangers dont les caractéristiques socioprofessionnelles correspondent à leurs besoins.

#### Le Portail précède :

- Les démarches de gestion de l'embauche, du jumelage professionnel et du recrutement propres aux processus internes de chaque entreprise ;
- Les démarches d'immigration temporaire ou permanente qui en découlent et qui devront être entamées en dehors de l'interface du Portail.

Le principe est simple : d'un côté, les personnes intéressées à immigrer au Québec, qu'elles soient déjà en sol québécois ou

encore dans leur pays d'origine, remplissent une déclaration d'intérêt et rejoignent ainsi un bassin de ressortissants étrangers. Ces mêmes personnes peuvent ensuite être référées à des entreprises qui accèdent à l'interface de recherche du Portail employeurs.

Les entreprises québécoises peuvent bénéficier des avantages du Portail employeurs, en trois étapes :

- Créer un profil d'entreprise dans la plateforme Arrima ;
- Formuler une demande d'accompagnement personnalisé en ligne. Une fois la demande soumise, un conseiller du MIFI contactera l'entreprise dans un délai maximal de cinq jours ouvrables ;
- Recevoir un accompagnement personnalisé selon le besoin de recrutement, et obtenir l'accès à l'interface de recherche autonome.

Ainsi, le Portail employeurs permet, de manière autonome, d'identifier des ressortissantes et ressortissants étrangers avec un profil qui correspond à leurs besoins. Par la suite, elles pourront contacter directement les personnes retenues, déjà présentes au Québec ou à l'étranger, et leur offrir un emploi en vue d'entreprendre des démarches d'immigration. Comme évoqué au **Chapitre 2**, le conseiller accompagnant l'entreprise pourra désigner le programme d'immigration approprié.

Reportez-vous au **Chapitre 4** pour connaître les moyens d'accélérer la prise de poste effective d'un travailleur étranger.

→ Pour plus d'informations sur le Portail employeurs : [quebec.ca/emploi/embauche-et-gestion-de-personnel/recruter/embaucher-immigrant/portail-employeurs](http://quebec.ca/emploi/embauche-et-gestion-de-personnel/recruter/embaucher-immigrant/portail-employeurs)

**NOTE IMPORTANTE :** Les personnes qui souhaitent immigrer de façon permanente au Québec dans le cadre du Programme régulier des travailleurs qualifiés doivent déclarer leur intérêt sur la plateforme Arrima, qu'elles se trouvent à l'extérieur du Canada ou qu'elles soient déjà présentes au Québec avec un statut de travailleur temporaire ou d'étudiant étranger.

De plus, lors de la saisie de leur déclaration d'intérêt, elles pourront accorder leurs consentements à être référé à un employeur désirant combler un emploi temporaire ou permanent en plus de confirmer leur intérêt à venir y occuper un emploi temporaire.

Ainsi, le Portail employeurs est susceptible de mettre les entreprises en contact avec ces deux types de personnes immigrantes.

## D'AUTRES RESSOURCES

D'autres plateformes officielles peuvent également vous aider à identifier des candidats étrangers potentiels. C'est le cas de **Québec emploi**. Ce service propose un jumelage entre les personnes à la recherche d'un emploi et les employeurs, sur la base de certains critères comme la région, le type ou la durée de l'emploi, le niveau d'études ou les compétences recherchées, etc. Gardez à l'esprit que le service Québec emploi est également accessible aux détenteurs d'un CSQ qui ne résident pas encore au Québec.

Les employeurs peuvent y créer un profil via leur compte clicSÉ-QUR - Entreprises, puis y afficher gratuitement leurs offres d'emploi afin de recruter du personnel à temps plein ou partiel, mais aussi des étudiants ou des stagiaires, grâce à un jumelage intelligent. Il est également possible de chercher des candidats selon des critères précis.

Le service est offert gratuitement aux résidents du Québec, y compris aux étudiants, stagiaires ou saisonniers, ainsi qu'aux personnes titulaires d'un Certificat de sélection du Québec (CSQ) qui résident en dehors du Québec.

→ Pour accéder au service : [quebec.ca/emploi/trouver-emploi-stage/consulter-offres-emplois](http://quebec.ca/emploi/trouver-emploi-stage/consulter-offres-emplois)

Au fédéral, le Portail des employeurs d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) n'est pas à confondre avec le Portail employeurs du MIFI. Il ne s'agit pas d'une banque de ressortissants étrangers, mais plutôt d'un outil de gestion des offres d'emploi proposées par les employeurs à certains travailleurs étrangers temporaires, qui relèvent du Programme de mobilité internationale (PMI). Ce portail vous permet de soumettre des offres d'emploi à des candidats qui n'ont pas besoin d'une Évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT). Un préalable obligatoire pour l'employeur, qui doit transmettre le numéro de l'offre au travailleur étranger avant que ce dernier puisse présenter sa propre demande de permis de travail.

Voir le **Chapitre 4** pour plus de détails au sujet de l'EIMT, notamment les conditions selon lesquelles vous pouvez bénéficier d'une exemption (codes de dispenses et autres facteurs).

Pour plus d'informations, communiquer avec l'Unité pour la mobilité internationale des travailleurs et ouvrir un compte dans le Portail des employeurs :



→ [canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/partenaires-fournisseurs-services/portail-employeurs.html](https://canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/partenaires-fournisseurs-services/portail-employeurs.html)

D'autres organismes ont aussi mis en place des mesures de maillage entre les étudiants internationaux présents au Québec et les entreprises ainsi qu'entre les conjoints de travailleurs étrangers temporaires et les entreprises.

Le MIFI a trois ententes en ce sens avec :

→ Montréal International : [montrealinternational.com/fr](https://montrealinternational.com/fr)

→ Québec International : [quebecentete.com/travailler-a-quebec](https://quebecentete.com/travailler-a-quebec)

→ Drummond économique : [choisirdrummond.com/vivre-dans-la-mrc-de-drummond](https://choisirdrummond.com/vivre-dans-la-mrc-de-drummond)

Ces partenaires offrent aux entreprises l'occasion de publier des offres d'emploi sur leur site.

## BONNE PRATIQUE

Québec International tente de multiplier les occasions de contact entre les entreprises des régions de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches, et les étudiants étrangers. À cet effet, l'Agence a mis en place le Programme Immersion Pro, à travers lequel dix entreprises accueillent des étudiants ou diplômés internationaux pendant une visite d'une journée. Les employeurs sont alors invités à présenter les types d'emplois offerts dans leur entreprise, ainsi que leurs besoins à court et à long termes. « C'est l'occasion pour les étudiants de rencontrer un ingénieur industriel, par exemple, pour comprendre ce qu'il fait au quotidien », indique Marie-Josée Chouinard.

S'il ne s'agit pas nécessairement d'une activité de recrutement à proprement parler, l'événement débouche parfois sur des offres d'emplois ou de stages. « Cela permet surtout aux étudiants d'avoir une idée de la réalité du marché du travail au Québec », ajoute-t-elle. C'est également l'événement parfait pour permettre aux employeurs de prendre conscience de la richesse de ce bassin, alors que la région de Québec et de ses environs compte plus de 8 000 étudiants internationaux intéressés à travailler pendant leurs études et après celles-ci.

[quebecinternational.ca/fr/immersion-pro](https://quebecinternational.ca/fr/immersion-pro)

Les employeurs peuvent aussi vérifier auprès des associations de diplômés ainsi que des bureaux de la vie étudiante des divers établissements d'enseignement s'il serait possible d'afficher des offres d'emplois.

Les étudiants toujours aux études représentent un bassin intéressant pour combler des emplois saisonniers.

## Les salons de l'emploi

Même s'ils ne sont pas toujours destinés directement aux travailleurs issus de l'immigration, les salons et les foires de l'emploi constituent un bon moyen de rejoindre, d'identifier et de recruter les employés dont vous avez besoin.

Il existe des dizaines d'événements du genre organisés par région, par secteurs d'emploi et même pour recruter des étudiants ou de nouveaux arrivants. Il s'agit généralement d'outils intéressants, qui vous permettent de bénéficier de la force d'attraction du groupe et de vous démarquer selon vos particularités.

### LE SALON DE L'IMMIGRATION ET DE L'INTÉGRATION AU QUÉBEC (SIHQ)

Un seul événement est destiné exclusivement aux personnes immigrantes et aux nouveaux arrivants au Québec : le Salon de l'immigration et de l'intégration au Québec, qui a lieu chaque année depuis 2012 au Palais des congrès de Montréal.

## Bien se préparer en amont des salons

Si la présence dans un salon de l'emploi vous permet de rencontrer des dizaines de candidats potentiels, une bonne préparation s'avère essentielle, selon le type d'événement, ainsi que les clients que ces derniers visent.

Quel est le profil des travailleurs recherchés ? Serez-vous en capacité de faire une préentrevue ou d'amorcer le processus de recrutement sur place ? Pour vous démarquer des autres employeurs, il faut également montrer un kiosque à votre image et bien sélectionner vos représentants. Et pourquoi ne pas choisir un de vos employés issus de la diversité qui pourra témoigner de son expérience dans votre organisation ?

Organisé par Immigrant Québec, ce salon réunit sous un même toit toutes les ressources utiles aux personnes immigrantes dans leurs démarches d'immigration, d'installation et de vie au Québec. Même s'il ne s'agit que de l'un de ses attraits, le SIIQ donne une part importante à l'emploi, à travers une très populaire zone de recrutement express pour les entreprises inscrites, l'arrimage des candidats avec différents services d'aide à l'emploi, en plus d'offrir une vitrine aux entreprises en quête de nouveaux talents, venues de toutes les régions du Québec. Le Salon propose également des conférences plénières, plus de 40 ateliers thématiques, des ateliers CV et LinkedIn, un espace de recrutement express, un photorobot professionnel, ainsi que des services aux participants autant qu'aux 250+ exposants.

Depuis sa création, la popularité de cet événement ne s'est pas démenti, au point qu'au traditionnel Salon du printemps, qui attire chaque année plus de 13 000 visiteurs sur deux jours, est venu s'ajouter depuis 2024 une édition d'automne.

→ [salonimmigration.com](https://salonimmigration.com)

## Les organismes communautaires et les services en employabilité pour personnes immigrantes

Il existe des dizaines d'organismes communautaires et tout autant de services en employabilité pour les personnes immigrantes au Québec. Souvent en première ligne pour accueillir et informer les personnes immigrantes à leur arrivée au Québec, ces organismes proposent également des services d'appariement entre les participants et des entreprises.

→ Pour trouver l'un des 400 organismes spécialisés en employabilité, présents dans 17 régions administratives du Québec, rendez-vous ici : [quebec.ca/emploi/trouver-emploi-stage/organismes-aide](https://quebec.ca/emploi/trouver-emploi-stage/organismes-aide)

Également, reportez-vous aux **Chapitres 5 et 6** pour plus d'informations sur le rôle et l'importance des organismes communautaires.

## Accéder aux bassins d'étudiants étrangers

À la rentrée d'automne 2022, on comptait plus de 75 000 étudiants étrangers dans les universités et les cégeps du Québec. Une relève intéressante pour les employeurs de toute la province, puisque près d'un tiers de ces étudiants venus d'ailleurs suivaient leurs cours en région. Mais le recrutement d'étudiants étrangers ne va pas toujours de soi.

## NOMBREUX SONT LES ÉTUDIANTS ÉTRANGERS QUI VEULENT RESTER AU QUÉBEC APRÈS LEUR DIPLÔME

Pourtant, les statistiques démontrent que la grande majorité des étudiants internationaux aimeraient rester au Québec après avoir terminé leurs études, ajoute-t-il. Mais pour cela, ils doivent s'intégrer au marché de l'emploi. C'est pourquoi plusieurs initiatives tentent de faire le pont entre ces futurs travailleurs et les employeurs qui ont besoin de cette main-d'œuvre, à la fois étrangère et formée au Québec. C'est le cas de Montréal International,

### Comment recruter des étudiants internationaux ?

Au Québec, les étudiants étrangers peuvent travailler légalement jusqu'à 24 heures par semaine durant le calendrier scolaire et à temps plein durant les congés. Ils sont formés ici, sont généralement francisés (un niveau B2 est requis pour étudier dans la province) et cherchent bien souvent à perfectionner au Québec une expérience professionnelle déjà acquise dans leur pays. Et justement, ils bénéficient d'un permis de travail postdiplôme ouvert qui peut aller jusqu'à trois ans, après l'obtention de leur diplôme.

#### COMMENT FAIRE POUR LES RECRUTER ?

Les entreprises ont « la possibilité de se mettre en relation directement avec le service de placement [ou d'aide à l'employabilité des étudiants internationaux, NDLR] des établissements d'enseignement », soutient Sylvie Bisou, Directrice - Attraction et rétention des étudiants internationaux.

Divers organismes de développement économique, comme Québec International, organisent aussi des activités de maillage professionnel ou de réseautage. Il existe aussi des initiatives de « co-recrutement », explique Sylvie Bisou : dès son arrivée au pays, un étudiant peut, à titre d'exemple, être mis en relation avec une entreprise par le biais de son établissement d'enseignement, afin d'être embauché durant, ou même à la suite de ses études.

Bien que le taux de rétention post-diplôme des étudiants internationaux en région soit plus faible que dans le Grand Montréal, il est possible de travailler en collaboration avec les établissements d'enseignement et les organismes locaux pour mettre en valeur l'attractivité de votre région et ce que votre entreprise a à offrir.

qui pilote le programme Je choisis Montréal, avec le soutien du gouvernement du Québec et en partenariat avec les trois niveaux d'enseignement.

Cette initiative a donc pour ambition non seulement d'attirer des étudiants en sol québécois, mais aussi de les conserver après l'obtention de leur diplôme. À cette fin, **Montréal International** organise différentes activités de recrutement sectoriel, en intelligence artificielle ou en aéronautique, par exemple, ainsi que des journées découvertes durant lesquelles les étudiants se rendent chez un employeur qui cherche à embaucher. Des jumelages sont opérés pour répondre aux besoins des entreprises à la recherche d'employés juniors, avec trois ans ou moins d'expérience. Chaque année, l'organisme propose plusieurs événements de ce genre, qui permettent aux employeurs d'entrer en contact avec ce bassin de talents parfois méconnu ou ignoré.

### DES EFFORTS POUR CIBLER LES MEILLEURS TALENTS

Dans tous les cas, l'équipe s'occupe de faire la promotion de l'événement sur ses réseaux et cible les candidats les plus intéressants pour les stages ou les emplois à temps plein ou partiel offerts. Les employeurs qui le désirent peuvent aussi bénéficier de la promotion gratuite de leurs offres d'emplois sur les différents canaux de MI, notamment à travers une banque de plus de 12 000 étudiants et diplômés. Enfin, des conseillers sont en mesure de les mettre en relation avec les établissements d'enseignement et les services carrière, au besoin.

L'organisme tente également d'inciter des étudiants étrangers à s'inscrire dans les établissements d'enseignement collégial, technique ou universitaire de la métropole. Au menu, de la promotion numérique et des missions de recrutement d'étudiants à l'étranger. Une formule d'autant plus intéressante pour les formations professionnelles et techniques, de plus courte durée.

→ [jechoisismontreal.com](http://jechoisismontreal.com)

### DES JOURNÉES DE RECRUTEMENT INTERNATIONAL QUI VISENT AUSSI LES ÉTUDIANTS

**Québec International** vise aussi le recrutement d'étudiants internationaux en organisant notamment des missions de co-recrutement à l'international. *« Depuis 2019, nos initiatives de recrutement ne sont*

*pas uniquement destinées aux travailleurs, mais s'adressent aussi aux étudiants. Les établissements d'enseignement y sont maintenant bien présents. Cela permet non seulement de favoriser l'attraction des étudiants, mais aussi leur rétention sur le territoire* », souligne Marie-Josée Chouinard, Vice-présidente - Talents internationaux et investissements étrangers.

Ainsi, quand l'Agence se rend à l'étranger pour séduire de futurs travailleurs, elle déploie simultanément des efforts en attraction d'étudiants pour les régions de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches. « *On tente de jumeler entreprises et établissements d'enseignement, pour offrir un emploi aux étudiants pendant leur formation* », indique-t-elle. Certaines entreprises vont du coup développer une stratégie de recrutement à court et à moyen termes, en tentant d'attirer employés et futurs diplômés.

Une formule qui fonctionne particulièrement bien en ce qui concerne la formation professionnelle et technique, alors que les besoins sont grands par rapport au nombre d'étudiants. « *Dans les régions de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches, c'est névralgique parce qu'il y a des domaines d'études où il manque tellement d'étudiants que certains programmes ne peuvent être lancés faute d'inscription.* »

En plus d'augmenter l'attraction d'étudiants dans la région, cette stratégie permet de les maintenir à plus long terme. « *On veut s'assurer que les étudiants ont un lien d'emploi pendant leurs études et demeurent dans notre région après leur diplôme* », explique Mme Chouinard. Une façon également de valoriser l'attrait de ces régions auprès de la relève.

## Les agences de placement

Pour combler leurs besoins temporaires, les entreprises ont parfois recours à des agences de placement. Ces dernières « louent » leur personnel aux organisations qui en ont besoin, moyennant différents frais. Il s'agit souvent, pour les travailleurs étrangers qui arrivent au Québec, d'une façon de toucher un salaire avant de trouver un emploi qui correspond à leurs qualifications.

Un certain nombre de règles entourent les agences de placement et de recrutement de travailleurs étrangers temporaires. Avant d'utiliser les services d'une entreprise du genre, vous devez donc vérifier qu'elle est titulaire d'un permis d'agence de la Commission

des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) pour opérer.

→ [cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/agences-placement-personnel-recrutement/agences-placement-personnel/obligations-agences-placement-personnel](https://cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/agences-placement-personnel-recrutement/agences-placement-personnel/obligations-agences-placement-personnel)

## TROUVER DES CANDIDATS ÉTRANGERS À L'INTERNATIONAL

### Les territoires porteurs pour le Québec

Si les pays de la francophonie constituent les principaux bassins d'embauche pour le Québec, l'exploration d'autres territoires tels que les territoires francotropes dont la langue officielle n'est pas le français mais dont une partie de la population parle le français et/ou une langue ayant une racine linguistique similaire à celle du français s'avère également très pertinente pour les entreprises québécoises. Ainsi, en 2022, en collaboration avec le ministère des Relations internationales et de la Francophonie (MRIF), le MIFI

# Recrutement. International. Équitable.



RECRUTEMENT  
ET IMMIGRATION



DÉVELOPPEMENT  
SOCIAL ET  
PROFESSIONNEL



INTÉGRATION ET  
FIDÉLISATION



CDM CONSEIL

La nouvelle norme de référence de la mobilité internationale

➤ [info@cdmconseil.ca](mailto:info@cdmconseil.ca)

➤ [www.cdmconseil.ca](http://www.cdmconseil.ca)

a consolidé et renforcé son réseau à l'étranger afin, notamment, d'assurer ses activités de prospection, d'attraction et de recrutement sur un plus grand nombre de territoires francophones et francotropes porteurs pour répondre aux besoins de main-d'œuvre des entreprises du Québec.

Sur place, les conseillers en prospection et attraction développent un réseau de partenaires stratégiques, notamment des agences nationales d'emploi et autres entités privées et publiques afin d'identifier des bassins de candidats susceptibles de répondre aux besoins des entreprises du Québec.

Ils peuvent également établir des partenariats, principalement avec les Alliances françaises ou les Instituts français afin d'entamer, depuis l'étranger et ce gratuitement, l'apprentissage du français pour les personnes embauchées en attente de leur permis de travail. De plus, les équipes à l'étranger participent à de multiples activités liées à la mobilité internationale et à l'emploi afin de positionner le Québec comme destination de choix.

Certains organismes et sociétés de développement économique effectuent également leurs propres recherches sur le terrain pour mieux cibler les bassins potentiels et répondre aux besoins de main-d'œuvre des entreprises. Ces recherches sont réalisées en cohérence avec les initiatives du MIFI et des autres partenaires.

## Les missions, salons et activités de recrutement à l'international

S'il peut être intéressant de se tourner vers des travailleurs qui ont l'intention de s'installer au Québec dans la durée, voire de manière

### Les firmes et agences de recrutement

Plusieurs firmes spécialisées offrent des services clé en main de recrutement de travailleurs étrangers temporaires, ce qui inclut non seulement la sélection de candidats à l'extérieur du pays, mais aussi des services d'accompagnement à travers le processus d'immigration et d'intégration. Certaines agences sont spécialisées dans un domaine particulier, le recrutement de travailleurs agricoles temporaires par exemple, ou se concentrent sur un pays en particulier.



définitive, les missions de recrutement à l'étranger permettent à certaines entreprises de recruter des travailleurs dans des secteurs d'activité spécifiques.

## LES JOURNÉES QUÉBEC

Les missions de recrutement à l'international Journées Québec permettent aux employeurs du Québec de recruter des travailleurs dans différents pays où l'on a identifié des bassins de candidatures correspondant aux besoins de main-d'œuvre dans certains secteurs d'activités stratégiques pour le Québec. Les organisateurs s'occupent non seulement d'aider les entreprises à cibler leurs besoins, mais assurent également la promotion des offres d'emploi sur le territoire visé ainsi que la réception des candidatures en fonction des profils recherchés. Les employeurs participants reçoivent ensuite une liste de candidats potentiels et sélectionnent les plus pertinents, avant de les rencontrer pour une entrevue d'embauche, sur rendez-vous, pendant ces journées de recrutement.

En général, seuls les candidats sélectionnés par les entreprises sont convoqués à l'événement. Les recruteurs effectuent alors une entrevue avec les candidats sur place ou par visioconférence (lorsque l'événement se tient en mode virtuel) et pourraient évaluer leurs

### BON À SAVOIR

Le Canada et le Québec ont signé des accords de mobilité avec certains pays, facilitant du coup les démarches des travailleurs étrangers et des entreprises qui les embauchent.

Pour plus d'informations :

[canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/bulletins-guides-operationnels/residents-temporaires/travailleurs-etrangers/accords-libre-echange-internationaux.html](https://canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/bulletins-guides-operationnels/residents-temporaires/travailleurs-etrangers/accords-libre-echange-internationaux.html)

[canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/bulletins-guides-operationnels/residents-temporaires/travailleurs-etrangers/codes-dispense/experience-internationale/interets-canadiens-emploi-reciproque-experience-internationale-canada-accords-ententes-bilateraux.html](https://canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/bulletins-guides-operationnels/residents-temporaires/travailleurs-etrangers/codes-dispense/experience-internationale/interets-canadiens-emploi-reciproque-experience-internationale-canada-accords-ententes-bilateraux.html)

[quebec.ca/gouvernement/ententes-engagements/international](https://quebec.ca/gouvernement/ententes-engagements/international)

compétences à travers différents tests techniques. Les organisateurs s'occupent quant à eux du volet logistique — convocation des candidats, tenue des tests techniques et pour les missions en présentiel, achat des billets d'avion, location de chambres d'hôtel, organisation des salons d'emploi sur place, etc.

Le MIFI travaille en étroite collaboration avec des partenaires non gouvernementaux, Drummond économique, Montréal International et Québec International, afin d'assurer une offre de missions de recrutement international cohérente et répondant aux besoins des employeurs de toutes les régions du Québec.

Dans l'attente de leurs documents d'immigration pour le Québec, Les personnes recrutées lors des Journées Québec ainsi que leurs conjointes et conjoints peuvent bénéficier de cours de français dès l'étranger. Ces cours sont conçus pour aider ces personnes à acquérir les compétences langagières nécessaires à leur intégration ainsi qu'à l'exercice de leur emploi.

En résumé, les Journées Québec incluent le service-conseil des conseillers et conseillères en recrutement international auprès des employeurs et un accompagnement personnalisé avant, pendant et après la mission ce qui implique :

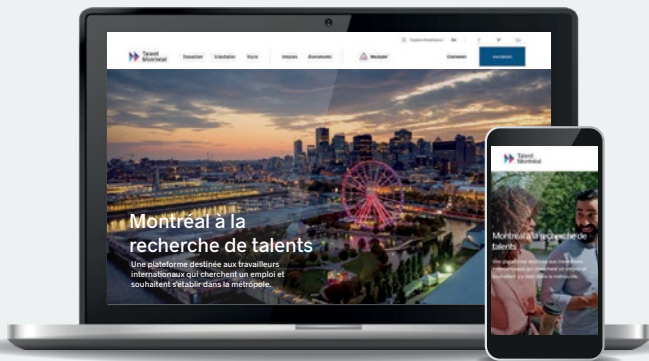
- L'analyse des offres d'emploi afin de répondre aux normes du recrutement à l'international et qu'elles soient adaptées pour cibler les meilleurs candidats sur le territoire prospecté ;
- La traduction d'offres d'emploi, le cas échéant ;
- L'utilisation d'une plateforme numérique de recrutement ;
- L'affichage et la promotion des offres d'emploi auprès des personnes candidates qui ont les profils recherchés ;
- La présélection des candidatures ;
- Des rencontres prémission afin de préparer les employeurs aux aspects culturels du territoire de recrutement ;
- L'organisation logistique complète de la mission, lors de missions en présentiel ou en mode virtuel ;
- La logistique pour les missions en présentiel (déplacement, hébergement, location des salles et kiosques, activités de bienvenue et souper de clôture) ;
- La coordination de tests techniques pour candidats sur demande et coûts supplémentaires ;

# On vous ouvre les portes du recrutement international

▲ Repérage ciblé  
de candidats

▲ Promotion  
internationale

▲ Appui en  
immigration



[talentmontreal.com](https://talentmontreal.com)

Une initiative de

**MTL**  
**INTL** Montréal  
International

- Interprètes lors des entrevues pour les missions dans des pays non francophones (au besoin).

La possibilité pour les personnes recrutées et leurs conjointes et conjoints de bénéficier de cours de français dès l'étranger avant leur arrivée au Québec. Le coût de participation à une mission Journées Québec varie selon le format virtuel ou présentiel, et selon la taille de l'employeur participant.

Des subventions du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale sont accessibles aux entreprises admissibles. Ces subventions sont octroyées selon certains critères d'éligibilité. Elles peuvent rembourser une partie des frais admissibles pour participer à des missions de recrutement international, uniquement en mode présentiel.

Depuis leur création en 2008, les Journées Québec ont pris une ampleur considérable. Organisées d'abord en France, les Journées Québec couvrent de nombreux territoires, tels que le Maroc, la Tunisie, le Brésil, le Mexique, la Colombie et l'Afrique subsaharienne. Les efforts de recrutement visent principalement les territoires francophones et francotropes.

- La programmation des Journées Québec est disponible à l'adresse suivante : [quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/recruter/embaucher-immigrant/journees-quebec/employeurs/programmation](http://quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/recruter/embaucher-immigrant/journees-quebec/employeurs/programmation)

Pour contacter un conseiller en recrutement international du MIFI et ainsi obtenir un accompagnement personnalisé, l'employeur doit faire une demande d'accompagnement sur Arrima :

- [quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/recruter/embaucher-immigrant/obtenir-accompagnement](http://quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/recruter/embaucher-immigrant/obtenir-accompagnement)
- Plus d'informations : [quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/recruter/embaucher-immigrant/journees-quebec/employeurs/a-propos](http://quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/recruter/embaucher-immigrant/journees-quebec/employeurs/a-propos)

## MONTRÉAL INTERNATIONAL

Recrutement de personnel en technologies de l'information au Brésil, de professionnels de l'aérospatial à Toulouse ou encore embauche de travailleurs de profils diversifiés à Paris. Selon les besoins évoqués des entreprises, Montréal International orchestre des campagnes publicitaires très ciblées dans les pays où se dérouleront les missions. Par exemple, s'il est identifié que toutes les entreprises ont besoin de

programmeurs JAVA et d'animateurs 3D, c'est ce type de profils qui seront visés, notamment par l'achat de mots-clés. L'équipe va même jusqu'à faire des approches personnalisées auprès de travailleurs aux profils recherchés, sur LinkedIn par exemple, pour les inviter à soumettre leur candidature.

L'agence de développement économique s'occupe donc de sélectionner les meilleurs pays, en fonction de la demande et grâce à des outils d'intelligence artificielle, d'identifier les candidatures les plus prometteuses. Les entreprises vont ensuite recevoir les CV, les analyser et sélectionner les candidats qu'elles désirent rencontrer lors des missions ou avec qui elles veulent s'entretenir virtuellement.

Depuis peu, l'agence de développement économique offre également un service d'affichage de postes via sa plateforme internet. Enfin, elle propose aussi de l'accompagnement aux entreprises dans leurs démarches d'immigration, ainsi que de la formation sur différents sujets. Montréal International peut aussi compter sur l'expertise d'avocats et de consultants en immigration à l'interne pour aider les entreprises qui le souhaitent.

→ [montrealinternational.com/fr/evenements](http://montrealinternational.com/fr/evenements)

## QUÉBEC INTERNATIONAL

Québec International déploie chaque année plusieurs missions à travers le monde, recueillant des milliers de candidatures. *«Le fait de réunir 10, 20 ou 40 organisations permet de créer l'événement et beaucoup de rayonnement médiatique, grâce à nos efforts en relation publique. On élabore aussi des campagnes de publicité spécifiques sur les réseaux sociaux, ce qui permet d'attirer énormément l'attention»*, souligne Marie-Josée Chouinard, Vice-présidente — Talents internationaux et investissements étrangers. Depuis la première mission de recrutement à l'international, en 2008, les chiffres sont éloquentes : Québec international a contribué à l'attraction de quelque 29 000 nouveaux arrivants (familles comprises), parmi lesquels 10 872 travailleurs qualifiés et 2 236 étudiants étrangers, et a facilité l'embauche de 683 nouveaux arrivants dans la région.

En plus d'organiser ces événements à l'étranger, que ce soit en personne ou de façon virtuelle, l'organisme offre aussi un service d'accompagnement et de la formation aux entreprises avant,

pendant et après l'embauche. *« Cela vise, entre autres, les procédures d'immigration. On aide aussi les organisations avec l'affichage de postes, pour que les offres d'emploi soient compréhensibles par les candidats et adaptées au processus de recrutement à l'international. On offre aussi des formations pour aider les entreprises à comprendre les us et coutumes de l'endroit où elles se déplaceront et à bien se préparer pour les entrevues »*, précise Marie-Josée Chouinard. Québec International propose aussi un prédiagnostic de recrutement aux entreprises ayant de la difficulté à trouver de la main-d'œuvre. Il est également possible de consulter un avocat ou un consultant en immigration.

→ [quebecinternational.ca/fr/nos-activites](http://quebecinternational.ca/fr/nos-activites)

## DRUMMOND ÉCONOMIQUE

### Partenariats stratégiques :

Quand vient le temps de recruter à l'étranger, Drummond économique s'associe avec des acteurs situés ailleurs au Québec. *« Il faut s'unir pour le recrutement international puisque nous n'avons pas assez de volume pour porter seuls ce genre d'événements et être aussi percutant que les grands centres. Ainsi, nous avons une équipe multisectorielle solide, composée de vingt professionnels dédiés en recrutement de main-d'œuvre, et nous travaillons avec d'autres villes qui n'ont pas nécessairement ces ressources »*, indique Julie Biron, directrice du secteur Attraction et développement des talents.

### Processus de recrutement international :

À titre de partenaire non gouvernemental du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI), Drummond économique organise et participe à la tenue des Journées Québec du MIFI. Des missions de recrutement international qui ont fait leurs preuves et qui ont permis le recrutement de milliers de candidats qualifiés au cours des dernières années. *« La première chose à faire est de bien identifier les besoins de l'entreprise et de déterminer la meilleure stratégie à employer, comme le pays de recrutement privilégié, par exemple. Nous rencontrons toujours les entreprises dès le départ pour qu'elles comprennent la mécanique et aient une idée de ce dans quoi elles s'embarquent en termes de délais, coûts et étapes à suivre »*, mentionne Mme Biron.



## **Bienvenue à Québec, ville dynamique et attrayante!**

Partenaire de choix pour attirer des talents et appuyer les entreprises dans leur croissance, Québec International vous offre un accompagnement hors pair. Contactez-nous pour bénéficier de notre expertise, de notre accompagnement, de notre service sur mesure et de nos formations.

---

INFORMATION

[info@quebecinternational.ca](mailto:info@quebecinternational.ca)

**quebecinternational.ca**

**QUÉBEC  
INTERNATIONAL**  
Développement économique

Une fois la mission lancée, l'entreprise affiche ses offres d'emploi et reçoit des candidatures qui sont préselectionnées par des partenaires identifiés. Par la suite, l'entreprise sélectionne les candidates et candidats qu'elle désire rencontrer à l'étranger et Drummond économique coordonne les entretiens d'embauche, de même que les différents tests destinés à ces potentiels employés. *« Afin de bien répondre aux besoins des entreprises, nous travaillons en partenariat avec les établissements d'enseignement pour aller chercher les bonnes candidatures et nous pouvons même coordonner les différents tests à passer sur place afin de valider les compétences »*, explique la directrice.

*« En plus de soutenir les entreprises dans le processus de recrutement, les employeurs bénéficient d'une campagne de promotion ciblée dans le pays concerné. À l'étranger, il faut non seulement savoir vendre son entreprise et le Québec, mais aussi sa région, et ce, dans un souci d'attraction et de rétention des personnes immigrantes »*, soutient Julie Biron. À l'automne-hiver 2024, ce sont ainsi pas moins de six missions de recrutement à l'international qui permettront à une cinquantaine d'entreprises d'étendre leurs recherches en Afrique, en Amérique latine, en Europe et au Moyen-Orient. Une septième initiative de recrutement d'étudiants et de travailleurs au Bénin et au Cameroun est également prévue.

→ Pour la programmation des missions menées par Drummond économique : [drummondeconomique.ca/recruter/recrutement-international/programmation](https://drummondeconomique.ca/recruter/recrutement-international/programmation)

### **Services aux entreprises :**

Afin de permettre aux entreprises d'atteindre leurs objectifs, Drummond économique leur propose des séances d'information prémission et postmission. Une formation de trois heures sur la gestion de la diversité culturelle, offerte directement en entreprise, a été créée en partenariat avec le Cégep de Drummondville afin de préparer l'employeur et son équipe à l'arrivée des travailleuses et travailleurs étrangers, facilitant ainsi leur intégration. De plus, des formations sont offertes par le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration pour préparer les organisations avant leur mission de recrutement international. Ces formations abordent, notamment, l'utilisation de la plateforme des Journées Québec et des conseils pour bien réussir la mission de recrutement.



Après la mission, alors que les candidates et candidats sélectionnés ont été embauchés, Drummond économique offre de l'accompagnement pour l'obtention des visas, permis de travail de la personne nouvellement employée et de son conjoint, ainsi que du permis d'études pour leurs enfants, s'il y a lieu. Par ailleurs, une partie de l'équipe est dédiée à l'arrivée de ces nouveaux arrivants dans la MRC de Drummond. « *Nous accueillons les travailleuses et travailleurs ainsi que leur famille directement à l'aéroport. En moyenne, nous passons deux jours avec eux pour faire un tour de la ville, aller à la Société de l'assurance automobile du Québec, ouvrir un compte bancaire, leur expliquer comment fonctionne l'épicerie, leur montrer l'école de leur enfant, s'il y a lieu, etc.* », énumère la directrice. De plus, Drummond économique réunit régulièrement les nouveaux arrivants de la région autour d'activités ludiques comme une partie de hockey, un pique-nique ou la visite d'un attrait touristique, par exemple.

→ Pour plus d'informations : [drummondeconomique.ca](http://drummondeconomique.ca)

## Du coaching personnalisé

Les agences de développement économique, comme Québec International, offrent souvent de la formation et de l'accompagnement personnalisés aux employeurs qui recrutent à l'international, dans des champs variés, comme la gestion des différences culturelles ou les formalités administratives.

« Nous avons également développé des partenariats avec différents spécialistes à l'étranger qui peuvent conseiller les entreprises dans leurs efforts de recrutement. Par exemple, ils peuvent faire appel à ces ressources pour savoir quelles sont les normes du travail dans ce pays, ou encore si leur description de poste est adaptée à la réalité de cet endroit », explique Marie-Josée Chouinard. L'organisme offre même un programme de formation pour ceux qui veulent s'outiller pour la mobilité internationale, intitulé « Recruteurs de talents ».

**TÉMOIGNAGE** Marie-Josée Chouinard  
*Vice-présidente —  
 Talents internationaux  
 et investissements étrangers,  
 Québec International*

**Québec International est engagée depuis quinze ans dans des campagnes de recrutement de talents à l'étranger (étudiants, travailleurs, entrepreneurs). Dans un contexte de rareté de main-d'œuvre marquée, comment l'organisation accompagne les entreprises qui se tournent vers l'international pour combler leurs besoins ?**

Dans le cadre du mandat confié par le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI), le déploiement de l'offre de service de QI, en matière d'attraction de travailleurs et d'étudiants internationaux, s'adresse aux entreprises, aux organisations et aux établissements d'enseignement des régions administratives de la Capitale-Nationale (CN) et de la Chaudière-Appalaches (CA). Cet accompagnement est d'autant plus pertinent dans un contexte de rareté de main-d'œuvre, alors que le taux de chômage dans la grande région de Québec demeure très faible (sous la barre des 5 %) et que la concurrence pour les talents est féroce.

**Quels conseils donneriez-vous aux entreprises qui souhaitent entreprendre des démarches de recrutement à l'étranger ?**

C'est un processus qui ne s'improvise pas du jour au lendemain. Cela dit, une bonne partie des complexités peuvent s'aplanir en étant bien accompagnées en amont, pendant et après le recrutement. Québec International, qui travaille avec des partenaires locaux, peut aider les entreprises à cet effet. Voici quelques exemples de conseils (et il y en a bien d'autres!) :

- Être très rigoureux dans la planification de ses besoins pour les 12 prochains mois ;
- Avoir une équipe de ressources humaines solide à l'interne et s'assurer de développer ses compétences en mobilité internationale ;
- Identifier des bassins de recrutement porteur selon vos besoins en priorisant des pays francophones ou francotopes ;
- Adapter ses pratiques de dotation et s'informer sur les normes du travail, le système d'éducation, les us et coutumes des candidats potentiels.

### **Quels sont les secteurs les plus en demande de main-d'œuvre et comment l'Agence peut appuyer les entreprises dans leur démarche de recrutement ?**

La demande est particulièrement forte dans les secteurs de la santé et de l'éducation, du génie et des technologies de l'information, des métiers spécialisés, entre autres. Pour aider les entreprises à atteindre leurs objectifs de recrutement, Québec International déploie une offre de service complète :

- Diagnostics et services-conseils en recrutement international ;
- Consultations avec des avocats spécialisés en immigration ;
- Formations et programmes de codéveloppement pour les gestionnaires RH ;
- Affichage des postes et recrutement en continu ;
- Organisation de missions de recrutement l'international ;
- Activités d'accueil et de maillage pour les nouveaux arrivants et les étudiants internationaux ;
- Développement d'outils promotionnels pour valoriser le milieu de vie.

## Les canaux de recherche des travailleurs locaux et étrangers

Pour rejoindre les bons candidats, encore faut-il mobiliser les bons outils. Et pour cela, il convient de connaître le fonctionnement de ces derniers dans leur processus de recherche, afin de cibler ses canaux.

Au Québec, il n'existe pas une façon unique de chercher un emploi, et les travailleurs étrangers comprennent rapidement qu'il leur faut multiplier les canaux pour se faire remarquer — et se démarquer : réseautage et rencontres d'information, voyages exploratoires, réseaux sociaux, ou encore les traditionnelles réponses à annonces d'offre d'emploi, qui sont encore très utilisées dans bon nombre de pays, et qui constituent un mode rassurant de premier contact pour des travailleurs étrangers que le seul usage du français peut rendre fébrile.

### SITES PUBLICS : NIVEAU PROVINCIAL

- Québec emploi - Service d'offres d'emploi en ligne : [quebec.ca/emploi/trouver-emploi-stage/consulter-offres-emplois](http://quebec.ca/emploi/trouver-emploi-stage/consulter-offres-emplois)
- Carrières Québec (emplois proposés par la fonction publique provinciale) : [carrieres.gouv.qc.ca](http://carrieres.gouv.qc.ca)
- Choisir Drummond : [choisirdrummond.com/emplois-disponibles](http://choisirdrummond.com/emplois-disponibles)
- Québec en tête (emplois dans la Ville de Québec et ses environs) : [quebecentete.com/travailler-a-quebec/journees-quebec](http://quebecentete.com/travailler-a-quebec/journees-quebec)
- Talent Montréal : [talentmontreal.com/fr/emplois](http://talentmontreal.com/fr/emplois)

### SITES PUBLICS : NIVEAU FÉDÉRAL

- Guichet-Emplois de Service Canada : [guichetemplois.gc.ca](http://guichetemplois.gc.ca)
- Emplois GC (emplois proposés par la fonction publique fédérale) : [canada.ca/fr/services/emplois/opportunités/gouvernement.html](http://canada.ca/fr/services/emplois/opportunités/gouvernement.html)

## SITES PRIVÉS GÉNÉRALISTES

- Indeed : [fr.indeed.com](http://fr.indeed.com)
- Job au Québec : [jobauquebec.com](http://jobauquebec.com)
- Jobillico : [jobillico.com](http://jobillico.com)
- Monster : [monster.ca](http://monster.ca)
- Site d'Emploi : [sitedemploi.com](http://sitedemploi.com)
- Workopolis : [workopolis.com](http://workopolis.com)

## SITES PRIVÉS SPÉCIALISÉS

- Communication, marketing et web :  
[espresso-jobs.com](http://espresso-jobs.com) ; [grenier.qc.ca](http://grenier.qc.ca) ; [emplois.isarta.com](http://emplois.isarta.com)
- Technologies de l'information : [technogenie.com](http://technogenie.com)
- Environnement et développement durable : [enviroemplois.org](http://enviroemplois.org)
- Tourisme, hôtellerie, restauration et service à la clientèle :  
[hotelleriejobs.com](http://hotelleriejobs.com)
- Secteur juridique : [droit-inc.com](http://droit-inc.com)
- Répertoire des agences de placement du Québec :  
[agences-de-placement.ca](http://agences-de-placement.ca)

## MOTEURS DE RECHERCHE D'EMPLOIS

- Jobs.ca : [emplois.ca](http://emplois.ca)
- Option-Carrière.ca : [option-carriere.ca](http://option-carriere.ca)
- Talents.ca : [ca.talent.com/fr](http://ca.talent.com/fr)



# 4. EMBAUCHER UN TRAVAILLEUR ÉTRANGER TEMPORAIRE

Embaucher un travailleur étranger temporaire est un processus codifié, qui fait intervenir de multiples juridictions. Pour commencer, et nous l'avons déjà évoqué : sauf exception, l'entreprise doit avoir épuisé toutes les voies locales pour engager un travailleur, sans succès, et il lui faudra démontrer les efforts faits en ce sens. Ensuite, le processus d'embauches suit trois étapes principales.

La première est commune à toutes les embauches : c'est la phase de sélection, que nous nommons aussi phase RH, et qui consiste à identifier des candidats (voir **Chapitre 3**), les rencontrer, évaluer les critères qui en feraient un salarié compétent pour le poste recherché, et éventuellement poursuivre les négociations jusqu'à un accord formel sur l'embauche.

La seconde étape est celle de la phase d'immigration, c'est-à-dire l'obtention des autorisations nécessaires pour permettre au travailleur étranger temporaire de vivre et travailler au Québec. C'est l'étape qui distingue essentiellement l'embauche d'un résident permanent de celle d'un travailleur étranger temporaire. Or, cette étape relève de compétences qui sont partagées entre les gouvernements du Québec et du Canada. Cela signifie que le travailleur étranger et l'employeur devront se soumettre à un certain nombre de démarches successives auprès des autorités provinciales et fédérales, dans un ordre et selon des critères précis, comme nous le verrons.

La troisième étape s'inscrit à plus long terme, mais elle fait partie du même cycle d'emploi : c'est celle de l'issue du contrat qui vous lie au travailleur étranger temporaire. Selon que vous laissez le contrat arriver à son terme ou que vous entrepreniez avec lui les

démarches nécessaires pour son maintien en poste ou son évolution dans l'entreprise, vous, comme votre salarié, serez à nouveau tenu de respecter certaines démarches.

**NOTE IMPORTANTE :** Le guide a pour objet de traiter la partie technique de l'embauche d'un travailleur étranger temporaire. Les dispositions réglementaires, les délais et les coûts décrits ici sont susceptibles de faire l'objet de modifications sans préavis de la part des autorités, ou encore d'être affectés par des facteurs internes ou externes variés. Il est donc important de se référer systématiquement aux ressources gouvernementales, afin d'obtenir les informations les plus à jour possibles.

→ Pour connaître les derniers changements apportés au statut de travailleur étranger temporaire, rendez-vous ici : [canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers.html](https://canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers.html)

## LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT ET DE SÉLECTION

---

Outre les procédures administratives à remplir, le recrutement d'un travailleur étranger temporaire comporte aussi un volet ressources humaines fondamental, afin de faciliter son arrivée et son intégration au Québec et au sein de votre entreprise. Cet aspect commence dès l'offre d'emploi et la stratégie de recrutement, puis se poursuit lors de l'entretien d'embauche et à travers l'accompagnement dans les démarches, les négociations, l'intégration dans l'entreprise et l'environnement de travail fourni au travailleur étranger temporaire et au vivre-ensemble.

### Les étapes du recrutement selon Entreprises Québec

Première ressource utile à connaître : le portail d'information en ligne d'Entreprises Québec dédié au recrutement. Celui-ci n'est pas spécifique aux travailleurs étrangers temporaires, même si des développements spécifiques leur sont consacrés.

Ce portail, qui prend la forme d'un guide pratique aux entreprises, retient un cheminement en 4 étapes qui mène à l'embauche d'un salarié :





# Une solution clés en main en recrutement international ainsi qu'en immigration

**AURAY Sourcing est une filiale de Raymond Chabot Grant Thornton, spécialisée en recrutement de travailleurs étrangers ainsi qu'en immigration temporaire et permanente.**

- **Présent dans plus de 15 pays**, dont plusieurs francophones
- Plusieurs **candidats déjà présélectionnés** en banque
- **Tous les métiers disponibles**, autant manuels que pour les services

**Soutien à toutes les étapes :**

- 1. Acquisition de talents**
- 2. Immigration**
- 3. Intégration socioprofessionnelle**

**Consultez l'un de nos experts.**

auray.com  
sourcing@auray.com  
1 800 363-3915



Membre de  Raymond Chabot  
Grant Thornton

- **Étape 1** : la préparation, c'est-à-dire la définition de ses besoins et l'identification des ressources potentielles pour les combler (**Chapitres 1 et 2**) ;
- **Étape 2** : la recherche de candidats, qui passe par la préparation de l'offre d'emploi, son affichage, de même que les réponses aux questions de savoir si vous envisagez de recruter au Québec ou à l'étranger (**Chapitre 3**) ;
- **Étape 3** : la sélection des candidats ;
- **Étape 4** : l'embauche proprement dite de votre salarié.

Nous avons déjà évoqué certaines de ces étapes dans le cheminement du guide, en particulier l'étape 1 (**Chapitres 1 et 2**), de même que certains éléments de l'étape 2 (**Chapitre 3**). Nous ne reviendrons donc pas dessus, pour mieux nous concentrer sur les principaux points relevés par Entreprises Québec dans le recrutement de travailleurs étrangers temporaires.

### L'AFFICHAGE DU POSTE EN CONTEXTE INTERNATIONAL

La question de l'affichage est une partie critique du processus de sélection du candidat et de validation de son permis de travail. En effet, de la façon dont vous rédigez votre offre, dont vous la rendez publique et dont vous gérez ensuite l'évaluation des candidatures au poste recherché va potentiellement dépendre toute la suite de la validation par les autorités de l'admissibilité du recours au travailleur étranger temporaire, en lieu et place d'un travailleur local.

Dans le cadre d'un recrutement international, l'employeur doit envisager l'affichage de son poste autour de 4 grandes étapes.

#### BON À SAVOIR

L'affichage de l'offre doit répondre à un double critère de durée.

Elle doit être affichée, à la fois :

- dans les 3 mois qui précèdent la présentation de la demande d'Évaluation de l'impact sur le marché du travail à EDSC, et ;
- pendant une période d'au moins 4 semaines consécutives, au cours de cette même période.

## TÉMOIGNAGE Sandrine Théard

*Présidente et fondatrice,  
Sources Humaines*

### **Quel est le meilleur moyen d'être sûr d'embaucher le bon candidat étranger ?**

Plusieurs organismes et personnes spécialisés dans les relations interculturelles peuvent aider pour s'assurer d'avoir une démarche transparente et dénuée de préjugés. S'il vous est possible, dès le début du processus, d'être accompagné par une ressource spécialisée, c'est l'idéal.

### **Quel est le meilleur moyen de préparer un candidat à ce qui l'attend ?**

Dès l'entrevue d'embauche, il faut prévenir le travailleur étranger temporaire, qu'il n'arrive pas au pays des Calinours. Il y a l'hiver, rude et long, et le travail peut être dur. La clé, c'est qu'il y ait le moins de surprises de part et d'autre, et bien sûr de s'impliquer envers lui le plus tôt possible pour créer un lien de confiance et une proximité qui facilitera l'intégration. C'est l'inconnu qui fait que l'intégration et la rétention des travailleurs étrangers temporaires peuvent ne pas fonctionner.

### **À quoi faut-il être particulièrement sensible quand on embauche un travailleur étranger temporaire ?**

Contrairement à une embauche locale, quand on fait venir un travailleur de l'étranger, on fait aussi parfois venir sa famille. Dans un processus d'immigration, même temporaire, nous n'avons pas le choix de prendre en considération les aspects plus personnels des travailleurs.

### **Une fois la sélection faite, que doit-on prioriser ?**

Il faut aller chercher la personne le plus rapidement possible. Faciliter ses démarches administratives, la préparer à ce qui l'attend au Québec. Lui apporter des vêtements chauds par exemple, aller la chercher à l'aéroport si c'est possible, lui signifier qu'elle n'est pas livrée à elle-même, mais qu'elle fait déjà partie d'une équipe. S'organiser pour que le travailleur étranger temporaire se sente le bienvenu.

### 1. Rédaction de l'offre d'emploi :

Reportez-vous à la Classification nationale des professions (CNP) pour la description des tâches attendues du salarié, et faites apparaître l'ensemble des mentions légales obligatoires :

- Le nom commercial et l'adresse de l'entreprise ;
- Le titre du poste ;
- Les fonctions liées au poste ;
- Les conditions d'emploi (permanent, temporaire ou saisonnier) ;
- La langue de travail ;
- Le salaire (ou la fourchette salariale, qui comprend l'augmentation différentielle, la rémunération au rendement et les primes) ;
- Le régime d'avantages sociaux (assurance collective, congés payés, congés maladie, etc.) ;
- Le lieu de travail et ses coordonnées ;
- Les compétences requises (expérience et formation).

→ Pour trouver une profession : [canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/entree-express/admissibilite/trouver-classification-nationale-professions.html#trouvez](https://canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/entree-express/admissibilite/trouver-classification-nationale-professions.html#trouvez)

Ces informations serviront de critères de sélection pour les travailleurs locaux comme pour les travailleurs étrangers. Le descriptif des tâches devra être le plus précis possible, car celles qui ne figurent pas dans l'offre ne pourront pas être exigées du travailleur.

De la même manière, comme nous l'avons déjà évoqué, le traitement salarial offert au travailleur étranger temporaire devra être identique à celui de vos travailleurs locaux, et être égal ou supérieur au taux prévu, pour cette catégorie d'emploi, dans le Guide des salaires par professions présentés par intervalles selon les quartiles au Québec d'Emploi-Québec, puis déterminé en fonction du nombre d'années d'expérience exigées.

→ Plus d'informations : [quebec.ca/emploi/embauche-et-gestion-de-personnel/recruter/embaucher-immigrant/embaucher-travailleur-etranger-temporaire/traitement-simplifie/etablir-salaire](https://quebec.ca/emploi/embauche-et-gestion-de-personnel/recruter/embaucher-immigrant/embaucher-travailleur-etranger-temporaire/traitement-simplifie/etablir-salaire)

## 2. Affichage de l'offre sur le portail Guichet-Emplois :

Votre offre devra rester accessible sur Guichet-Emplois sans interruption ou modification de conditions, de tâches ou de salaire, pendant une durée de 30 jours civils, qui seront prolongés en cas de vacance persistante du poste, et au plus tard jusqu'à obtention d'une réponse pour l'Évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT).

Tous les candidats suggérés par Guichet-Emplois dans le cadre du service Jumelage emploi doivent être invités à se présenter, au besoin, par l'entreprise, voir leur demande d'application traitée et être évalués. Chaque candidat sera répertorié, et son rejet motivé dans un tableau de recrutement, qui sera joint au dossier de demande d'EIMT. Cette étape est donc fondamentale pour la suite.

→ Plus d'informations : [guichetemplois.gc.ca/accueil](http://guichetemplois.gc.ca/accueil)

## 3. Affichage du poste auprès de deux organismes, au minimum :

L'entreprise ciblera au minimum deux des quatre groupes sous-représentés (autochtones, jeunes vulnérables, nouveaux arrivants et personnes handicapées) et devra s'assurer que le poste est bien affiché, jusqu'à obtention d'une réponse pour l'EIMT.

Elle produira une preuve d'affichage pour chaque support de diffusion, à joindre à sa demande d'EIMT.

À nouveau, cette étape est nécessaire si vous souhaitez voir aboutir positivement votre demande d'EIMT.

## 4. Production du rapport de recrutement :

Ce rapport est l'une des pièces essentielles d'une demande régulière d'EIMT. Il permet d'identifier tous les candidats postulants ou contactés, ainsi que les actions prises par l'entreprise à l'égard de chacun d'entre eux. Ils doivent impérativement faire l'objet d'une évaluation individuelle motivée.

## LA SÉLECTION DES CANDIDATS

Cette étape a pour but d'identifier des personnes a priori aptes à remplir les fonctions recherchées. Pour cela, vous devez avoir :

- Défini clairement vos besoins, tant en matière de compétences et d'expérience que de comportement;

- Rédigé une offre d'emploi précise et détaillée des compétences et expériences recherchées, mais aussi des conditions d'emploi offertes par votre structure ;
- Procédé à l'affichage de votre offre par tout moyen approprié.

Que vous ayez identifié plusieurs candidats ou qu'un seul postulant n'ait retenu votre attention, une méthodologie s'impose pour s'assurer de l'adéquation entre la personne et le poste à combler. Or, pour ce qui concerne les travailleurs étrangers, cette tâche peut s'avérer plus compliquée qu'attendu pour les recruteurs. Citons, à titre d'exemples :

- L'analyse de CV ou profils qui peuvent n'être pas rédigés en français, ou qui font référence à des diplômes et formations étrangers inconnus du recruteur ;
- L'évaluation de certaines expériences et compétences et leur transférabilité à votre entreprise et à vos besoins ;
- L'accès aux références rendu compliqué par les décalages horaires, la barrière de la langue et autres facteurs.

## L'évaluation comparative des études effectuées hors du Québec

Comment comprendre et identifier les compétences d'un travailleur étranger ? Une évaluation comparative des études du candidat étranger pourrait vous être utile.

Cette évaluation est réalisée par un expert du MIFI, mais n'est pas un diplôme ou une équivalence de diplôme : elle est une simple comparaison entre le système éducatif du pays d'origine du travailleur et celui du Québec. Elle permet ainsi à l'employeur de comprendre de quel niveau ou diplôme se rapprochent les études d'une personne.

La démarche peut être demandée par certains employeurs, notamment dans la fonction publique québécoise. Mais elle ne peut être réalisée qu'à l'initiative du travailleur.

Plus d'informations : [quebec.ca/emploi/reconnaissance-etudes-experience/faire-reconnaitre-competences-acquises-etranger/obtenir-evaluation-comparative](http://quebec.ca/emploi/reconnaissance-etudes-experience/faire-reconnaitre-competences-acquises-etranger/obtenir-evaluation-comparative)

Entreprises Québec préconise d'analyser les candidatures à la lumière d'une grille témoin, couplée à des recherches et à des entretiens préliminaires. Cette première phase d'analyse doit permettre de qualifier en entrevues plus formelles le ou les candidats les mieux positionnés.

Dès le début du processus de recrutement d'un travailleur étranger, il est important de prendre en compte l'aspect humain de cette démarche, et ce, tout au long des différentes étapes qu'une telle embauche requiert.

Rappelez-vous que la personne que vous sélectionnez ne vient pas du Québec, et n'a donc pas, par exemple, les mêmes référents culturels, les mêmes façons de travailler, ou même, des compétences différentes. Dès l'annonce de votre emploi, il est important d'aller au-delà des préjugés, même inconscients, que l'on peut avoir, et prendre un minimum de dispositions pour favoriser une bonne compréhension mutuelle.

#### **Dépasser ses biais inconscients :**

Les biais inconscients, aussi appelés biais cognitifs, sont des mécanismes de pensée agissant sur votre perception et sur votre jugement. Ils ne sont, en général, pas conscients, comme son nom l'indique, mais peuvent induire en erreur votre perception, votre évaluation ou encore votre interprétation de certains faits et gestes. Dans le contexte de l'embauche d'un travailleur étranger temporaire, ces biais sont susceptibles de fausser l'ensemble du processus.

*«Les biais inconscients, c'est ce qu'on pense déjà connaître de l'autre, de sa culture, de ses façons de vivre»,* explique Brigitte Lavallée qui accompagne de nombreuses entreprises dans l'intégration de travailleurs étrangers. Il s'agit également de la projection sur l'autre d'un modèle qui ne correspond pas à ses propres repères culturels, codes comportementaux ou schémas de valeurs, ce qui peut présenter des défis de part et d'autre, à chaque étape du recrutement.

Ainsi, il est important d'aller au-delà des biais inconscients pour s'assurer d'engager des personnes compétentes, qui répondront à vos besoins réels, sans aucune autre considération. *«Il faut vraiment tenter de voir le travailleur étranger temporaire d'abord pour ses compétences, en le traitant de façon équitable face aux autres travailleurs et sans focaliser sur son origine»,* croit Brigitte Lavallée.

## Peut-on éviter les biais inconscients ?

Si les biais à l'égard des personnes issues de l'immigration sont parfois inconscients, prendre conscience de leur existence est la première étape pour les dépasser.

Les discriminations sur la base de l'ethnicité, de l'accent ou encore d'un diplôme obtenu à l'étranger affectent l'accès et le maintien en emploi des personnes racisées, notamment issues de l'immigration, révèle une étude de l'Observatoire des inégalités raciales au Québec, parue en juin 2022.

En cause, les préjugés, mais aussi les biais inconscients.

### CONSÉQUENCES RÉELLES

«Quand on voit quelque chose de différent, notre cerveau enregistre automatiquement que ça comme une menace, comme un danger», explique Brigitte Lavallée, conseillère en ressources humaines agréées (CRHA), coach professionnelle et directrice d'Aventuranza Communication. Pour trier l'information, notre cerveau crée des raccourcis, prenant la forme de biais inconscients.

Ces biais inconscients ont des conséquences bien concrètes sur les personnes concernées : manque de confiance en soi, désengagement, dépression, immobilisme financier, social, professionnel... «Ça peut aller vraiment très loin», affirme-t-elle, soulignant «qu'on ne veut pas ça pour les personnes qu'on a embauchées [...], mais on ne veut pas ça pour notre entreprise non plus».

### PISTES DE SOLUTION

Comment faire, alors, pour éviter au maximum les biais inconscients ? Pour Brigitte Lavallée, la première étape est de les reconnaître.

Et pour les déjouer, elle suggère de commencer avec l'expérience vécue par les candidats, en prenant en compte la multiplicité des potentiels candidats dans l'affichage de l'offre d'emploi comme dans la manière de mener l'entrevue d'embauche.



La directrice d'Aventuranza Communication conseille aussi de :

- Faire en sorte que la haute direction soit investie dans la modification des pratiques en ressources humaines et de l'axe stratégique ;
- Créer des espaces de communication entre les gestionnaires et l'équipe, mais aussi au sein de l'équipe ;
- Adopter une politique claire en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI), prenant en compte l'expérience candidat tout autant que l'expérience employé ;
- Revoir ses pratiques en ressources humaines et oser diversifier son approche ;
- S'assurer que les lieux physiques comme virtuels sont sécuritaires, au sens propre comme sur le plan psychologique ;
- Mettre en place un indicateur afin de mesurer l'avancement de sa transformation organisationnelle.

L'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés privilégie quant à lui les indicateurs qui tiennent compte de la perception des personnes issues de groupes en quête d'équité, par exemple le sentiment d'inclusion, le taux de promotion à travers différents groupes, etc.

## BONNE PRATIQUE

Certaines mesures peuvent être mises en place pour favoriser une embauche équitable du travailleur étranger temporaire. Il est important de s'engager au niveau humain.

### AU STADE DES ENTRETIENS D'EMBAUCHE

Au sein d'une entreprise, c'est souvent la même personne qui s'occupe des entrevues d'embauche, avec ses biais à elle. « Y aurait-il, lieu, dans ce cas, de créer un comité chargé de la révision des questions d'entrevues, de temps en temps ? », interroge Brigitte Lavallée.

Développer cette sensibilité humaine dès les phases de sélection et de recrutement du travailleur étranger temporaire fait partie des bonnes pratiques RH. Il s'agit d'encourager l'instauration d'une culture d'inclusion dans les entreprises, pour prendre en compte des réalités de chacun.

« Par exemple, si une seule semaine de vacances est accordée à tous les employés au sein de l'entreprise, mais qu'un travailleur étranger vient de très loin, et qu'il doit dépenser plusieurs milliers de dollars pour rentrer voir sa famille, il voudra sans doute partir plus d'une semaine », notamment s'il travaille dans une région éloignée d'un aéroport international. Des aménagements sont-ils possibles à cet égard ? » demande Brigitte Lavallée. Les avantages sociaux sont très différents d'une culture à l'autre, d'un pays à l'autre. Les travailleurs venus de France, par exemple, sont habitués à cinq semaines de congés payés. Ne vous méprenez pas de leur réaction lorsque vous leur apprenez que l'entreprise n'accorde que deux semaines aux nouveaux employés, ni de l'importance que revêtira la capacité d'accéder à davantage de jours.

### DANS LES RELATIONS DE TRAVAIL

De même, certains comportements dits implicites au milieu de travail québécois sont rarement écrits. Peut-être devraient-ils l'être, pour aider les travailleurs étrangers temporaires à s'adapter. « Il peut s'agir de choses aussi simples que de regarder son interlocuteur dans les yeux quand on lui parle, ou d'être bien perçu lorsqu'on prend des initiatives. Des attitudes qui semblent simples et normales pour un employé québécois ne le sont peut-être pas pour un travailleur étranger temporaire » précise la formatrice. Le langage corporel et non verbal est un aspect fondamental de la compréhension de l'autre.

Pour aller plus loin sur les biais inconscients et acquérir des clés pour favoriser l'inclusion et la diversité en entreprise, écoutez le balado « Biais d'entrée » (deux saisons de six épisodes chacune), une initiative du Bureau d'intégration des nouveaux arrivants à Montréal (BINAM) de la Ville de Montréal, avec le soutien du MIFI.

→ [ici.radio-canada.ca/ohdio/balados/7963/biais-entree](http://ici.radio-canada.ca/ohdio/balados/7963/biais-entree)

### **Briser les barrières de la langue :**

Dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET), le salarié doit pouvoir s'exprimer en français et, dans une moindre mesure, en anglais, à un niveau nécessaire pour exécuter les tâches qui sont sous sa responsabilité. Une maîtrise minimale d'une de ces deux langues pourra nécessiter la présence d'un interprète ou un traducteur pour permettre ou faciliter la communication, le temps que le travailleur acquière un niveau suffisant.

Une telle mesure sera d'autant plus pertinente dès la phase de l'embauche : l'appui d'un interprète lors des entretiens pourra s'avérer déterminant dans le choix d'un candidat.

### **Sélectionner en pensant à la reconnaissance des compétences :**

Au niveau du gouvernement comme des entreprises, la dernière année a vu des efforts se déployer en termes de reconnaissances des acquis et des compétences. À l'ordre des conseillers en

## **Vers un système de reconnaissance des qualifications entre employeurs francophones ?**

L'Alliance des patronats francophones, où sont représentés 31 pays, discute de partenariats qui pourraient faciliter les échanges commerciaux, les investissements entre les pays de la francophonie, et notamment une meilleure circulation de la main-d'œuvre.

Ensemble, ils réfléchissent à un système de reconnaissance des qualifications entre employeurs francophones, sur la base d'une sorte de « certificat » attestant de compétences transférables d'une entreprise à l'autre.

[immigrantquebecpro.com/surqualification-des-travailleurs-immigrants-vers-un-meilleur-arrimage](http://immigrantquebecpro.com/surqualification-des-travailleurs-immigrants-vers-un-meilleur-arrimage)

ressources humaines agréés (CRHA), Manon Poirier conseille aux employeurs de déterminer avant la sélection ce qui est non négociable, et les points qui peuvent être améliorés par la pratique ou grâce à une formation. « *Les organisations repensent leurs profils de compétences et cela peut donner de belles surprises : embaucher un profil que l'on n'aurait pas sélectionné avant, mais qui apporte d'autres compétences* », affirme-t-elle. Elle conseille vivement aux employeurs d'investir les ressources nécessaires en temps et en argent pour former leurs employés.

## L'EMBAUCHE DU TRAVAILLEUR ÉTRANGER TEMPORAIRE

Après la phase de sélection vient celle de l'embauche du candidat qui vous semble le mieux outillé pour répondre à vos besoins. L'essentiel des responsabilités de cette phase revient à l'employeur, principalement :

- La vérification de la régularité de votre salarié, dans le cas d'un métier réglementé ou régi par un ordre professionnel (voir **Chapitre 1**) ;
- La production du contrat de travail, qui n'est en principe pas obligatoire au Québec, mais qui est également requis dans le cadre de l'embauche d'un travailleur étranger temporaire ;
- La gestion de l'ensemble des clauses qui régissent le contrat (paie, équité salariale, santé et sécurité, etc.) ;
- La préparation à l'accueil du nouvel employé (voir **Chapitre 5**).

Les mesures énoncées sur le site d'Entreprises Québec restent générales, et elles ne sont pas propres aux travailleurs étrangers temporaires. Mais elles sont un rappel qui pourra être utile à certains. En tant qu'employeur, il peut ainsi être utile de s'y référer pour mémoire.

- Pour accéder au portail d'Entreprises Québec et à l'ensemble des recommandations du gouvernement : [www2.gouv.qc.ca/entreprises/portail/quebec](http://www2.gouv.qc.ca/entreprises/portail/quebec)

## LE PROCESSUS D'IMMIGRATION, OU L'OBTENTION DU PERMIS DE TRAVAILLER AU QUÉBEC

En matière d'immigration temporaire de travailleurs étrangers, même si chaque cas est différent et va dépendre d'une multitude de facteurs, il est possible, pour l'employeur, de rapidement identifier la ligne applicable à son cas, et donc les étapes à suivre.

Première chose à savoir : un permis de travail est-il requis ? Si les exceptions sont à la fois rares et très encadrées, il convient de s'assurer de la réponse à cette question avant de poursuivre ou non les démarches.

- Pour en savoir plus sur cette étape préliminaire : [canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/bulletins-guides-operationnels/residents-temporaires/travailleurs-etrangers/admissibilite/etapes-determination-travail-evaluation-demandes-permis-travail.html](https://canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/bulletins-guides-operationnels/residents-temporaires/travailleurs-etrangers/admissibilite/etapes-determination-travail-evaluation-demandes-permis-travail.html)
- Pour déterminer si l'emploi peut être dispensé de permis de travail : [canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/permis/temporaire/besoin-permis-travail.html](https://canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/permis/temporaire/besoin-permis-travail.html)

### BONNE PRATIQUE

La mise en place de moyens de communication inclusifs fait partie des bonnes pratiques à développer par les entreprises qui souhaitent travailler avec des travailleurs étrangers temporaires, notamment à travers une politique de gestion de la diversité.

Il faut avoir des bases solides pour s'assurer d'aller au-delà des préjugés. Par exemple, il est nécessaire d'avoir une culture bien établie de civilité et des gestionnaires prêts à intervenir en cas d'écart. Mais où tracer la ligne rouge ? Une blague sur les origines ou sur certains traits du travailleur étranger, même dite sans volonté de nuire ou de blesser, pourra avoir des conséquences néfastes sur le climat de travail et l'intégrité de la personne visée - et pourrait devenir du harcèlement. Il s'agit de faire preuve de prudence et d'une grande écoute. Si chaque situation est unique, la perte de contrôle est la dernière chose que souhaite l'entreprise.

Dès lors qu'un permis de travail est nécessaire, et que l'employeur comme le salarié ne font pas l'objet d'une interdiction de délivrance, on peut s'interroger sur le programme d'immigration temporaire applicable.

En matière de travail temporaire au Québec, il existe deux programmes principaux :

- Le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) ;
- Le Programme de mobilité internationale (PMI).

Même s'ils permettent tous deux d'embaucher des travailleurs étrangers temporaires, ces programmes ont des objectifs différents, ne sont pas administrés de la même façon et donc sont soumis à des démarches différentes. Ils se distinguent sur un certain nombre de points :

	PTET	PMI
<b>Compétence</b>	Provinciale et fédérale	Fédérale seule
<b>EIMT</b>	Oui	Non
<b>Type de permis de travail</b>	Fermé	Variable (fermé ou ouvert)

Comme nous le verrons, le PMI relève uniquement du gouvernement fédéral. À ce titre, il profite de démarches plus courtes et surtout plus simples que le PTET. Mais si le PMI est très populaire, il est avant tout restreint à certaines catégories de travailleurs pour lesquelles il a été déterminé qu'une Évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT) n'est pas nécessaire puisque leur venue procure un avantage important pour le Canada sur le plan économique ou culturel ou des avantages mutuels réciproques à l'étranger pour les citoyens canadiens et les résidents permanents.

Pour les employeurs désirant combler un besoin de main-d'œuvre à défaut de trouver des travailleurs canadiens ou résidents permanents du Canada, le PTET est généralement le programme à utiliser. L'employeur doit alors obtenir une EIMT, ce qui permet de s'assurer que l'embauche d'un travailleur étranger temporaire :

- Entraînera des effets positifs ou neutres sur le marché du travail québécois ;

**TÉMOIGNAGE** Me Manon Poirier  
*CRHA,  
Directrice générale de  
l'Ordre des conseillers en  
ressources humaines agréés*

**Quel bilan peut-on faire de la généralisation du travail hybride au sein des entreprises ?**

De manière générale, et les employeurs et les employés nous disent être satisfaits du modèle hybride. Pour assurer sa pérennité, il faut tirer des apprentissages de ce grand laboratoire collectif. Le modèle hybride est un modèle très porteur pour les organisations et pour les employés. Mais il faut que ce soit bien fait. Pour ce faire, il faut l'aborder comme une occasion de réorganiser le travail et non simplement comme une politique de flexibilité.

**Quels défis pose-t-il par rapport aux pratiques en équité, diversité et inclusion (EDI) ?**

Il faut notamment que les organisations rehaussent leurs pratiques en matière d'intégration. Dans un modèle hybride — où c'est plus lent pour les gens de comprendre les dynamiques, de développer des relations — il faut être beaucoup plus proactifs et intentionnels sur l'intégration.

**Quels conseils donnez-vous aux entreprises pour faciliter l'EDI en contexte de travail hybride ?**

Ce que j'ai vu de plus performant en termes de pratique EDI, c'est vraiment l'accompagnement individualisé par un pair. Quand tu arrives de l'étranger, il y a souvent des règles et des pratiques non écrites, et le parrainage/marrainage crée cet espace sécuritaire avec quelqu'un à qui l'on peut poser tout type de questions.

On commence à avoir des données sur les effets du travail en mode hybride sur les promotions, l'intégration, le degré de satisfaction, le taux de présence, etc. Il faut les faire parler et voir si et comment cela affecte l'EDI. Par exemple, si l'on se rend compte que les gens issus de l'immigration sont présents quatre jours au bureau et les autres seulement deux jours par semaine tel que requis, ce serait intéressant de comprendre pourquoi. Est-ce une préférence ? Est-ce qu'ils s'imposent une obligation d'être présents ? Ont-ils l'impression que ceci leur garantira la prochaine promotion ? Est-ce que les données RH soutiennent leurs perceptions ou non ? En mesurant, on peut adapter/corriger et continuer de faire évoluer les modèles hybrides et les pratiques EDI.

- Que l'employeur a fait des efforts de recrutement au Québec avant d'embaucher un travailleur étranger temporaire ;
- Qu'il offre au travailleur étranger des conditions de travail et un salaire conformes à la réglementation en vigueur au Québec et de nature à attirer des travailleurs locaux.

## Le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) en 10 étapes clés

Avant toute chose, il existe plusieurs volets ou voies au PTET :

- Postes à haut salaire ;
- Postes à bas salaire ;
- Traitement simplifié (sous-volet des deux précédents) ;
- Fournisseurs de soins à domicile ;
- Volet agricole ;
- Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) ;
- Volet des talents mondiaux.

Ces volets ou voies permettent de combler un besoin de main-d'œuvre particulier. Ils comportent chacun des spécificités dans la présentation des documents et dans les obligations des employeurs qu'il est nécessaire de connaître avant de faire une demande dans le cadre du PTET.

### BON À SAVOIR

Toute personne ou organisme qui désire obtenir des informations sur le PTET est fortement conseiller de se référer au site du programme.

À l'heure de publier ce guide, le contexte relatif au marché du travail et au Programme est très volatile, et des changements et mises à jours pourraient être faits sans préavis et sur une base régulière.

[canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/travailleurs-etrangers-temporaires.html](http://canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/travailleurs-etrangers-temporaires.html)

Le Centre de services aux employeurs est aussi une ressource précieuse pour obtenir des informations à jour. Pour le joindre : 1-800-3367-5693



Au total, ce sont trois ministères qui sont impliqués dans le cadre du PTET.

- Au provincial, le **ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI)** vérifie notamment si le salaire que vous offrez au travailleur étranger temporaire correspond au salaire d'un travailleur québécois dans la même catégorie d'emploi et pour le même niveau d'expérience. Il se réfère pour cela à la Classification nationale des professions (CNP), afin de déterminer la profession qui sera exercée par le travailleur étranger temporaire, et ce, pour toutes les catégories de postes du PTET. Le MIFI vérifie également si le travailleur étranger temporaire recruté répond aux exigences de l'emploi offert et lui délivre le Certificat d'acceptation du Québec (CAQ) suite à une EIMT positive effectuée conjointement avec le gouvernement fédéral;
- Au niveau fédéral, **Emploi et Développement social Canada (EDSC)** évalue l'offre d'emploi et l'impact de celle-ci sur le marché du travail simultanément avec le MIFI; vérifie l'authenticité de l'employeur, ainsi que ses efforts de recrutement; transmet à l'employeur la décision conjointe de l'EIMT;
- Finalement, toujours au fédéral, **Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC)** examine la demande et accorde le permis de travail, au travailleur étranger temporaire et aux membres de sa famille, le cas échéant, si l'examen de la demande est positif.

On peut généralement regrouper les étapes de la procédure en trois ensembles principaux, au cours desquels seront amenés à intervenir les ministères, le salarié et l'employeur, parfois simultanément :

- Les étapes de sélection du travailleur étranger salarié;
- Les étapes de l'Évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT) et du CAQ;
- Les étapes de la demande de permis de travail.

À ces trois ensembles, qui comprennent un total de neuf étapes, on peut aussi ajouter une dixième étape, celle de l'accueil et d'intégration du travailleur étranger, que nous traiterons en **Chapitre 5**.

## LA SÉLECTION TEMPORAIRE DU TRAVAILLEUR ÉTRANGER

Les trois étapes de ce premier ensemble sont :

- **Étape 1** : Les entretiens d'embauche ;
- **Étape 2** : L'accord de principe sur le titre, la nature et les conditions de l'emploi visé ;
- **Étape 3** : La demande de sélection temporaire et la constitution de son dossier par le travailleur.

Nous avons déjà largement évoqué la phase de sélection du point de vue RH, dans la **Partie 1**. Nous nous intéresserons par conséquent ici davantage à son formalisme — et surtout à l'issue — de ce premier palier

### Le contrat de travail :

Le contrat de travail est un document obligatoire au moment de la présentation de la demande de sélection temporaire (DST). Le TET doit donc déjà avoir en sa possession son contrat de travail avant de présenter sa DST.

L'employeur devrait remettre au futur salarié étranger une lettre d'offre d'emploi, dûment signée. Celle-ci doit faire référence à la même profession, aux mêmes salaires et aux mêmes conditions de travail que se retrouveront dans le contrat de travail.

Cette lettre n'est légalement obligatoire que dans le cas où l'emploi est visé par une EIMT. Si l'employeur est dispensé d'EIMT, il soumet son offre d'emploi au travailleur directement dans le Portail des employeurs, sur son compte IRCC. Le numéro d'offre d'emploi ainsi obtenu vaut, en théorie, lettre d'offre d'emploi.

Il est préférable de fournir une lettre formelle à ajouter au dossier de demande de permis de travail. Parmi les mentions qu'il est conseillé de faire apparaître (sur un papier à en-tête de l'entreprise) :

- Le nom au complet de l'employé ;
- La date d'embauche ;
- La durée prévue de l'emploi (si le contrat est à durée indéterminée ou l'emploi est permanent) ;
- Le nombre d'heures de travail par semaine ;
- Le taux du salaire par heure ;
- La description des tâches de l'employé, et bien sûr ;

- Le nom au complet de l'employeur, ses coordonnées complètes et sa signature.
- Plus d'informations : [ircc.canada.ca/francais/centre-aide/reponse.asp?qnum=1200&top=17](http://ircc.canada.ca/francais/centre-aide/reponse.asp?qnum=1200&top=17)

### La demande de sélection temporaire par le Québec à titre de travailleur étranger temporaire

Le travailleur étranger constitue ici son dossier de demande de sélection temporaire par le Québec, qui doit, au terme de l'EIMT, aboutir à l'obtention du Certificat d'acceptation du Québec (CAQ). L'obtention du CAQ clôt le volet provincial de la procédure.

- Pour connaître les pièces et justificatifs à joindre par le travailleur étranger temporaire : [quebec.ca/immigration/travailler-quebec/travailleurs-temporaires/programme-travailleurs-etrangers-temporaires/autorisations/demande-selection-temporaire#c250519](http://quebec.ca/immigration/travailler-quebec/travailleurs-temporaires/programme-travailleurs-etrangers-temporaires/autorisations/demande-selection-temporaire#c250519)

**NOTE IMPORTANTE :** Informez bien le travailleur étranger temporaire qu'il doit signer l'Autorisation donnée à l'employeur (formulaire A-0506-CF) de le représenter dans les démarches auprès du MIFI — notamment la soumission de sa demande de CAQ.

En effet, la demande d'EIMT présentée conjointement au MIFI et à EDSC relève du fait de l'employeur, non du salarié.

### L'ÉVALUATION DE L'IMPACT SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Les trois étapes de ce second ensemble sont :

- **Étape 1 :** La présentation de la demande d'EIMT et, s'il y a lieu, de la demande de sélection temporaire;
- **Étape 2 :** L'évaluation des demandes par les autorités;
- **Étape 3 :** La décision.

L'un des fondements de l'immigration temporaire réside dans un principe simple : le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) est une mesure de dernier recours. Il permet d'ouvrir une voie particulière aux employeurs qui ne parviennent pas à trouver de candidat citoyen ou résident permanent du Canada.

Toutefois, comment sait-on que l'employeur n'a pas d'autre choix que de se tourner vers la main-d'œuvre étrangère? Comment mesure-t-on les efforts qu'il a déployés pour embaucher un citoyen ou un résident permanent? Et surtout, comment lui, employeur,

peut-il apporter une preuve suffisante auprès des autorités pour être en mesure d'entamer le recrutement d'un travailleur étranger temporaire ?

La réponse à ces questions est justement l'objet de la procédure d'Évaluation d'impact sur le marché du travail, plus connue sous l'acronyme EIMT.

De manière générale, le travailleur étranger et l'employeur doivent se conformer aux critères d'admissibilité du PTET auprès des autorités provinciales et fédérales.

Cette évaluation est ainsi réalisée conjointement à deux niveaux, dès lors que l'employeur soumet :

- Au ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI), sa demande d'EIMT ainsi que le dossier complet de demande de sélection temporaire remplie et signée par

### Dans quels cas le travailleur étranger temporaire est-il dispensé de CAQ ?

Certains travailleurs étrangers temporaires n'ont pas besoin d'obtenir un Certificat d'acceptation du Québec, dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires.

Ils en sont exemptés quand :

- La durée du travail continue est de 30 jours ou moins ;
- L'emploi n'est pas rétribué ;
- L'employeur est exempté de faire une demande d'Évaluation de l'impact sur le marché du travail auprès des gouvernements du Québec et du Canada ;
- Lorsqu'ils sont dispensés de l'obligation de détenir un permis de travail délivré par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC).

Mais attention : le seul fait que le travailleur n'ait pas à obtenir de CAQ ne vous dispense pas, en tant qu'employeur, de présenter une demande d'Évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT) auprès du gouvernement du Canada.

Plus d'informations : [quebec.ca/immigration/travailler-temporairement/programme-travailleurs-etrangers-temporaires/autorisations/demande-selection-temporaire/situations-caq-non-requis](http://quebec.ca/immigration/travailler-temporairement/programme-travailleurs-etrangers-temporaires/autorisations/demande-selection-temporaire/situations-caq-non-requis)

le travailleur étranger qu'il a identifié pour occuper l'emploi (dans les cas où l'obtention d'un CAQ est requise);

- À EDSC sa demande d'EIMT.

Les obligations déclarées dans l'EIMT doivent être respectées par l'employeur. Advenant un changement aux conditions de travail, il est possible que l'employeur soit tenu d'effectuer une nouvelle démarche d'EIMT et que le TET doive obtenir un nouveau CAQ et un nouveau permis de travail.

Par défaut, l'employeur sera soumis à la procédure régulière d'EIMT.

**IMPORTANT** : Le 12 septembre 2023 et pour trois ans, EDSC a lancé un Projet pilote pour les employeurs reconnus (PPER) dans le cadre du PTET. Ce projet pilote vise à réduire le fardeau administratif pour les employeurs qui ont respecté les obligations liées au PTET lors de leurs recours passés au Programme. Ils peuvent ainsi, sous conditions, bénéficier d'EIMT simplifiées, assorties de durées de validité allongées.

Notez que Service Canada a cessé d'accepter les demandes pour le PPER depuis le 16 septembre 2024. Cependant, les employeurs inscrits au PPER pourront continuer à soumettre des demandes pour les postes figurant sur la liste des professions du PPER en utilisant un processus d'EIMT allégée. Le PPER prendra fin le 31 décembre 2026.

→ Plus d'informations : [canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/employeur-reconnu.html](https://canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/employeur-reconnu.html)

Les employeurs qui ne participent pas au PPER peuvent eux aussi, dans certains cas, se prévaloir d'aménagements à l'EIMT — lorsqu'il n'en sont pas tout simplement exonérés.

#### **La procédure régulière d'une EIMT :**

La procédure régulière d'EIMT va notamment prendre en compte le type d'emploi offert, selon qu'il s'agisse d'un poste à haut ou à bas salaire.

**NOTE IMPORTANTE** : Pour les postes au Québec d'une durée de travail continu de plus de 30 jours, les demandes d'EIMT doivent être soumises de manière simultanée à Service Canada et au ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) du Québec.

## Des différences selon qu'un poste est à bas ou à haut salaire

### DES OBLIGATIONS VARIABLES EN FONCTION DU SALAIRE MÉDIAN

Les entreprises québécoises sont soumises à des démarches et responsabilités différentes, selon qu'elles embauchent un travailleur étranger temporaire à haut ou à bas salaire. On opère cette distinction au regard du salaire horaire médian en vigueur dans la province (27,47 \$ CAN de l'heure depuis le 2 avril 2024, indice révisé chaque année, [canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/salaire-moyen.html](https://canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/salaire-moyen.html)).

Par exemple, dans le cadre d'une embauche à un poste à bas salaire, l'employeur aura certaines obligations vis-à-vis du travailleur étranger temporaire, comme payer son transport aller-retour, l'aider à trouver un logement abordable et convenable ou encore lui offrir une couverture d'assurance maladie équivalente à celle offerte par le système public, dès son arrivée et jusqu'à ce qu'il ait droit aux prestations du système public.

Dans le cadre d'une embauche à un poste à haut salaire, l'employeur a l'obligation d'offrir une assurance maladie, mais n'a pas d'obligation en matière de transport ou de logement. Il n'y a également aucune limite d'embauche.

En revanche, les employeurs qui embauchent dans le volet bas salaire se voient imposer une limite d'embauche généralement fixée à 20 % des effectifs totaux par lieux de travail. Toutefois, à l'automne 2024, cette proportion a été réduite à 10 %.

### NOUVELLES MESURES DE RESSERREMENT DU PTET VOLET BAS SALAIRE

En effet, de nouvelles mesures de resserrement pour le volet des postes à bas salaire sont entrées en vigueur le 26 septembre 2024. Depuis cette date, certaines demandes d'EIMT soumises pour le volet des postes à bas salaire seront touchées par les mesures de resserrement suivantes :

- Certaines demandes d'EIMT pour des postes à bas salaire dans des zones métropolitaines de recensement où le taux de chômage est de 6 % ou plus ne seront pas traitées ;
- La limite actuelle de 20 % du nombre de TET dans des postes à bas salaire sera réduite à 10 % ;
- La durée maximale d'emploi des postes à bas salaire sera réduite de 2 ans à 1 an.

Les secteurs exemptés sont ceux de la sécurité alimentaire (agriculture primaire, transformation des aliments et transformation du poisson), de la construction et de la santé.

### GEL PARTIEL DU PTET BAS SALAIRE À MONTRÉAL

En parallèle, suivant le moratoire de 6 mois sur le PTET décrété par le gouvernement du Québec et entré en vigueur le 3 septembre 2024, les autorités fédérales ont annoncé que certaines demandes d'évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT) soumises pour des postes à bas salaire dans la région économique de Montréal ne seront pas traitées.

Pour plus d'informations : [canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etranagers/refus.html](https://canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etranagers/refus.html)

Pour connaître les exigences relatives aux postes à bas salaire : [canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etranagers/salaire-moyen/bas/exigences.html](https://canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etranagers/salaire-moyen/bas/exigences.html)

Pour connaître les exigences relatives aux postes à haut salaire : [canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etranagers/salaire-moyen/haut/exigences.html](https://canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etranagers/salaire-moyen/haut/exigences.html)

→ [quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/recruter/embaucher-immigrant/embaucher-travailleur-etranger-temporaire](http://quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/recruter/embaucher-immigrant/embaucher-travailleur-etranger-temporaire)

La soumission se fait en ligne, sur le Portail de l'EIMT du Guichet-Emplois du Canada. Dans le Portail, il sera possible de remplir le formulaire d'EIMT et payer les droits exigibles. Vous devez également imprimer la section Renseignements sur la demande du formulaire d'EIMT afin d'en soumettre la copie au MIFI.

→ [ptet-ge.eimt.edsc.gc.ca/employer](http://ptet-ge.eimt.edsc.gc.ca/employer)

## BONNE PRATIQUE

Pour que votre demande d'EIMT ne soit pas refusée ou allongée dans son traitement, vous pouvez prendre quelques mesures simples :

- Assurez-vous de présenter une demande complète avant de la transmettre aux autorités ou, dans le cas contraire ;
- Prenez les actions nécessaires rapidement dès que vous recevez une demande d'information ou de documentation supplémentaire de la part d'un agent de Service Canada ;
- Favorisez la demande en ligne plutôt que papier. Notez que les demandes d'EIMT auprès d'EDSC-Service Canada doivent être effectuées en ligne sauf pour des situations exceptionnelles indiquées sur le site internet de ce ministère.

De manière générale, soyez vigilant et veillez à bien valider tous les critères demandés par les autorités. N'hésitez pas à faire appel à un professionnel, ou encore à faire appel à un conseiller en immigration régionale du MIFI (voir **Chapitre 2**).

Pour toute question, communiquer avec le Centre de services aux employeurs d'EDSC-Service Canada concernant les questions en lien avec EDSC, du lundi au vendredi, de 7 h à 20 h, heure de l'Est :

Numéro sans frais 1 800 367-5693 ;  
Appareil de télécommunication pour  
les personnes sourdes (ATS) : 1 855 881-9874

Pour contacter le MIFI sur le volet CAQ :

[quebec.ca/gouvernement/ministere/immigration/coordonnees](http://quebec.ca/gouvernement/ministere/immigration/coordonnees)



**NOUVEAU** : Il est dorénavant possible pour les employeurs de présenter leur demande d'EIMT au MIFI et à EDSC/Service Canada avant d'avoir trouvé un ressortissant étranger pour combler le poste offert pour les demandes présentées dans Arrima. Ce processus est appelé EIMT dénominalisée. Pour ce faire, l'employeur doit présenter l'EIMT sans indiquer le nom du travailleur dans la demande.

→ [canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangeurs/demande-sans-travailleur.html](https://canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangeurs/demande-sans-travailleur.html)

Pour soumettre une demande d'EIMT au MIFI, vous devez passer par la plateforme Arrima, selon le format exigé par les autorités provinciales.

## Coût et délais de l'EIMT

Qu'il s'agisse d'un poste à haut ou à bas salaire, une demande d'EIMT en coûtera 1 000 \$ CAN à l'employeur au fédéral, ainsi que 222 \$ CAN pour le volet provincial. L'employeur pourra également s'acquitter des frais relatifs à la demande de sélection temporaire par le Québec, qui incombent normalement au travailleur, et dont le montant est ajusté chaque année. Au 1<sup>er</sup> janvier 2024, ils s'élèvent eux aussi à 222 \$ CAN.

[quebec.ca/immigration/travailler-temporairement/programme-travailleurs-etrangeurs-temporaires/autorisations/demande-selection-temporaire#c136589](https://quebec.ca/immigration/travailler-temporairement/programme-travailleurs-etrangeurs-temporaires/autorisations/demande-selection-temporaire#c136589)

Les délais de traitement d'une demande d'EIMT sont variables et dépendent de facteurs comme l'absence de pièces requises au dossier, ou encore la catégorie de programme dans laquelle vous embauchez le travailleur étranger temporaire.

Emploi et Développement Social Canada (EDSC) met à disposition une page dédiée à la durée de traitement des demandes d'EIMT, en fonction de la catégorie dans laquelle elles sont présentées :

[canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangeurs/delais-traitement-demandes-evaluation-impact-marche-travail.html](https://canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangeurs/delais-traitement-demandes-evaluation-impact-marche-travail.html)

Naturellement, au Québec, il faut considérer le caractère conjoint du traitement des demandes d'EIMT, par le MIFI et par EDSC.

Pour soumettre une demande d'EIMT au MIFI, dans le cadre du PTET pour les postes des volets à bas et à haut salaire et pour le volet des talents mondiaux vous devez vous créer un profil dans le Portail employeurs d'Arrima. Pour ce faire, vous devez disposer d'un numéro d'entreprise du Québec (NEQ) valide ainsi que d'une adresse courriel.

- Pour un poste à bas salaire : [quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/recruter/embaucher-immigrant/embaucher-travailleur-etranger-temporaire/poste-bas-salaire/transmettre-demande-eimt](https://quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/recruter/embaucher-immigrant/embaucher-travailleur-etranger-temporaire/poste-bas-salaire/transmettre-demande-eimt)
- Pour un poste à haut salaire : [quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/recruter/embaucher-immigrant/embaucher-travailleur-etranger-temporaire/poste-haut-salaire/transmettre-demande-eimt](https://quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/recruter/embaucher-immigrant/embaucher-travailleur-etranger-temporaire/poste-haut-salaire/transmettre-demande-eimt)

**ATTENTION** : Un moratoire de 6 mois décrété par le Québec et entré en vigueur le 3 septembre 2024 entraîne un gel partiel du volet bas salaire du PTET (27,47 \$ CAN de l'heure au Québec au 2 avril 2024) pour les entreprises établies sur l'île de Montréal. Hors cas d'exceptions, les demandes d'EIMT/CAQ ne seront plus reçues.

- [quebec.ca/nouvelles/actualites/details/immigration-temporaire-quebec-limite-laugmentation-du-nombre-de-residents-non-permanents-57781](https://quebec.ca/nouvelles/actualites/details/immigration-temporaire-quebec-limite-laugmentation-du-nombre-de-residents-non-permanents-57781)

D'autres mesures, fédérales cette fois, entrées en vigueur le 26 septembre 2024, prévoit notamment que ne seront plus traitées les demandes d'EIMT pour les postes du volet bas salaire du PTET, présentées par les entreprises établies dans les zones métropolitaines de recensement qui affichent un taux de chômage de 6 % et plus.

- [canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/salaire-moyen.html](https://canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/salaire-moyen.html)

À l'issue de cette étape, trois scénarii se dessinent :

- **Scénario 1** : Vous recevez une décision conjointe positive de l'EIMT, ainsi qu'une décision positive du MIFI pour le CAQ du travailleur étranger. Vous devez alors envoyer une copie de chaque document au travailleur étranger temporaire. Il en aura besoin pour compléter sa demande de permis de travail, qui devra être présentée dans les 6 mois (date de validité de l'EIMT depuis le 1<sup>er</sup> mai 2024) ;

- **Scénario 2** : Vous recevez une décision conjointe négative de l'EIMT. Dans ce cas, l'embauche est invalidée et les frais engagés ne sont pas remboursés.
  - **Scénario 3** : Vous recevez une décision conjointe positive de l'EIMT mais une décision négative du MIFI pour le CAQ du travailleur étranger. Vous avez dans ce cas la possibilité de remplacer ce travailleur étranger sur votre EIMT positive par un autre.
- Pour plus d'information sur la procédure de remplacement de travailleur : [quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/recruter/embaucher-immigrant/embaucher-travailleur-etrange-temporaire/remplacer-travailleur](http://quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/recruter/embaucher-immigrant/embaucher-travailleur-etrange-temporaire/remplacer-travailleur)
- Pour plus d'informations sur la procédure régulière d'EIMT : [canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleursetrangers/quebec/processus-regulier.html](http://canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleursetrangers/quebec/processus-regulier.html)

#### Le traitement simplifié :

EDSC et le MIFI ont signé une entente afin de permettre aux employeurs québécois de se prévaloir, dans certains cas, d'une procédure d'EIMT simplifiée.

Cette procédure simplifiée va permettre à l'employeur de présenter sa demande d'EIMT tout en étant dispensé de fournir la preuve que des efforts d'affichage de l'offre d'emploi ont été effectués. Toutefois, l'employeur devra quand même déployer des efforts pour recruter un travailleur canadien ou résident permanent.

De plus, l'employeur sera dispensé de fournir un plan de transition à l'appui de sa première demande d'EIMT, alors qu'il est généralement obligatoire pour les emplois à haut salaire.

Ce plan détaille les moyens que l'employeur compte mettre en œuvre pour « recruter, maintenir en poste et former des Canadiens ou des résidents permanents et ainsi réduire votre dépendance au Programme des travailleurs étrangers temporaires ».

#### BON À SAVOIR

Dès la réception de sa copie de CAQ, le travailleur étranger peut bénéficier de l'accompagnement personnalisé à distance d'un représentant du MIFI, afin de faciliter son intégration une fois arrivé au Québec.

L'employeur devra le produire, en revanche, s'il demande une seconde EIMT pour la même profession, au même lieu de travail.

- Plus d'informations sur le plan de transition et ses exemptions : [canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/salaire-moyen/haut/exigences.html](https://canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/salaire-moyen/haut/exigences.html)

### **Dans quels cas pouvez-vous bénéficier du traitement simplifié?**

Une liste des professions spécialisées concernées par la procédure simplifiée est mise à jour chaque année, en fonction des diagnostics sur l'état d'équilibre du marché du travail établis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

La liste publiée le 24 février 2024 compte 267 métiers admissibles à une simplification des règles d'immigration, dans le but d'accélérer l'arrivée de travailleurs étrangers. Cette liste sera en vigueur jusqu'au 23 février 2025.

Cette mesure s'inscrit dans le cadre exclusif du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET). À ce titre, hors cas d'exemption, vous devrez présenter une demande d'EIMT et de CAQ.

- Pour accéder à la liste en vigueur : [quebec.ca/emploi/embauche-et-gestion-de-personnel/recruter/embaucher-immigrant/embaucher-travailleur-etranger-temporaire/traitement-simplifie/liste-professions-admissibles](https://quebec.ca/emploi/embauche-et-gestion-de-personnel/recruter/embaucher-immigrant/embaucher-travailleur-etranger-temporaire/traitement-simplifie/liste-professions-admissibles)

### **Quels sont les autres avantages à tirer du traitement simplifié ?**

Les employeurs qui passent par le traitement simplifié ne sont pas soumis à une limite d'embauche par lieu d'emploi, peu importe le salaire offert. De plus, il est possible d'obtenir une EIMT d'une durée de 3 ans.

### **Le traitement simplifié répond-il à un formalisme particulier ?**

Dans le cadre du traitement simplifié, le salaire offert pour le poste détermine si l'employeur doit soumettre une demande d'Évaluation de l'impact sur le marché du travail en vertu du volet des postes à haut salaire ou du volet des postes à bas salaire, qui ont chacun des exigences qui leur sont propres.

Si vous offrez à un travailleur étranger temporaire un salaire, qui est :

- **égal ou supérieur** au salaire horaire médian provincial ou territorial, vous devez soumettre votre demande en vertu du volet des postes à haut salaire :
  - [canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/salaire-moyen/haut.html](https://canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/salaire-moyen/haut.html)

- **inférieur** au salaire horaire médian provincial ou territorial, vous devez soumettre votre demande en vertu du volet des postes à bas salaire :
  - [canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/salaire-moyen/bas.html](https://canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/salaire-moyen/bas.html)

À la Section 8 du formulaire, l'entreprise devra indiquer que le poste est assujéti au processus simplifié du Québec. L'entreprise doit s'assurer de respecter les exigences qui s'appliquent au volet des postes à haut salaire ou du volet des postes à bas salaire, le cas échéant.

- Pour plus d'informations sur la procédure simplifiée d'EIMT : [canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/quebec/processus-simplifie.html](https://canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/quebec/processus-simplifie.html)
- Pour connaître les professions concernées : [canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/entree-express/admissibilite/trouver-classification-nationale-professions.html](https://canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/entree-express/admissibilite/trouver-classification-nationale-professions.html)

## LA DEMANDE DE PERMIS DE TRAVAIL

Les trois étapes de ce troisième groupe sont :

- **Étape 1** : La demande de permis de travail ;
- **Étape 2** : Le traitement de la demande par IRCC ;
- **Étape 3** : L'arrivée du salarié au Canada et l'obtention du permis de travail.

Le travailleur étranger temporaire peut recevoir l'accompagnement personnalisé (AQ) avant d'arriver au Canada, soit en pré-départ. Il a aussi accès aux services d'apprentissage du français offerts par le gouvernement du Québec.

- Pour savoir si le travailleur temporaire a besoin d'un visa de résident temporaire (VRT) ou s'il en est exempté : [canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/visiter-canada/exigences-admission-selon-pays.html#obligationDeVisa](https://canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/visiter-canada/exigences-admission-selon-pays.html#obligationDeVisa)

**IMPORTANT** : Depuis le 28 août 2024, Les titulaires d'un permis de visiteur ne peuvent plus demander de permis de travail depuis le Canada et ne peuvent plus bénéficier du statut conservé. Ils peuvent être physiquement au Canada lorsqu'ils présentent leur demande, mais ils n'obtiendront plus leur permis de travail par la poste. Ils devront désormais activer leur permis au point d'entrée.

- [canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/avis/fin-pip-visiteurs-demande-permis-travail-depuis-canada.html](https://canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/avis/fin-pip-visiteurs-demande-permis-travail-depuis-canada.html)

**La demande de permis de travail :**

Elle peut se présenter soit auprès du bureau des visas desservant le pays ou la région d'origine du travailleur, soit en ligne. Dans tous les cas, elle relève de la responsabilité du travailleur, même s'il peut bénéficier d'un accompagnement de votre part. Le travailleur peut présenter une demande pour lui-même, et, si les conditions sont remplies, pour les membres de sa famille qui l'accompagnent (époux/conjoint de fait et enfants à charge).

Pour une demande de permis de travail fermé, les frais s'élèvent à 155 \$ CAN, et sont en principe acquittés par le travailleur. À nouveau, rien ne vous empêche de prévoir le paiement ou le remboursement de ces frais (ou de tout autres frais encourus). A contrario, il est interdit pour l'employeur de demander un remboursement de des frais d'EIMT ou de conformité (de même que des frais de transport ou d'assurance médicale) à l'employé ou d'effectuer une retenue à la source pour défrayer ces coûts.

**NOTE IMPORTANTE :** Les voyageurs exemptés de visa doivent demander une autorisation de voyage électronique pour visiter le Canada ou y transiter par avion. Cette autorisation, valide pour 5 ans, peut être obtenue en ligne au prix de 7 \$ CAN.

Elle est normalement incluse avec le permis de travail temporaire. Mais comme ce dernier n'est effectivement délivré qu'au point d'entrée, le travailleur étranger temporaire aura besoin de s'acquitter de cette démarche avant son arrivée au Québec.

→ [canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/visiter-canada/processus-demande-portail.html](https://canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/visiter-canada/processus-demande-portail.html)

**Le traitement de la demande par IRCC :**

Deux occurrences surviennent généralement durant le traitement d'une demande de permis de travail temporaire par IRCC.

- La fourniture des données biométriques, au prix de 85 \$ CAN (et 170 \$ CAN pour un couple ou une famille), valable 10 ans et à la charge du travailleur étranger temporaire;
  - Plus d'informations : [canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/campagnes/biometrie.html](https://canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/campagnes/biometrie.html)
- La vérification des antécédents judiciaires et, éventuellement, la soumission à un examen médical.

Au terme de la procédure, IRCC envoie au travailleur étranger temporaire une lettre confirmant l'approbation de la demande de permis de travail fermé.

### **L'arrivée au Québec du travailleur étranger temporaire :**

À son arrivée au Québec, le travailleur étranger temporaire n'a qu'à présenter sa lettre d'approbation à l'agent des services frontaliers du Canada, au point d'entrée, pour obtenir son permis de travail, de même que celui de son époux/conjoint, si ce dernier y est éligible.

Dès lors, le travailleur étranger peut se prévaloir de l'accompagnement personnalisé offert par le gouvernement en s'inscrivant à Accompagnement Québec pour l'aider dans son intégration, de même qu'avoir accès aux services d'apprentissage du français.

→ Plus d'informations : [quebec.ca/immigration/service-integration-personnes-immigrantes/](http://quebec.ca/immigration/service-integration-personnes-immigrantes/)

## **Assouplissement de certains processus d'embauche d'un travailleur étranger temporaire**

Des aménagements sont prévus pour permettre aux employeurs de remplacer un travailleur étranger temporaire sans avoir à présenter une nouvelle demande d'EIMT.

Deux scénarii principaux sont ciblés, dans le cas où l'employeur souhaite remplacer un travailleur étranger par un autre (travailleur étranger), et qu'il dispose toujours d'une EIMT positive valide :

- Dans le cas où le candidat initial n'a pas pu obtenir un certificat d'acceptation du Québec (CAQ) ou un permis de travail, ou
- Dans le cas où le candidat s'est finalement désisté.

L'employeur peut, en principe, remplacer un tel candidat, dès lors que l'EIMT précédemment obtenue est toujours valide – et pour une durée minimale de 30 jours au moment de présenter sa demande.

Plus d'information sur le remplacement d'un travailleur étranger temporaire, de même que les exceptions :

[quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/recruter/embaucher-immigrant/embaucher-travailleur-etrange-temporaire/remplacer-travailleur/conditions](http://quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/recruter/embaucher-immigrant/embaucher-travailleur-etrange-temporaire/remplacer-travailleur/conditions)

Pour connaître l'ensemble des démarches du travailleur étranger temporaire, selon son statut et sa situation, vous pouvez aussi le diriger vers le Guide gratuit *Immigrer au Québec*, édité par Immigrant Québec :

→ [immigrantquebec.com/fr/guides/immigrer-au-quebec](http://immigrantquebec.com/fr/guides/immigrer-au-quebec)

## Les travailleurs étrangers temporaires agricoles

Les travailleurs étrangers représentent une part importante des travailleurs du secteur.

Au Québec, les entreprises dont l'activité est liée au secteur de l'agriculture primaire disposent de deux options pour embaucher des travailleurs temporaires agricoles.

Si la production fait partie de la Liste nationale des secteurs agricoles (LNSA), l'employeur peut se prévaloir :

- Du **Programme des travailleurs agricoles saisonniers** (PTAS), réservé aux travailleurs agricoles citoyens du Mexique ou de l'un des pays des Antilles. Il offre un permis de travail ouvert sectoriel de 8 mois maximum :
  - [quebec.ca/emploi/embauche-et-gestion-de-personnel/recruter/embaucher-immigrant/embaucher-travailleur-etrange-temporaire/embaucher-travailleur-agricole/mexique-antilles-8-mois-ou-moins](http://quebec.ca/emploi/embauche-et-gestion-de-personnel/recruter/embaucher-immigrant/embaucher-travailleur-etrange-temporaire/embaucher-travailleur-agricole/mexique-antilles-8-mois-ou-moins)
- Du **volet agricole**, qui s'applique aux travailleurs agricoles originaires de tous les pays, y compris du Mexique et des pays des Antilles. Il permet aux travailleurs de rester 2 ans au maximum avec un permis de travail fermé :
  - [quebec.ca/emploi/embauche-et-gestion-de-personnel/recruter/embaucher-immigrant/embaucher-travailleur-etrange-temporaire/embaucher-travailleur-agricole/tout-pays-maximum-24-mois](http://quebec.ca/emploi/embauche-et-gestion-de-personnel/recruter/embaucher-immigrant/embaucher-travailleur-etrange-temporaire/embaucher-travailleur-agricole/tout-pays-maximum-24-mois)

Si la production ne fait pas partie de la Liste nationale des secteurs agricoles, l'entreprise doit passer par la procédure régulière des postes à bas ou à haut salaires.

Enfin, le poste agricole offert au travailleur étranger temporaire doit faire partie d'une liste énoncée par le MIFI. Pour connaître les secteurs et postes admissibles, et accéder à plus d'informations :

→ [quebec.ca/emploi/embauche-et-gestion-de-personnel/recruter/embaucher-immigrant/embaucher-travailleur-etrange-temporaire/embaucher-travailleur-agricole/secteurs-et-postes-admissibles](http://quebec.ca/emploi/embauche-et-gestion-de-personnel/recruter/embaucher-immigrant/embaucher-travailleur-etrange-temporaire/embaucher-travailleur-agricole/secteurs-et-postes-admissibles)



## DES ORGANISMES EN SOUTIEN

Plusieurs organismes ont déployé des projets à travers tout le Québec pour informer et accompagner les TET. L'objectif est de les soutenir fiscalement et juridiquement, mais aussi sur les enjeux de santé ou tout simplement pour de la traduction. Pour briser l'isolement, des tournois sportifs ou des repas sont organisés. Des organismes se sont alliés avec différents acteurs comme les villes et MRC, les épiceries ou les bibliothèques.

La Fédération de l'Union des producteurs agricoles (UPA) a mis en place un service de référence par téléphone. Chaque travailleur agricole peut appeler le 1-888-454-3998 (par téléphone) ou le 514 235-2765 (par l'application WhatsApp) pour poser ses questions administratives, sur les impôts, la santé, le logement.

Il est possible de signaler un abus à Service Canada au :  
1-866-602-9448 ou en ligne :

→ [canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/signaler-abus/outil.html](https://canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/signaler-abus/outil.html)

### Le Permis de travail ouvert pour les travailleurs vulnérables (PTOTV)

Le PTOTV est une mesure qui vise à protéger les travailleurs immigrants qui sont victimes d'abus ou de violence (ou qui risquent de l'être) dans le cadre de leur emploi.

Sont concernés les travailleurs qui possèdent un permis de travail valide lié à un employeur donné, de même que les personnes relevant du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS). Les membres de la famille présents au Canada peuvent eux aussi présenter une demande.

Sous conditions, ces personnes pourraient être admissibles à un permis de travail ouvert dispensé d'une étude d'impact sur le marché du travail (EIMT). Ainsi placées temporairement sous la juridiction du PMI, elles vont pouvoir se libérer d'un lien de travail tout en conservant un statut - du moins le temps de trouver un nouvel employeur et procéder à la demande d'un nouveau permis de travail.

Plus d'informations : [canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/bulletins-guides-operationnels/residents-temporaires/travailleurs-etrangers/travailleurs-vulnerables.html](https://canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/bulletins-guides-operationnels/residents-temporaires/travailleurs-etrangers/travailleurs-vulnerables.html)

## Le Programme de mobilité internationale (PMI)

Le Programme de mobilité internationale, ou PMI, est une mesure fédérale qui permet à un employeur d'embaucher un travailleur étranger temporaire sans qu'il ait besoin d'obtenir au préalable une EIMT.

Comme déjà évoqué précédemment, en théorie, le PTET est la règle et le PMI l'exception, même si les embauches sous PMI sont courantes et nombreuses au Québec. **Dans un premier temps**, il va donc s'agir de déterminer si l'on se trouve dans un cas où l'embauche peut relever du PMI. Si c'est le cas, **dans un second temps**, l'employeur et le travailleur seront soumis à une procédure qui, si elle est allégée, n'en demeure pas moins précise et très encadrée.

### LES CAS DE DISPENSE D'EIMT

Pour savoir si vous pouvez vous prévaloir du PMI, dans tous les cas autres que celui d'un résident temporaire autorisé à travailler sans permis de travail, il suffit de déterminer si vous êtes dispensé de demander une EIMT.

Il existe des cas où l'employeur québécois pourra être totalement dispensé de présenter une demande d'EIMT dans le cadre de l'embauche d'un travailleur étranger temporaire titulaire d'un Certificat de sélection du Québec.

- Pour plus d'informations sur les titulaires admissibles d'un certificat de sélection du Québec (CSQ) qui résident au Québec (code de dispense A73) : [canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/bulletins-guides-operationnels/residents-temporaires/travailleurs-etrangers/cas-quebec/renouvellement-prolongation-certains-titulaires-selection-quebec-dispenses-etude-impact.html](https://canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/bulletins-guides-operationnels/residents-temporaires/travailleurs-etrangers/cas-quebec/renouvellement-prolongation-certains-titulaires-selection-quebec-dispenses-etude-impact.html)

### BON À SAVOIR

Dans certains cas, l'employeur peut être dispensé de l'une ou l'autre de ces démarches.

Pour connaître les cas d'exemption : [canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/embaucher-travailleur-etran-ger/temporaire/verifier-besoin-etude-impact-marche-travail/dispenses-frais-relatifs-conformite-employeur.html](https://canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/embaucher-travailleur-etran-ger/temporaire/verifier-besoin-etude-impact-marche-travail/dispenses-frais-relatifs-conformite-employeur.html)



**TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES**

[infotetquebec.com](http://infotetquebec.com)

PAR IMMIGRANT  
» QUÉBEC



**VOUS ÊTES UN ORGANISME ? RETROUVEZ  
TOUTE L'INFORMATION CONCERNANT  
LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES**

**Guides  
d'information bilingues  
à télécharger  
GRATUITEMENT**

ESPAGNOL / FRANÇAIS



FRANÇAIS / ANGLAIS



TAGALOG / FRANÇAIS



**Infotet Québec**

**Ressources disponibles,  
activités gratuites et plus encore...**

Ce projet est financé par  
le gouvernement du Canada



## Le système de Classification nationale des professions

La Classification nationale des professions (CNP) est utilisée par le gouvernement canadien pour identifier les professions selon un système de classification basé sur la formation, les études, l'expérience et les responsabilités (FÉER).

Il existe six classifications FÉER :

- FÉER 0 pour les postes de gestion ;
- FÉER 1 pour les professions nécessitant un diplôme universitaire dans la plupart des cas ;
- FÉER 2 pour les professions nécessitant un diplôme d'études collégiales, un apprentissage de plus de 2 ans ou des tâches de supervision ;
- FÉER 3 pour les professions requérant un diplôme d'études collégiales, un apprentissage de moins de 2 ans, une formation de plus de 6 mois en emploi ;
- FÉER 4 pour les professions demandant un diplôme d'études secondaires ou une formation de plusieurs semaines en emploi ;
- FÉER 5 pour les professions demandant une courte formation et pas de diplôme spécifique.

Les emplois dits « qualifiés » font référence aux catégories FÉER 0, 1, 2 et 3. Trouver un emploi dans ces catégories est nécessaire pour obtenir certains permis de travail.

C'est la CNP qui est utilisée pour classier les emplois lors d'une demande d'immigration et vérifier si un emploi est admissible au programme demandé.

La catégorie FÉER et le code CNP permettent de déterminer le salaire à offrir ou à demander. Au Québec, la catégorie d'emploi importe pour les demandes d'immigration permanente via le Programme de l'expérience québécoise.

Pour en savoir plus selon l'emploi offert et classifié selon la CNP : [canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/entree-express/admissibilite/trouver-classification-nationale-professions.html](https://canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/entree-express/admissibilite/trouver-classification-nationale-professions.html)

- Pour plus d'informations sur le Permis de travail ouverts transitoires pour certains demandeurs de la résidence permanente dans la catégorie de l'immigration économique (code de dispense A75) : [canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/bulletins-guides-operationnels/residents-temporaires/travailleurs-etrangeurs/candidats-provinces-demandeurs-residence-permanente/permis-travail-ouverts-transitoires.html](https://canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/bulletins-guides-operationnels/residents-temporaires/travailleurs-etrangeurs/candidats-provinces-demandeurs-residence-permanente/permis-travail-ouverts-transitoires.html)
- Pour plus d'informations sur le cas des titulaires d'un Certificat de sélection du Québec (CSQ) qui se trouvent actuellement à l'extérieur du Québec (code de dispense A76) : [canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/bulletins-guides-operationnels/residents-temporaires/travailleurs-etrangeurs/cas-quebec/csq-exterieur-quebec.html](https://canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/bulletins-guides-operationnels/residents-temporaires/travailleurs-etrangeurs/cas-quebec/csq-exterieur-quebec.html)
- Pour plus d'informations sur les codes de dispense d'EIMT : [canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/bulletins-guides-operationnels/residents-temporaires/travailleurs-etrangeurs/codes-dispense.html](https://canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/bulletins-guides-operationnels/residents-temporaires/travailleurs-etrangeurs/codes-dispense.html)

Si vous avez des questions au sujet du programme, vous pouvez également contacter l'Unité pour la mobilité internationale des travailleurs (UMIT), un service d'IRCC.

- [canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/embaucher-travailleur-etranger/temporaire/lunite-pour-la-mobilite-internationale-des-travailleurs.html](https://canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/embaucher-travailleur-etranger/temporaire/lunite-pour-la-mobilite-internationale-des-travailleurs.html)

## LA PROCÉDURE SIMPLIFIÉE DU PMI

Obtenir un permis de travail temporaire dans le cadre du PMI relève d'une procédure largement simplifiée, sur deux volets principaux :

- Étant un programme fédéral, le PMI ne nécessite aucune démarche au niveau provincial, auprès du MIFI. L'obtention d'un CAQ n'est pas nécessaire ;
- En l'absence d'EIMT, les démarches qui incombent à l'employeur sont à la fois simples, rapides et peu coûteuses.

### Les démarches de l'employeur :

Une fois achevée la phase RH et que les parties se sont accordées sur les termes du contrat de travail, les démarches de l'employeur se résument à deux ou trois étapes, selon que vous ayez déjà un compte auprès d'IRCC :

- Créer un compte employeur en suivant les instructions données par IRCC ;

- Soumettre une offre d'emploi sur le Portail des employeurs, et ;
- Payer les frais relatifs à sa conformité (230 \$ CAN).

À l'issue de ces deux étapes, qui ne prennent que quelques minutes, l'employeur reçoit par courriel un numéro d'offre d'emploi qu'il doit transférer au travailleur étranger temporaire.

→ Pour accéder au Portail des employeurs : [canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/partenaires-fournisseurs-services/portail-employeurs.html](https://canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/partenaires-fournisseurs-services/portail-employeurs.html)

#### **Les démarches du travailleur :**

Une fois en possession du numéro de l'offre d'emploi, le travailleur étranger temporaire peut procéder à l'envoi de sa demande de permis de travail auprès d'IRCC, dans les mêmes conditions que décrites ci-dessus, dans le cadre du PTET.

### **Le conjoint du travailleur étranger temporaire**

Si le conjoint du travailleur étranger a l'intention de travailler au Québec et que ce dernier a été embauché pour une durée de six mois ou plus pour occuper un emploi, il peut présenter une demande de permis de travail auprès d'IRCC, sans avoir à obtenir un Certificat d'acceptation du Québec auprès du MIFI. Dans ce cas, il accèdera à un permis de travail ouvert.

Dans le cas d'un emploi peu spécialisé (catégories FEER 4 et 5) du volet des postes à bas salaires, du volet agricole ou du Programme des travailleurs agricoles saisonniers du PTET, en revanche, le conjoint du travailleur étranger temporaire qui souhaite l'accompagner au Québec devra trouver un employeur disposé à l'embaucher et à suivre l'ensemble des démarches auprès d'EDSC, du MIFI et d'IRCC (EIMT, CAQ et permis de travail), afin d'obtenir son propre permis de travail fermé. Il pourra entrer au Québec en même temps que le travailleur avec un statut de simple visiteur, en attendant d'accéder à celui de travailleur.

Pour plus d'informations sur les démarches réservées au conjoint d'un travailleur étranger temporaire peu spécialisé, veuillez consulter le site internet du MIFI :

[quebec.ca/immigration/travailler-temporairement/programme-travailleurs-etrangers-temporaires/conjoint-et-enfants](https://quebec.ca/immigration/travailler-temporairement/programme-travailleurs-etrangers-temporaires/conjoint-et-enfants)

Si sa demande est approuvée, deux scénarios se présentent, selon le lieu de résidence du travailleur :

- **Scénario 1** : Si celui-ci ne réside pas au Canada, il reçoit une lettre d'introduction, transformée à son arrivée en permis de travail par l'agent des services frontaliers ;
- **Scénario 2** : S'il réside déjà au Canada, il reçoit son permis de travail directement à son domicile, par le courrier.

**NOTE IMPORTANTE** : Pour rappel, si le travailleur étranger temporaire est titulaire d'un permis de travail ouvert, aucune démarche n'est requise, ni de la part de l'employeur ni de celle du travailleur. Un permis de travail ouvert permet à son titulaire de travailler pour n'importe quel employeur au Canada, durant toute la validité dudit permis.

Enfin, le Programme de mobilité internationale plus (PMI+) est entré en vigueur le 24 mai 2022. Il s'agit d'une voie particulière du PMI, s'adressant à certaines personnes sélectionnées de façon permanente par le Québec (détentrices d'un CSQ), et qui se trouvent encore à l'étranger. L'entente conclue entre le gouvernement du Québec et le fédéral prévoit que 7 350 permis de travail seront émis par an à partir de 2023, avec à la clé une dispense d'EIMT.

- Pour connaître les modalités de soumission d'une demande sous PMI+ : [canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/travailleurs-qualifies-quebec/programme-mobilite-internationale-plus-csq.html](https://canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/travailleurs-qualifies-quebec/programme-mobilite-internationale-plus-csq.html)

## BON À SAVOIR

Les personnes détentrices d'un CSQ obtenu dans le cadre du Programme régulier des travailleurs qualifiés ou du Programme pilote d'immigration permanente des travailleurs de l'intelligence artificielle, des technologies de l'information et des effets visuels et qui se trouvent à l'étranger sont invités par le MIFI à faire une demande de permis de travail ouvert d'une durée maximale de 3 ans auprès d'IRCC.

Plus d'informations : [quebec.ca/immigration/travailler-quebec/travailleurs-qualifies/permis-travail-ouvert](https://quebec.ca/immigration/travailler-quebec/travailleurs-qualifies/permis-travail-ouvert)

# La stratégie en matière de compétences mondiales (SCM)

La Stratégie en matière de compétences mondiales est une série de quatre mesures fédérales, qui visent à faciliter le recrutement à l'étranger de travailleurs hautement qualifiés.

## **PREMIÈRE MESURE : LE TRAITEMENT DES DEMANDES DE PERMIS DE TRAVAIL EN DEUX SEMAINES**

Cette mesure concerne certains travailleurs étrangers temporaires de niveau de compétence 0 ou 1 de FEER, de la Classification nationale des professions. Les époux, conjoints de fait et personnes à charge sont admissibles, dès lors que leur demande est envoyée simultanément à celle du travailleur.

Plus d'informations : [canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/embaucher-travailleur-etranger/temporaire/strategie-matiere-competences-mondiales/traitement-en-deux-semaines.html](https://canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/embaucher-travailleur-etranger/temporaire/strategie-matiere-competences-mondiales/traitement-en-deux-semaines.html)

## **SECONDE MESURE : DISPENSE DE PERMIS DE TRAVAIL POUR CERTAINES PROFESSIONS DE COURTE DURÉE**

### **1. LES TRAVAILLEURS HAUTEMENT QUALIFIÉS**

Les travailleurs hautement qualifiés doivent remplir deux conditions pour être dispensés de permis de travail au sens de la SCM :

- De la catégorie 0 ou 1 de FEER de la CNP, et ;
- Ils ne travaillent au Canada que dans la limite de 15 jours consécutifs tous les six mois, ou 30 jours consécutifs par an.

### **2. LES CHERCHEURS**

Les chercheurs doivent eux aussi répondre à deux critères cumulatifs :

- Ils doivent mener leur projet dans un établissement d'enseignement postsecondaire canadien financé par l'État ou un établissement de recherche affilié, et ;
- Travailler au Canada un maximum de 120 jours par an.

Plus d'informations : [canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/embaucher-travailleur-etranger/temporaire/strategie-matiere-competences-mondiales/dispenses-du-permis.html](https://canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/embaucher-travailleur-etranger/temporaire/strategie-matiere-competences-mondiales/dispenses-du-permis.html)



### TROISIÈME MESURE : MODE DE SERVICE RÉSERVÉ

Cette mesure s'adresse à deux catégories d'employeurs :

- Les entreprises recommandées à IRCC par un partenaire désigné du Québec et qui réalisent des investissements majeurs au Canada, et ;
- Les universités qui souhaitent appuyer les titulaires de chaires de recherche financées par le gouvernement.

Celles-ci peuvent alors accéder à un accompagnement personnalisé dans leurs démarches (évaluation des besoins et assistance opérationnelle).

Au Québec, les partenaires identifiés par le MIFI sont :

- Investissement Québec ;
- L'Association québécoise des technologies ;
- Québec International.

Plus d'informations : [canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/embaucher-travailleur-etrananger/temporaire/strategie-matiere-competences-mondiales/mode-de-service-reserve.html](https://canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/embaucher-travailleur-etrananger/temporaire/strategie-matiere-competences-mondiales/mode-de-service-reserve.html)

### QUATRIÈME MESURE : LE VOLET DES TALENTS MONDIAUX

Pour les travailleurs et les entreprises admissibles, il permet un traitement accéléré de l'ensemble de la procédure d'immigration temporaire :

- Un traitement conjoint EDSC/MIFI de l'EIMT en 10 jours ouvrables, et ;
- Un traitement par IRCC de la demande de permis de travail en 2 semaines.

Deux catégories d'entreprises peuvent accéder à ce volet spécifique :

- Les entreprises innovantes qui ont un besoin urgent de compétences uniques et spécialisées pour poursuivre leur croissance ;
- Les entreprises qui nécessitent des travailleurs hautement spécialisés et inscrits à la Liste des professions exigeant des talents mondiaux, dans le domaine des technologies de l'information.

Accéder à la Liste : [services.immigration-quebec.gouv.qc.ca/publications/fr/divers/SalaireProCategorieB.pdf](https://services.immigration-quebec.gouv.qc.ca/publications/fr/divers/SalaireProCategorieB.pdf)

Plus d'informations sur la SCM :

- Sur le site du MIFI : [quebec.ca/emploi/embauche-et-gestion-de-personnel/recruter/embaucher-immigrant/embaucher-travailleur-etrananger-temporaire/travailleur-hautement-specialise](https://quebec.ca/emploi/embauche-et-gestion-de-personnel/recruter/embaucher-immigrant/embaucher-travailleur-etrananger-temporaire/travailleur-hautement-specialise)
- Sur le site d'EDSC : [canada.ca/fr/emploi-developpement-social/campagne/strategie-matiere-competences-mondiales.html](https://canada.ca/fr/emploi-developpement-social/campagne/strategie-matiere-competences-mondiales.html)

## Le contrat de travail

Une fois que le travailleur étranger est en droit d'exercer une activité au Québec, il est en mesure de signer le contrat de travail à proprement parler. L'employeur québécois doit être conscient que, dans le cadre de l'embauche d'un travailleur étranger temporaire, un contrat écrit est obligatoire.

Ce contrat devra énoncer certains éléments, parmi lesquels :

- Les coordonnées complètes de l'entreprise et du salarié;
- La durée du contrat (dates de début et de fin);
- Le nom du poste et la description du travail attendu, conformément à la description donnée dans l'affichage du poste;
- La rémunération (modalités, base, primes régimes d'avantages sociaux);
- Les horaires de travail;
- Les vacances et congés auxquels le travailleur a droit;
- La durée de la période d'essai et/ou de formation (si applicable);
- Les modalités de la rupture du contrat de travail;
- Toute clause additionnelle que l'employeur jugera utile de mentionner.

Il existe des modèles de contrat parfaitement recevables par les autorités. Le MIFI propose d'ailleurs un tel contrat-type, librement accessible ici

→ [cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/immigration/formulaires/fr/Embaucher\\_un\\_travailleu\\_r temporaire/FO\\_Contrat\\_travail\\_type\\_PTET\\_A2700CF.pdf?1652971041](https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/immigration/formulaires/fr/Embaucher_un_travailleu_r temporaire/FO_Contrat_travail_type_PTET_A2700CF.pdf?1652971041)

Ce contrat ne doit en aucun cas être pris à la légère. Il constitue une pièce essentielle du dossier qui permettra, aux étapes suivantes du processus, l'obtention du permis de travail. En effet, c'est par lui que les autorités valideront l'adéquation du candidat au poste.

Ainsi, l'employeur sera avisé de décrire avec soin les tâches à réaliser, de manière à refléter à la fois la réalité du poste à pourvoir, mais aussi les compétences du travailleur étranger.

De la même manière, le plus grand soin devra être apporté à la question du salaire. Par souci d'équité, le salaire versé au travailleur étranger temporaire devra être comparable à celui qui est

versé aux travailleurs locaux ou déjà en poste. Dans tous les cas, l'employeur devra se référer à la Classification nationale des professions (CNP) pour déterminer la catégorie de l'emploi.

Ensuite, deux scénarios sont possibles :

- **Scénario 1** : Si l'emploi est visé par une convention collective, le salaire devra en respecter les dispositions ;
- **Scénario 2** : À l'inverse, en l'absence de convention collective, le salaire devra être égal ou supérieur au taux prévu, pour cette catégorie d'emploi, dans le Guide des salaires par professions présentés par intervalles selon les quartiles au Québec d'Emploi-Québec (voir plus haut), puis calculé en fonction du nombre d'années d'expérience exigées.

## ÉCHÉANCE DU CONTRAT INITIAL : LES OPTIONS À ENVISAGER

---

La durée de validité d'un permis de travail va dépendre de plusieurs facteurs.

**Dans le cadre du PTET**, elle ne pourra pas excéder :

- 12 mois pour un poste à bas salaire, depuis le 26 septembre 2024 (contre 24 mois précédemment) ;
- 36 mois pour un poste à haut salaire, dès lors que l'employeur est en règle et dispose d'une EIMT favorable en cours de validité. À l'exception des demandes présentées dans le cadre du Projet pilote pour les employeurs reconnus (PPER), une EIMT est valable 6 mois, et n'est pas renouvelable.  
→ [canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/expiration-eimt.html](https://canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/expiration-eimt.html)

**Dans le cadre du PMI**, cette durée sera soumise à des variables selon le type de permis. Par exemple :

- Le permis de travail postdiplôme sera, en principe de la même durée que le programme d'études que vient d'achever le demandeur admissible, dans la limite de 36 mois. Notez toutefois qu'une mesure, en vigueur dès l'automne 2024, permet aux diplômés d'un programme de maîtrise ou court au supérieur ont droit à permis postdiplôme d'une durée de 3 ans ;

- Le permis de travail ouvert de l'époux ou du conjoint de fait rattaché à un permis principal de travail fermé sera de la même durée que ce dernier.

Dernier exemple, la durée du permis de travail ouvert octroyé dans le cadre du PVT (programme EIC) va dépendre des accords en vigueur entre le pays d'origine du titulaire et le Canada (12 ou 24 mois selon les cas).

Une chose est sûre : un permis de travail temporaire est marqué d'une date de fin, qu'il est possible d'aborder de plusieurs façons, par l'entreprise comme par le travailleur étranger temporaire.

- **Scénario 1 :** Le contrat s'achève à l'expiration du permis de travail, soit que l'employeur et le travailleur en aient convenu ainsi, soit que le travailleur soit titulaire d'un permis non renouvelable.
- **Scénario 2 :** L'employeur décide de prolonger/renouveler le contrat du travailleur, dans les conditions actuelles ou selon des termes revus.
- **Scénario 3 :** Le travailleur souhaite entamer des démarches en vue de s'installer durablement au Québec.

À chacun de ces scénarii correspondent des ramifications, jeux de responsabilités et pistes d'action que l'employeur doit impérativement connaître au moment de s'engager avec un travailleur étranger temporaire.

## Fin du contrat et expiration du permis de travail

Dans cette hypothèse, employeur et salarié s'entendent sur le point de ne pas poursuivre leur collaboration, soit en cours de contrat, soit au plus tard à la date d'échéance inscrite sur le permis de travail.

Peu importe les raisons invoquées, qui peuvent aussi bien résulter de la fin du projet pour lequel le travailleur avait été embauché, que le choix de ce dernier de changer d'employeur ou de retourner dans son pays d'origine : la cessation du contrat de travail temporaire est soumise à un certain protocole.

## LES CONSÉQUENCES DE LA RUPTURE ANTICIPÉE DU CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Il peut arriver que l'employeur ou le salarié soient amenés à mettre un terme au contrat qui les lie avant le terme normalement prévu.

### Le préavis :

L'employeur est généralement obligé de donner un préavis avant de licencier un salarié, sous peine de devoir lui payer des indemnités de départ. Comme pour les travailleurs locaux, ce préavis va dépendre de l'ancienneté du travailleur étranger, selon la grille suivante :

SERVICE CONTINU DANS L'ENTREPRISE	DURÉE DU PRÉAVIS
Moins de 3 mois	Aucun préavis
De 3 mois à moins de 1 an	1 semaine
De 1 an à moins de 5 ans	2 semaines
De 5 ans à moins de 10 ans	4 semaines
Plus de 10 ans	8 semaines

Il existe des cas où l'employeur peut se séparer d'un travailleur sans préavis ni indemnités, dans le cas où celui-ci a commis un crime, par exemple, ou s'il a menti lors de son embauche au sujet de ses compétences.

Le travailleur étranger qui souhaite quitter ses fonctions n'est pas tenu par un préavis de départ aussi formel. La Loi sur les normes du travail parle de « délai raisonnable », qui doit notamment tenir compte du type d'emploi, des circonstances de son exercice ou encore de la durée de la prestation de travail.

### Le paiement des sommes dues :

Au moment de la cessation du contrat, l'employeur s'assure de verser au travailleur toutes les sommes qui lui sont dues (salaire, heures supplémentaires, indemnités de vacances, etc.)

- Pour plus d'informations, rendez-vous sur le site de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST) : [cnesst.gouv.qc.ca/fr](http://cnesst.gouv.qc.ca/fr)

## PLANIFIER LE RETOUR DU TRAVAILLEUR ÉTRANGER TEMPORAIRE DANS SON PAYS D'ORIGINE

Pour beaucoup de travailleurs étrangers temporaires dont le contrat n'est pas prolongé et qui ne sont pas parvenus à trouver un employeur susceptible de les embaucher, l'expiration du permis signifie le retour dans leur pays d'origine.

L'employeur a un rôle important à jouer à cette étape finale, dans l'accompagnement du travailleur étranger temporaire.

### **La date d'échéance du permis de travail :**

En principe, les ressortissants étrangers qui demeurent au Canada doivent détenir un permis de séjour valide. À la date d'échéance de son permis de travail, le travailleur étranger temporaire qui n'a pas entrepris de démarches pour maintenir un statut au pays perd ainsi son statut. Par voie de conséquences, il ne peut plus travailler, mais il dispose encore d'un délai de 90 jours pour rétablir son statut légal au Canada. Passé ce délai, il devra quitter le pays.

L'employeur pourra ainsi utilement alerter le travailleur étranger à cette fin, et l'aider à prendre les dispositions nécessaires pour éviter les situations problématiques.

### **Responsabilité de l'employeur pour les postes à bas salaire :**

Dans le cadre du volet des postes à bas salaire, les frais de transport et de retour du travailleur dans son pays d'origine sont à la charge de l'employeur.

### **Accompagnement pour la déclaration de revenus à venir :**

Ayant travaillé et cotisé au Québec, le travailleur étranger temporaire a l'obligation de produire une déclaration de revenus au provincial et au fédéral avant le 30 avril suivant la fin de son contrat, de la même manière que les employés locaux.

Cette démarche est susceptible de se faire à distance, pour le travailleur rentré dans son pays. Profitez donc de la période qui précède son départ pour l'alerter sur ses obligations fiscales et sociales et le mettre en relation, par exemple, avec un comptable qui pourra l'assister dans ses démarches le moment venu.

## Prorogation et renouvellement du permis de travail temporaire

Si l'employeur et le travailleur étranger temporaire souhaitent poursuivre ou faire évoluer leur collaboration, deux cas de figure peuvent se présenter à eux.

- **Le premier cas** est celui de la **prorogation du statut du travailleur au-delà de la date d'expiration du permis de travail en cours de validité**. Avant l'expiration du permis de travail courant, les deux parties s'entendent pour demander à prolonger le statut actuel du travailleur étranger temporaire, selon les mêmes conditions que l'embauche initiale (tâches, intitulé de poste, salaire, etc.);
- **Le second cas** est celui du **renouvellement d'un permis de travail en cours de validité**, soit pour apporter au poste des éléments nouveaux (hausse de salaire, élargissement des responsabilités, changement de l'intitulé du poste et évolution au sein de la structure, etc.), soit après que le travailleur occupait un emploi dans une autre entreprise au Canada au moment de rejoindre votre entreprise (nouvelle embauche d'un travailleur étranger temporaire).

Dans les deux cas, la procédure à suivre sera identique, même si elle fera parfois l'objet d'aménagements. En outre, une distinction doit toujours être opérée selon que l'on se trouve dans le cadre du PTET ou du PMI.

### LES ÉTAPES DU RENOUVELLEMENT OU DE LA PROLONGATION : LE PTET

Globalement, les démarches à réaliser sont similaires à celles qu'il a fallu mener en première demande.

#### Les démarches de l'employeur :

Avant que le TET ne puisse demander la prolongation ou le renouvellement de son permis de travail, vous devez soit :

- Demander une nouvelle EIMT auprès d'EDSC ou de Service Canada;
- Présenter une nouvelle offre d'emploi sur le Portail des employeurs et acquitter les frais relatifs à la conformité de l'employeur, dans le cas où vous seriez dispensé d'en faire la demande.

Si le travailleur a besoin d'une nouvelle EIMT, vous devez suivre les mêmes étapes que pour la première demande d'EIMT. Le travailleur aura aussi besoin d'un nouveau certificat d'acceptation du Québec (CAQ) pour son emploi.

**NOTES IMPORTANTES :** S'agissant d'une seconde demande pour la même profession, au même lieu de travail, la prorogation d'un permis de travail temporaire devra faire l'objet de la production, par l'employeur, d'un plan de transition à EDSC, à l'appui de sa demande d'EIMT, et ce même si l'emploi se trouve dans la liste des professions ayant droit à un traitement simplifié.

- Plus d'informations sur le plan de transition et ses exemptions : [canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/salaire-moyen/haut/exigences.html](https://canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/salaire-moyen/haut/exigences.html)

Dans le même ordre d'idée, si le travailleur étranger temporaire voit, au sein de la même entreprise, son emploi évoluer d'un poste à bas salaire à un poste à haut salaire, l'employeur devra se conformer à des exigences différentes lors du renouvellement du permis de travail.

Si vous êtes dispensé d'EIMT, le travailleur étranger temporaire n'aura pas non plus besoin d'obtenir un CAQ. Mais vous devrez généralement soumettre une nouvelle offre d'emploi via le Portal des employeurs et payer les frais relatifs à la conformité des employeurs, d'un montant de 230 \$ CAN.

- [canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/partenaires-fournisseurs-services/portail-employeurs.html](https://canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/partenaires-fournisseurs-services/portail-employeurs.html)

Un travailleur étranger temporaire pour lequel vous aviez dû présenter une demande d'EIMT en première embauche pourra en être exempté lors de la prorogation ou le renouvellement de son permis de travail, s'il entre dans les cas de dispense d'EIMT énoncés dans la partie précédente — par exemple s'il a, entre temps, obtenu son CSQ, et qu'il réside au Québec avec un permis de travail.

Si le travailleur étranger temporaire est titulaire d'un permis de travail ouvert valide ou que vous êtes dispensé du processus relatif à la conformité de l'employeur, vous n'aurez pas à payer les frais relatifs à la conformité de l'employeur ni à présenter une nouvelle offre d'emploi.

- [canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/embaucher-travailleur-etranger/temporaire/verifier-besoin-etude-impact-marche-travail/dispenses-frais-relatifs-conformite-employeur.html](https://canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/embaucher-travailleur-etranger/temporaire/verifier-besoin-etude-impact-marche-travail/dispenses-frais-relatifs-conformite-employeur.html)



### Les démarches du travailleur étranger temporaire :

Le travailleur étranger temporaire en permis fermé doit présenter une nouvelle demande de permis de travail dès lors que les modalités d'exercice de l'emploi qu'il occupe font l'objet d'une modification : si sa profession ou son salaire évoluent, et bien sûr dans le cas où il change d'employeur.

Les frais sont toujours de 155 \$ CAN, et aucune demande ne lui sera faite de fournir ses données biométriques, puisque celles-ci, déjà

### Prolonger ou renouveler un permis de travail temporaire au point d'entrée

IRCC a toujours encouragé les travailleurs étrangers temporaires à présenter leurs demandes de prorogation ou de renouvellement de statut en ligne, depuis son site internet.

Mais, devant des délais de traitement longs et fluctuants, beaucoup de résidents temporaires se pressent à un point d'entrée aérien ou terrestre pour accélérer l'obtention de leur document d'immigration.

La popularité de cette pratique, qui nuisait parfois au travail des agents des douanes, a d'abord conduit les autorités à encadrer la délivrance de permis, notamment aux points d'entrée terrestres, via la pratique de l'aller-retour, alias le fameux « tour du poteau », notamment avec la mise en place d'heures de service. Désormais, il est fait obligation aux demandeurs de prendre rendez-vous au préalable, s'il envisage de se rendre dans l'un des quatre postes frontières principaux du sud du Québec.

[cbsa-asfc.gc.ca/travel-voyage/settle-setablir-fra.html](https://cbsa-asfc.gc.ca/travel-voyage/settle-setablir-fra.html)

Les demandes de permis de travail postdiplôme ne peuvent, quant à elles, plus être présentées à un point d'entrée terrestre.

[canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/2024/06/le-canada-ameliore-lequite-pour-les-demandeurs-en-mettant-fin-aux-aller-retours-a-la-frontiere-pour-les-permis-de-travail-postdiplome.html](https://canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/2024/06/le-canada-ameliore-lequite-pour-les-demandeurs-en-mettant-fin-aux-aller-retours-a-la-frontiere-pour-les-permis-de-travail-postdiplome.html)

De manière générale, si la procédure en ligne est l'avenue officielle pour présenter de telles demandes, les demandes présentées à un point d'entrée doivent répondre à certaines exigences que les demandeurs sont avisés de respecter.

Plus d'informations : [canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/permis/temporaire/presenter-demande/pde.html](https://canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/permis/temporaire/presenter-demande/pde.html)

fournies en première demande, sont valables dix ans. Il doit également présenter sa demande de prorogation au moins 30 jours avant la date d'expiration de son permis courant, selon une procédure et à l'appui de pièces détaillées sur le site d'IRCC à l'adresse :

→ [canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/permis/temporaire/prolongez-modifiez/presenter-demande.html](https://canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/permis/temporaire/prolongez-modifiez/presenter-demande.html)

Mais ce délai de 30 jours entre la soumission de la demande et la réception de son nouveau permis de travail est généralement insuffisant. Lorsque le travailleur étranger temporaire est dans l'impossibilité d'obtenir son nouveau permis de travail avant l'expiration de son permis précédent, son statut est dit « implicite », jusqu'à ce qu'une décision soit rendue par IRCC.

**NOTE IMPORTANTE :** Le Numéro d'assurance sociale (NAS) des résidents temporaires (travailleurs et étudiants étrangers), de même que leur accès éventuel à la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ), sont liés à leur permis courant. Si ce dernier vient à expiration, NAS et carte soleil cessent, eux aussi, d'être valides (dans le cas de la carte soleil, se reporter à la date indiquée à son endroit).

Il est donc nécessaire de renouveler son inscription à la RAMQ, de même que son NAS, auprès de Service Canada, à chaque renouvellement ou prorogation de permis de travail. Le numéro de NAS d'un résident temporaire restera le même, jusqu'au jour où il accède à la résidence permanente.

### LA NOTION DE STATUT CONSERVÉ

En théorie, si le travailleur étranger temporaire demande le renouvellement ou la prorogation de son permis de travail, et que ce dernier expire avant qu'une décision ne soit prise, il peut, en vertu du Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés (RIPR), continuer à travailler selon les conditions imposées, jusqu'à ce qu'une décision soit prise au sujet de sa demande. Mais certaines conditions s'appliquent.

La règle de principe est que le travailleur étranger temporaire en statut implicite, qui réside et travaille au Québec, perd son statut dès lors qu'il quitte le territoire canadien. Les conditions de son retour sont alors soumises à des critères stricts.

L'employeur doit être très vigilant avec la mobilité de ses salariés en statut conservé (anciennement connu sous le nom de « statut implicite »). Il doit à tout prix éviter de les envoyer à l'étranger dans le cadre de leurs fonctions (séminaire, formation, mission de conseil, etc.) et les alerter sur les risques qu'ils encourent dans le cadre de déplacements privés.

→ Pour plus de détails sur le statut conservé : [canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/bulletins-guides-operationnels/residents-temporaires/visiteurs/statut-implicite-prolongation-sejour.html](https://canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/bulletins-guides-operationnels/residents-temporaires/visiteurs/statut-implicite-prolongation-sejour.html)

## LE RÉTABLISSEMENT DU STATUT DE TRAVAILLEUR ÉTRANGER TEMPORAIRE

Dans ce cas de figure, le travailleur étranger temporaire a laissé son permis de travail expirer sans prendre les dispositions pour maintenir un statut au Canada. Il se retrouve par conséquent sans statut — même s'il dispose d'une période légale durant laquelle il peut en demander le rétablissement. C'est la procédure dite de rétablissement de statut.

**ATTENTION :** Le travailleur étranger temporaire ne peut demander le rétablissement que du permis qu'il détenait immédiatement avant de faire sa demande de rétablissement. Par exemple, il ne pourrait pas demander un permis d'études si c'est un permis de travail qu'il avait.

Pour rétablir son statut, le travailleur doit présenter sa demande dans les 90 jours suivant la perte de son statut. Il doit également demeurer au Canada jusqu'à ce qu'une décision soit prise concernant sa demande, et s'être conformé à toute condition qui lui aura été imposée. En outre, cette procédure a un coût. En plus des 155 \$ CAN normalement payés pour l'obtention d'un permis de travail temporaire, s'ajoutent 200 \$ CAN de frais au titre du rétablissement.

Si le travailleur quitte le Canada, il perd le droit de demander le rétablissement de son statut lorsqu'il se présente au point d'entrée. Il doit présenter une nouvelle demande à son retour, et son manquement par le passé aux conditions imposées peut entraîner une interdiction de territoire au Canada.

Si la demande de rétablissement du travailleur est refusée, ce dernier doit immédiatement quitter le pays.

→ Pour en savoir plus : [canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/bulletins-guides-operationnels/residents-temporaires/visiteurs/retablissement-statut.html](http://canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/bulletins-guides-operationnels/residents-temporaires/visiteurs/retablissement-statut.html)

## LES ÉTAPES DU RENOUVELLEMENT OU DE LA PROLONGATION : LE PMI

Les travailleurs étrangers temporaires embauchés dans le cadre du PMI vont voir les démarches qui leur sont applicables traitées au cas par cas, selon que leur permis est ouvert ou fermé.

### **Renouveler ou prolonger un permis de travail fermé :**

On se situe ici dans le cas de figure classique de la procédure applicable en cas de dispense d'EIMT. On se reportera donc à ce qui a été dit précédemment.

### **Renouveler ou prolonger un permis de travail ouvert :**

Si le titulaire d'un permis de travail ouvert peut librement changer d'employeur ou évoluer dans son poste au cours de la période de validité dudit permis, il n'en demeure pas moins que ce type de permis a aussi une date d'expiration.

Or, la plupart des permis de travail ouverts ne sont ni renouvelables ni prorogables. C'est le cas, par exemple, du permis vacances-travail. À l'expiration de son PVT, le titulaire doit se faire réembaucher par son employeur, soit en permis de travail fermé via le PTET, soit en permis ouvert au titre du rattachement au permis fermé principal de l'époux/conjoint de fait.

Le renouvellement d'un permis de travail sous le PMI est souvent plus complexe. Le permis de travail postdiplôme n'est, lui non plus, ni renouvelable ni prorogable en principe. Un permis de travail ouvert au titre d'époux/conjoint de fait d'un travailleur étranger temporaire ne dépend que de la validité et du renouvellement du permis de travail principal auquel il est rattaché. Pour le prolonger, il est nécessaire que le permis fermé du demandeur principal soit lui-même prolongé.

On est donc sur des solutions davantage au cas par cas.

## L'accompagnement vers la résidence permanente

Certains travailleurs étrangers temporaires viennent vivre une première expérience au Québec avec l'intention soit de s'y installer durablement, soit de valider le projet de le faire.

De fait, si le statut temporaire peut signifier, à plus ou moins long terme, le retour du travailleur étranger temporaire dans son pays d'origine, il peut aussi ouvrir la voie à une immigration permanente au Québec.

Pour l'employeur, le passage d'un salarié du statut de temporaire à celui de permanent recouvre plusieurs réalités.

Il démontre son attachement à son pays d'accueil et éventuellement à l'entreprise qui l'emploie.

Il signifie aussi, notamment pour le salarié habitué aux permis de travail fermé, l'accès à une liberté qu'il n'a pas encore connue : celle de pouvoir travailler pour l'entreprise de son choix, partout au Canada, ainsi que d'accéder à l'ensemble des services publics généralement réservés aux citoyens canadiens (à l'exception, entre autres, du droit de vote).

Plusieurs points sont à garder à l'esprit, dès lors qu'employeur et travailleur étranger temporaire évoquent la question d'une demande de résidence permanente au Québec :

- Il s'agit, comme le PTET, d'une compétence partagée entre Québec et Ottawa. Par conséquent, la procédure devra être menée auprès des deux gouvernements ;
- La procédure de résidence permanente relève d'une démarche personnelle du demandeur (et des personnes attachées à la demande). L'employeur n'est pas impliqué comme il peut l'être dans le cadre du PTET ou du PMI, par le biais des procédures de type EIMT ou conformité ;
- La demande de résidence permanente ne vaut à aucun moment statut légal au pays, jusqu'à l'obtention de sa confirmation de résidence permanente (CRP). Le travailleur qui présente sa demande depuis le Québec doit donc veiller à maintenir en tout temps son statut de travailleur étranger temporaire (ou tout autre statut lui autorisant de résider sur le territoire durant le traitement).

## AU QUÉBEC : LES CHEMINS D'ACCÈS À LA SÉLECTION PERMANENTE

La première étape vers la résidence permanente se déroule auprès du gouvernement du Québec, avec la sélection permanente.

Le travailleur étranger temporaire qui souhaite s'installer durablement au Québec dispose de plusieurs voies d'accès à la résidence permanente :

- Une voie se destinant aux travailleurs qualifiés en séjour temporaire au Québec ou se situant à l'étranger, soit le Programme régulier des travailleurs qualifiés (PRTQ), et
- Une voie aménagée spécifiquement pour les travailleurs étrangers temporaires qui justifient d'une expérience de travail significative au Québec et les étudiants étrangers ayant obtenu un diplôme admissible, connus sous le nom de Programme de l'expérience québécoise (PEQ).

La personne pourrait également être admissible à l'un des trois programmes pilotes d'immigration permanente du Québec, soit :

- Le Programme pilote d'immigration permanente des travailleurs de la transformation alimentaire : [quebec.ca/immigration/travailler-quebec/travailleurs-qualifies/transformation-alimentaire](http://quebec.ca/immigration/travailler-quebec/travailleurs-qualifies/transformation-alimentaire)

### BON À SAVOIR

Le MIFI met à votre disposition plusieurs ressources utiles pour vous aider à vous y retrouver dans ce processus parfois fastidieux, mais bénéfique pour votre entreprise.

Vous désirez vous informer sur les différents programmes d'immigration pour faire venir un travailleur étranger ?

[quebec.ca/immigration/programmes-immigration](http://quebec.ca/immigration/programmes-immigration)

Vous souhaitez en savoir plus sur les programmes et les services offerts aux entreprises en matière d'immigration et d'intégration des personnes immigrantes ?

[quebec.ca/immigration/service-integration-personnes-immigrantes](http://quebec.ca/immigration/service-integration-personnes-immigrantes)

Vous souhaitez obtenir plus d'informations sur le Portail employeurs ?

[quebec.ca/emploi/embauche-et-gestion-de-personnel/recruter/embaucher-immigrant/portail-employeurs](http://quebec.ca/emploi/embauche-et-gestion-de-personnel/recruter/embaucher-immigrant/portail-employeurs)

## BONNE PRATIQUE

L'employeur a un rôle fondamental à jouer dans l'information et l'accompagnement des travailleurs étrangers temporaires dont le permis de travail arrive à expiration. Il en va de sa capacité à pouvoir les maintenir en poste, dans des conditions normales.

N'attendez pas les 30 jours avant expiration du permis en cours pour lancer les démarches de prorogation ou de renouvellement. Reportez-vous aux délais de traitement annoncés sur le site d'IRCC et prévoyez une marge de sécurité d'un mois supplémentaire : ces délais sont susceptibles de changer en cours de traitement, et ils ont davantage tendance à s'allonger qu'à raccourcir.

Ne misez jamais sur le « filet de sécurité » du statut implicite. Le statut implicite n'est pas une solution satisfaisante, et il met en péril votre relation avec le travailleur (et sa famille), car il repose sur des facteurs imprévisibles et incontrôlables. Le travailleur peut être amené à quitter le territoire pour des raisons privées ou familiales, perdre son statut et ne jamais revenir.

Pensez aussi que le statut implicite est susceptible de faire perdre au travailleur le droit à certains services essentiels qui lui sont normalement garantis. Par exemple, s'il est admissible à la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ), la carte soleil qu'il a reçue à son arrivée n'est valable que jusqu'à expiration de son permis de travail. Aussi longtemps qu'il est en statut implicite, il est dans l'impossibilité de renouveler sa carte et donc de bénéficier des prestations de la RAMQ. Lui et sa famille doivent donc souscrire une assurance privée en attendant de pouvoir demander une nouvelle carte. Une situation qui peut avoir des conséquences lourdes. Quasi aucune assurance privée ne couvre, par exemple, les frais liés à une grossesse, souvent synonymes pour le travailleur et sa famille de retour définitif dans leur pays d'origine.

La présence d'un service juridique au sein de l'entreprise peut certainement être utile pour l'administration des démarches. Si votre entreprise en est dépourvue, sachez que des professionnels peuvent vous aider à mener à bien l'ensemble des procédures. Vous pouvez par exemple faire appel à un avocat spécialisé ou à un représentant autorisé en immigration et en citoyenneté.

Plus d'informations : [canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/representant-immigration-citoyennete/renseignez-vous-representants.html](https://canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/representant-immigration-citoyennete/renseignez-vous-representants.html)

- Le Programme pilote d'immigration permanente des préposés aux bénéficiaires : [quebec.ca/immigration/travailler-quebec/travailleurs-qualifies/preposes-beneficiaires](http://quebec.ca/immigration/travailler-quebec/travailleurs-qualifies/preposes-beneficiaires)
- Le Programme pilote d'immigration permanente des travailleurs des secteurs de l'intelligence artificielle, des technologies de l'information et des effets visuels : [quebec.ca/immigration/travailler-quebec/travailleurs-qualifies/intelligence-artificielle](http://quebec.ca/immigration/travailler-quebec/travailleurs-qualifies/intelligence-artificielle)

Pour chacun de ces programmes, les travailleurs qualifiés doivent d'abord être sélectionnés de façon permanente par le Québec en obtenant un CSQ, et ensuite demander la résidence permanente auprès d'IRCC.

**Le Programme régulier des travailleurs qualifiés (PRTQ) :** Le PRTQ est accessible à des travailleurs étrangers qualifiés qui souhaitent immigrer de façon permanente au Québec pour y travailler. Ils peuvent entreprendre leurs démarches d'immigration depuis le Québec et à l'extérieur.

Le PRTQ repose sur une procédure en cinq étapes successives.

- **Étape 1 :** Dépôt par le demandeur d'une déclaration d'intérêt (DI) sur la plateforme Arrima, qui rejoint alors la BDI. Une déclaration d'intérêt est valide pendant un an. Une nouvelle déclaration d'intérêt peut être remplie au terme de celle-ci.
- **Étape 2 :** Sur la base des informations inscrite dans la déclaration d'intérêt, un pointage est accordé à la personne. Sur la base du classement et des critères d'invitation établis par le ministère, la personne peut éventuellement être invitée à déposer une demande de sélection permanente dans le PRTQ. La personne invitée dispose alors de 60 jours pour présenter sa demande de sélection permanente.

Il est possible de consulter le pointage accordé pour chaque critère en consultant le lien suivant : [cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/immigration/publications/fr/Pointage\\_criteres.pdf](http://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/immigration/publications/fr/Pointage_criteres.pdf)

Un outil d'autoévaluation est proposé pour déterminer les chances du candidat à être invité : [arrima.immigration-quebec.gouv.qc.ca/monespacepublic/calcullette/accueil](http://arrima.immigration-quebec.gouv.qc.ca/monespacepublic/calcullette/accueil)

Le pointage obtenu grâce à l'outil d'autoévaluation est fourni à titre indicatif seulement. Il permet d'évaluer les chances de



recevoir une invitation en fonction des informations soumises et ne constitue en aucun cas une garantie.

- **Étape 3** : Constitution/présentation de la demande de sélection permanente et paiement des frais exigés ;
- **Étape 4** : Traitement de la demande selon les facteurs et critères de sélection ;
- **Étape 5** : Émission du CSQ, le cas échéant.

Les frais s'élèvent à 895 \$ CAN pour le requérant principal, et 192 \$ CAN pour l'époux/conjoint de fait, de même que par enfant à charge (au 1<sup>er</sup> janvier 2024).

L'engagement du MIFI est de rendre une décision dans un délai maximal de 6 mois à compter de la présentation d'une demande complète de sélection permanente, selon la Déclaration de services à la clientèle du ministère.

→ [quebec.ca/gouvernement/ministere/immigration/declaration-de-services-a-la-clientele](https://quebec.ca/gouvernement/ministere/immigration/declaration-de-services-a-la-clientele)

→ Plus d'informations sur la demande de sélection permanente via le PRTQ : [quebec.ca/immigration/programmes-immigration/programme-regulier-travailleurs-qualifies](https://quebec.ca/immigration/programmes-immigration/programme-regulier-travailleurs-qualifies)

**ATTENTION** : Notez que le PRTQ sera remplacé à compter du 29 novembre 2024 par le nouveau Programme de sélection des travailleurs qualifiés (PSTQ).

À l'instar du PEQ, le PSTQ comportera des exigences minimales à satisfaire pour être sélectionné, dont notamment celles liées aux compétences professionnelles (la scolarité et l'expérience de travail) et à la connaissance du français. Le PSTQ sera intégré au système de gestion des demandes d'immigration basé sur la déclaration d'intérêt, comme le PRTQ actuellement.

Il comprendra quatre volets spécifiques qui permettront de couvrir l'ensemble des besoins du marché du travail en tenant compte des particularités propres aux professions visées. Ces volets sont les suivants :

- Volet 1 : Haute qualification et compétences spécialisées;
- Volet 2 : Compétences intermédiaires et manuelles;
- Volet 3 : Professions réglementées;
- Volet 4 : Talents d'exception.

Visitez le site du gouvernement du Québec pour plus d'informations.

**Le Programme de l'expérience québécoise (PEQ) :** Le PEQ est accessible à certains travailleurs et étudiants étrangers, diplômés du Québec.

Les principales caractéristiques et conditions d'admissibilité du volet des **travailleurs étrangers temporaires** sont les suivantes :

<b>Principales conditions d'accès</b>	Avoir occupé un emploi à temps plein (30 heures par semaine minimum), pendant au moins 24 mois au cours des derniers 36 mois et occuper un tel emploi au moment de la présentation de la demande.
<b>Conditions liées à la connaissance du français</b>	Le travailleur doit avoir une connaissance du français à l'oral de niveau 7 ou plus sur l'Échelle des niveaux de compétences en français.
<b>Types d'emplois admissibles</b>	Catégories FÉER 0, 1, 2 et 3 de la CNP 2021
<b>Délai de traitement</b>	6 mois
<b>Frais</b>	895 \$ CAN pour une personne seule ou le demandeur principal, et 192 \$ CAN par personne supplémentaire rattachée à la demande (époux, conjoint de fait, enfant à charge).

Les principales conditions d'accès au volet des **étudiants étrangers diplômés du Québec** sont les suivantes :

<b>Conditions liées aux études</b>	L'étudiant doit avoir obtenu un diplôme admissible dans les 36 mois qui précèdent sa demande, avoir séjourné au Québec pendant au moins la moitié de son programme d'étude, et il doit séjourner au Québec au moment de la présentation de sa demande.
<b>Conditions liées à la connaissance du français</b>	L'étudiant doit avoir une connaissance de niveau 7 à l'oral et 5 à l'écrit sur l'Échelle québécoise des niveaux de compétence en français.
<b>Délai de traitement</b>	6 mois.
<b>Frais</b>	895 \$ CAN pour une personne seule ou le demandeur principal, et 192 \$ CAN par personne supplémentaire rattachée à la demande (époux, conjoint de fait, enfant à charge).

Les étudiants diplômés du Québec n'ont plus à démontrer une expérience de travail à la suite de l'obtention de leur diplôme depuis novembre 2023.

**IMPORTANT :** À noter qu'à partir du 23 novembre 2024, pour pouvoir être sélectionnés au volet Diplômés du Québec, les diplômés devront avoir complété un programme d'études admissible en français, soit 75 % des cours ou crédits ont été réalisés en français.

- Pour la formation professionnelle et collégiale : 75 % des cours du programme devront avoir été réalisés en français ;
- Pour les programmes universitaires : 75 % des crédits du programme devront avoir été réalisés en français ;
- La thèse, le mémoire, de même que les stages et laboratoires de recherche pourront être réalisés dans une autre langue que le français. Le seuil de 75 % devra toutefois avoir été respecté quant aux autres cours ou crédits.

À noter que les cours réalisés à l'étranger, dans le cadre d'un programme d'échange par exemple, sont inclus dans le calcul du seuil.

Dans le cas où le diplômé n'aurait pas complété un programme d'études admissible en français, il devra avoir réalisé trois ans d'études secondaires ou postsecondaires en français à temps plein au Québec ou à l'étranger pour être sélectionné.

Pour connaître toutes les conditions de sélection du PEQ, notamment le niveau exigé de connaissance du français et l'attestation d'apprentissage des valeurs démocratiques et des valeurs québécoises, veuillez consulter le site du gouvernement du Québec :

→ [quebec.ca/immigration/permanente/travailleurs-qualifies/  
programme-experience-quebecoise/conditions-selection](https://quebec.ca/immigration/permanente/travailleurs-qualifies/programme-experience-quebecoise/conditions-selection)

Notez que l'ensemble des démarches relatives au PEQ sont désormais intégrées au portail Arrima.

**ATTENTION :** Les époux et conjoints de fait rattachés à une demande de sélection permanente via le PEQ doivent démontrer une connaissance minimale orale du français de niveau 4 sur l'Échelle québécoise des compétences en français des personnes immigrantes adultes (ou son équivalent).

→ [quebec.ca/immigration/aide-organismes-integration-immigration/  
documents-reference-partenaires-francisation](https://quebec.ca/immigration/aide-organismes-integration-immigration/documents-reference-partenaires-francisation)

Plus d'informations sur le PEQ :

→ [quebec.ca/immigration/programmes-immigration/programme-experience-quebecoise](http://quebec.ca/immigration/programmes-immigration/programme-experience-quebecoise)

## L'OBTENTION DE LA RÉSIDENCE PERMANENTE AU FÉDÉRAL

L'obtention du Certificat de sélection du Québec n'est que la première étape du cheminement vers la résidence permanente. À nouveau, le CSQ ne vaut ni statut légal au Québec ni permis de travail. Si vous prenez le parti de soutenir et accompagner votre salarié dans ses démarches, vous devez vous assurer de toujours maintenir les liens d'emploi et les conditions de validité de son permis de travail.

Pour les travailleurs étrangers qualifiés sélectionnés par le Québec, la demande de résidence permanente auprès d'IRCC va notamment s'intéresser à l'évaluation du dossier médical du demandeur et de sa famille accompagnante, ainsi que de la vérification des antécédents judiciaires. La procédure est très encadrée, a un coût, et les délais de traitement ont eu tendance à s'allonger depuis quelques années.

### Temps forts de la procédure :

La procédure au fédéral s'articule autour de cinq grandes étapes — souvent réduites à quatre pour les travailleurs étrangers temporaires qui ont déjà soumis leurs données biométriques, dans le cadre d'un renouvellement de permis de travail par exemple, ou encore que la personne présente sa demande depuis le Canada.

- **Étape 1 :** Constitution et envoi du dossier (bien se référer à la liste de contrôle des documents à joindre, générée de façon personnalisée sur le site d'IRCC et à joindre à la demande) ;
- **Étape 2 :** Fourniture des données biométriques (si applicable). Voir le portail Biométrie d'IRCC :  
→ [canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/campagnes/biometrie.html](http://canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/campagnes/biometrie.html)
- **Étape 3 :** Visite médicale (il s'agit de ne pas présenter de maladie à risque pour la santé publique, ou pouvant être un fardeau important pour les services de santé canadiens). Pour accéder à la liste des médecins autorisés à effectuer les examens médicaux selon le pays de résidence du demandeur :  
→ [canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/demande/medical-police/examens-medicaux/exigences-residents-permanents.html](http://canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/demande/medical-police/examens-medicaux/exigences-residents-permanents.html)

- **Étape 4** : Réception de la confirmation de résidence permanente (CRP);
- **Étape 5** : Présentation de la CRP au point d'entrée pour valider la résidence permanente et obtention de la carte de résidence permanente - sauf si le travailleur demande et obtient sa CRP depuis le Canada, auquel cas il recevra sa carte directement chez lui, par la poste.

**ATTENTION**, la plupart des personnes peuvent désormais présenter leur demande de résidence permanente en ligne.

→ Plus d'informations : [canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/comment-presenter-une-demande-en-ligne.html](https://canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/comment-presenter-une-demande-en-ligne.html)

#### **Frais exigibles :**

La grille tarifaire applicable à une demande de résidence permanente est la suivante :

- 950 \$ CAN pour le demandeur principal;
- 950 \$ CAN pour l'époux ou le conjoint de fait;
- 260 \$ CAN par enfant à charge;
- 575 \$ CAN pour l'obtention du statut de résident permanent.

## **Le Permis de travail ouvert transitoire (PTOT)**

Le PTOT s'adresse aux titulaires d'un Certificat de sélection du Québec (CSQ) dans la catégorie des travailleurs qualifiés, qui séjournent au Québec, et qui ont reçu d'IRCC l'accusé de réception officiel de leur demande de résidence permanente.

Ces personnes peuvent bénéficier des avantages d'un permis de travail ouvert tout au long du traitement de leur demande de résidence permanente, ce qui leur permet notamment de travailler pour l'employeur de leur choix.

Pour plus d'informations : [quebec.ca/immigration/travailler-temporairement/programme-travailleurs-etrangers-temporaires/demeurer-de-facon-permanente](https://quebec.ca/immigration/travailler-temporairement/programme-travailleurs-etrangers-temporaires/demeurer-de-facon-permanente)

## Embaucher un travailleur étranger sur la base d'une offre d'emploi permanente

Le processus de validation d'une offre d'emploi permanent s'inscrit dans une démarche d'immigration permanente. Il permet d'associer un employeur québécois à un ressortissant étranger (RÉ) souhaitant immigrer de façon permanente dans le cadre du Programme régulier des travailleurs qualifiés (PRTQ). L'embauche de travailleurs étrangers sur une base permanente permet de pourvoir des emplois pour lesquels des difficultés de recrutement sont observées. Dans sa demande de validation d'offre d'emploi permanent, l'employeur s'engage par écrit à réserver l'emploi permanent au travailleur étranger. Donc, il doit bien évaluer son besoin et s'assurer que celui-ci ne peut être comblé par la main-d'œuvre locale. De plus, une telle offre d'emploi permet d'augmenter les chances que cette personne soit invitée à présenter une demande de sélection permanente et soit sélectionnée par le Québec dans le cadre du Programme régulier des travailleurs qualifiés.

Si vous désirez embaucher un travailleur étranger sur cette base, le MIFI recommande cinq étapes importantes :

- Commencez par vous informer sur les conditions requises pour présenter une demande de validation d'une offre d'emploi permanent et vous assurer que le poste ne peut pas être comblé par la main-d'œuvre locale. [quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/recruter/embaucher-immigrant/embaucher-travailleur-etrange-permanent/conditions-validation-emploi-permanent-travailleur-qualifie](http://quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/recruter/embaucher-immigrant/embaucher-travailleur-etrange-permanent/conditions-validation-emploi-permanent-travailleur-qualifie)
- Suivez la procédure pour déterminer le salaire à offrir au travailleur étranger. [quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/recruter/embaucher-immigrant/embaucher-travailleur-etrange-permanent/etablir-salaire-travailleur-etrange-permanent](http://quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/recruter/embaucher-immigrant/embaucher-travailleur-etrange-permanent/etablir-salaire-travailleur-etrange-permanent)
- Ensuite, faites une demande de validation d'une offre d'emploi permanent pour embaucher un travailleur étranger. [quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/recruter/embaucher-immigrant/embaucher-travailleur-etrange-permanent/presenter-demande-validation-offre-emploi-permanent](http://quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/recruter/embaucher-immigrant/embaucher-travailleur-etrange-permanent/presenter-demande-validation-offre-emploi-permanent)

Il faut en outre compter environ 275 \$ CAN par personne pour la visite médicale obligatoire, de même que les frais éventuels au titre des données biométriques (85 \$ CAN pour une personne, 170 \$ CAN pour une famille de deux personnes et plus).

**Délais de traitement d'une demande de résidence permanente :**

La procédure est longue, et peut être soumise à fluctuations. À l'heure de publier ce guide, les délais annoncés par IRCC pour traiter une demande complète de résidence permanente présentée par une personne sélectionnée par le Québec est de 9 mois.

- Plus d'informations sur la demande de résidence permanente pour les travailleurs qualifiés sélectionnés par le Québec : [canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/travailleurs-qualifies-quebec.html](https://canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/travailleurs-qualifies-quebec.html)
- Pour connaître le détail des procédures particulières qui relèvent de chacun de ces programmes dirigez-vous vers le guide Immigrer au Québec édité par Immigrant Québec téléchargeable gratuitement ici : [immigrantquebec.com/fr/guides/immigrer-au-quebec](https://immigrantquebec.com/fr/guides/immigrer-au-quebec)

- Accompagnez le travailleur dans ses démarches d'installation une fois qu'il a obtenu son statut de résident permanent et intégrez le travailleur étranger dans l'entreprise afin qu'il puisse occuper l'emploi permanent offert. [quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/recruter/embaucher-immigrant/embaucher-travailleur-etrange-permanent/favoriser-integration-travailleur-etrange](https://quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/recruter/embaucher-immigrant/embaucher-travailleur-etrange-permanent/favoriser-integration-travailleur-etrange)
- Enfin, intégrez le travailleur étranger dans l'entreprise afin qu'il puisse occuper l'emploi permanent offert. [quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/recruter/embaucher-immigrant/embaucher-travailleur-etrange-permanent/etablir-salaire-travailleur-etrange-permanent](https://quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/recruter/embaucher-immigrant/embaucher-travailleur-etrange-permanent/etablir-salaire-travailleur-etrange-permanent)





# 5. ATTRACTION, INTÉGRATION ET RÉTENTION

En principe, l'immigration temporaire est destinée à répondre à des besoins ponctuels, lorsque les entreprises sont dans l'incapacité de recruter des travailleurs locaux. Les mesures prises par les autorités provinciales et fédérales au courant de l'année 2024 semblent d'ailleurs converger vers un retour de celle-ci à sa place et son rôle originels, avec l'introduction de mesures destinées à réduire le nombre de travailleurs étrangers temporaires (PTET et PMI), ainsi que d'étudiants étrangers.

Pendant, il est dans l'intérêt de tous que la relation humaine et de travail entre employé, employeurs et collègues se passe de la meilleure des façons, du recrutement jusqu'au terme du contrat.

Or, c'est dans un contexte à la fois de resserrement du recrutement à l'international et de mondialisation de ces enjeux que les entreprises québécoises doivent prospecter, attirer, intégrer, inclure et retenir la main-d'œuvre étrangère pour contribuer à la prospérité économique de la province, lorsqu'elles n'ont pas d'autre choix.

Elles ne sont certes pas seules à œuvrer dans ce sens, et nombreuses sont les structures impliquées dans une démarche globale pour une immigration réussie : gouvernement, municipalités, communautés d'accueil, organismes d'intégration, acteurs de développement économique, etc. Néanmoins, c'est en développant la diversité au cœur même de leurs actions que les entreprises pourront le plus spécifiquement parler le même langage que les travailleurs étrangers qu'elles aspirent à recruter.

On associe souvent ces trois concepts d'attraction, d'intégration et de rétention (ou, plus récemment, de fidélisation), alors qu'ils relèvent tous les trois d'une logique complètement différente.

**L'attraction** n'a pas de visage : on souhaite attirer des travailleurs étrangers temporaires dans un secteur donné, pour une tâche particulière, à des fins connues.

**L'intégration** est déjà bien différente, car elle relève de l'individu, que l'on prend en charge, que l'on forme, à qui l'on enseigne les codes de l'entreprise autant que de la société d'accueil; celui que l'on apprend à connaître et avec qui on se place en position de partage.

**La fidélisation ou rétention**, quant à elle, commence à s'inscrire dans un projet de société. On considère que le travailleur étranger temporaire a sa place dans l'entreprise et au-delà. Plus encore, on souhaite qu'il occupe cette place, à plus long terme.

Il faut bien comprendre le cheminement de l'une à l'autre de ces phases relationnelles et interpersonnelles avec des travailleurs étrangers temporaires qui n'ont, a priori, pas de perspectives claires à moyen ou long terme au Québec, sinon une date d'expiration sur un permis de travail.

## LES CONCEPTS D'ATTRACTION, D'INTÉGRATION ET DE FIDÉLISATION

---

### La différence entre attraction et attractivité : comprendre les leviers de l'immigration économique

On a tôt fait d'assimiler les termes d'attraction et d'attractivité, et les définitions des deux mots ne favorisent a priori pas la distinction. Selon le dictionnaire Larousse, l'attraction se définit comme une « action exercée sur les êtres animés par quelque chose (lieu, milieu, élément, etc.) qui les attire », tandis que l'attractivité — qui résulte de l'attraction — peut s'entendre comme « qui plaît, séduit, attire par son charme; attrayant, captivant ». En d'autres termes, l'attraction relève des moyens mis en œuvre pour attirer, tandis que l'attractivité est le constat d'une situation, délibérée ou non, d'attraction.

L'attractivité a donc une part de subjectivité, car elle relève de critères que l'on ne maîtrise pas nécessairement. On peut mettre en place une mesure d'attraction sans pour autant que celle-ci soit

perçue comme telle par la personne visée, ce qui résulte en une répulsion de fait.

Il est certain que le Québec est porteur d'attraction, autrement dit d'arguments : culture, ouverture à la diversité, qualité de vie, grands espaces, langue, situation géographique stratégique, ressources naturelles, mais aussi perspectives d'emploi, etc.

C'est le rôle du gouvernement du Québec, et au premier chef du MIFI, pour ce qui relève des mesures visant les personnes immigrantes, de veiller à favoriser à l'attraction de ces derniers dans la province. Et c'est l'objectif de l'employeur de mettre en place les actions nécessaires à l'attractivité des conditions d'emplois, pour favoriser l'intégration et la rétention de la main-d'œuvre étrangère.

Toutefois, l'attractivité de ces actions sera jugée à la libre appréciation du travailleur. Pour certains, l'attractivité d'un poste présenté par une entreprise québécoise va résulter d'une aide globale à l'installation, pour d'autres ce sera les services de francisation, ou encore l'aide à l'insertion sociale et professionnelle du conjoint ou la scolarisation des enfants.

Ce qu'on peut constater aujourd'hui, c'est le choix d'un grand nombre de talents internationaux de s'établir au Québec — en 2023, 52 808 personnes y ont été admises auxquelles il convient d'ajouter 174 200 nouveaux résidents temporaires, selon les données de l'Institut de la statistique du Québec. Au regard de ces chiffres, l'attraction pour le Québec ne fait aucun doute. Mais il s'agit ensuite d'accepter de laisser les personnes immigrantes juger de ce qui en fait l'attractivité, pour elles-mêmes.

## **Distinguer l'intégration et l'inclusion**

Il est commun de lire qu'en tant qu'employeur, il est de votre responsabilité de mettre en place les conditions nécessaires afin de faciliter l'intégration des nouveaux employés qui arrivent de l'étranger. Prendre ainsi le temps de leur expliquer l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise, les règles et les procédures, les termes de leur emploi.

À l'échelle provinciale, il s'agit pour la personne immigrante de faire siennes les valeurs communes du Québec et d'adhérer aux fondements de la société québécoise. L'intégration a des vertus qui reposent sur l'importance du vivre ensemble, autour d'un socle

commun défini unilatéralement par l'entreprise ou par la nation. Selon ce principe, l'intégration se définit comme une « fusion d'une minorité dans l'ensemble national ». L'intégration est aussi un terme générique : « fait pour un groupe de s'intégrer à quelque chose ».

Parler d'inclusion, c'est adopter une autre forme de message. C'est faire un pas vers la personne immigrante en tant qu'individu, et accepter que chaque individu diffère des autres. Pour lui faire comprendre au mieux l'état d'esprit d'une société, il s'agit de savoir ce qu'il en comprend, quelle est sa vision et comment lui transmettre, non lui imposer, les fondements, valeurs et principes de sa société d'accueil. En d'autres termes, c'est développer une communication bidirectionnelle avec la personne immigrante.

La différence peut paraître subtile, elle est pourtant toute aussi fondamentale que celle entre les concepts d'égalité et d'équité. Il n'y a pas une recette pour tout le monde, mais une recette propre à chacun, et chaque personne immigrante a des apports comme des besoins qui lui sont uniques. Ainsi, on pourrait considérer l'intégration comme un objectif à long terme, qui passe par l'inclusion préalable des personnes immigrantes, c'est-à-dire la prise en considération, par la société d'accueil, de leurs spécificités.

Pour Brigitte Lavallée, CRHA, consultante en diversité et inclusion, *« il y a 3 niveaux d'intégration : l'assimilation, l'intégration et l'inclusion. L'assimilation, c'est quand on veut que la personne oublie qui elle a été dans son pays et qu'elle devienne « comme nous on est » — même si, là encore, cette expression est à nuancer, car tous les Québécois sont loin d'être identiques ! L'intégration c'est déjà plus gentil, on veut aider l'autre à comprendre ce qui est valorisé ici et on y amène l'autre doucement en l'accueillant et en le guidant. L'inclusion c'est de dire « voilà, nous on fonctionne comme ça, toi tu fonctionnais comment dans ton pays ? Est-ce qu'il y a des choses intéressantes qu'on pourrait inclure dans nos façons de faire ? »*

Ce changement d'approche de l'employeur permet ainsi de ne pas uniquement trouver chez le travailleur venant de l'étranger une ressource qui lui manquait, mais de découvrir aussi en quoi la diversité peut être porteuse de potentiel pour les autres salariés et pour son entreprise, dans son rayonnement aussi bien national qu'international. Un travailleur étranger aura, en principe, à cœur de vouloir s'intégrer au sein de sa nouvelle entreprise. S'appuyer sur une politique inclusive, c'est vouloir faire naître un sentiment

d'appartenance qui se développe lorsque les acteurs d'un même projet se côtoient, apprennent à se connaître et à se reconnaître. Il se peut que cette nuance entre intégration et inclusion fasse la différence dans un objectif de rétention du travailleur étranger.

## Être un allié des personnes en quête d'équité

Selon la position de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés, prendre la parole au nom d'un groupe auquel une personne n'appartient pas peut être risqué. Il est essentiel de reconnaître cette limite et d'avoir recours aux positions officielles d'associations qui représentent authentiquement les voix et les expériences de ces groupes. Cette approche favorise une représentation fidèle et respectueuse des enjeux et des préoccupations des personnes en quête d'équité, tout en renforçant l'authenticité, la crédibilité et l'impact des initiatives EDI et contribue à un environnement inclusif.

- S'informer sur les enjeux : acquérir une compréhension approfondie des défis auxquels sont confrontés les groupes en quête d'équité auxquels la personne n'appartient pas ;
- Reconnaître et utiliser le privilège : identifier les privilèges dont la personne bénéficie en raison de son statut ou de sa position et les utiliser de manière proactive pour soutenir et défendre les intérêts des groupes en quête d'équité ;
- Écouter activement et comprendre les besoins : écouter attentivement les membres des groupes en quête d'équité pour comprendre leurs besoins et leurs préférences en matière de soutien au sein de l'organisation. Cette écoute doit être empathique et sans jugement ;
- Prévenir et dénoncer les discriminations : user du courage nécessaire pour intervenir et dénoncer les situations discriminatoires ou inéquitables lorsqu'elles se produisent. Cela peut inclure la confrontation de comportements inappropriés et la mise en place de politiques de tolérance zéro.

## Comment mesurer la fidélisation d'un travailleur étranger ?

À l'échelle de la province du Québec, il n'existe à ce jour pas de données officielles sur la question de la rétention, c'est-à-dire de la capacité des entreprises à conserver un travailleur étranger après son embauche et son intégration au travail.

Cela étant, la mesure de la rétention demeure particulièrement délicate et complexe, faute de données fiables et traçables à l'échelle de la province. En outre, quels seraient les indices à retenir pour un travailleur étranger : celle du temps passé dans la compagnie ? Un apport quantitatif ou qualitatif à pouvoir évaluer ? Un niveau d'intégration qui témoigne de sa volonté d'implication ? Et si la réponse tenait moins de la mesure que du sentiment du travailleur à ne plus se sentir « étranger » ? À se trouver ainsi parfaitement intégré au sein de la compagnie recruteuse, à ce que l'usage de la langue ne soit plus un frein à la communication entre les salariés et l'épanouissement du travailleur étranger, à ce que son installation logistique soit achevée, à ce que le conjoint ait également retrouvé un équilibre tout comme le reste de la famille, etc.

La notion de rétention va ainsi dépendre de nombreux facteurs socio-économiques, mais également personnels ou familiaux du travailleur étranger, qui dépassent le seul cadre de l'entreprise.

Il reste que plus l'entreprise aide le travailleur à moins se sentir « étranger », que ce soit par son accueil comme par des aides spécifiques aux nouveaux arrivants, ou encore par son enracinement, notamment avec un accompagnement vers la résidence permanente, plus elle œuvre pour la rétention de celui qu'elle vient d'embaucher — l'étape préalable étant sans doute celle pour l'entreprise de bien comprendre les motivations et les réalités du travailleur étranger temporaire.

## **Ordre des CRHA : Extraits du Cadre de référence de la saine gouvernance RH**

Le sentiment d'inclusion est généralement calculé à l'aide de sondages auprès des employés, dans lesquels ces derniers sont invités à évaluer leur niveau d'inclusion en regard de leurs différences. Les questions peuvent porter sur divers aspects : les mesures générales telles les politiques en matière d'inclusion, les mesures concrètes (de dotation, promotion, rémunération, etc.), la relation avec les collègues et les supérieurs etc. La formule pour calculer le taux d'inclusion est basée sur les réponses des employés aux questions du sondage. Elle peut varier en fonction de la méthodologie utilisée pour mesurer l'inclusion, mais elle implique généralement une moyenne ou une somme pondérée des réponses des employés.

Un sentiment d'inclusion élevé indique que les employés se sentent acceptés tels qu'ils sont. Cela peut avoir un impact positif sur la productivité, la rétention des employés et la performance globale de l'entreprise. En revanche, un sentiment d'inclusion faible peut indiquer des problèmes potentiels tels que les conflits, le désengagement des employés, la perte de productivité, l'absentéisme accru et la rétention difficile.

Les données repères publiques en matière de sentiment d'inclusion sont rares. L'idéal est de comparer les résultats de l'organisation avec elle-même au fil du temps. Cependant il peut être intéressant de connaître les valeurs associées à certains indicateurs d'inclusion sociale des groupes ethnoculturels du Canada. Le sentiment d'appartenance à sa communauté qui peut être un point de repère pour comparer à la réalité organisationnelle. Le sentiment d'appartenance à sa communauté va de 65 % (faible) à 87 % (élevé).

*Sources:* Statistique Canada, recensements de la population, 2006 et 2016; Enquête nationale auprès des ménages, 2011. Statistique Canada, Enquête sociale générale – Identité sociale, 2020.

→ [www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-607-x/71-607-x2023010-fra.htm](http://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-607-x/71-607-x2023010-fra.htm)

## MOTIVATIONS ET RÉALITÉ DU TRAVAILLEUR ÉTRANGER TEMPORAIRE

---

### L'accompagnement d'un projet de vie

#### VALIDER LE PROJET DANS SA GLOBALITÉ

Tout projet d'immigration est une aventure qui soulève autant d'attentes que d'interrogations. Il est donc particulièrement important en tant qu'employeur de bien valider le projet de vie du travailleur étranger que vous envisagez d'embaucher, tant du point de vue professionnel que des objectifs et ambitions personnels. C'est en ayant connaissance au plus près de son profil et de son parcours que vous serez le plus à même de lever les questionnements et les doutes qui pourraient survenir de part et d'autre.

De fait, tous les travailleurs étrangers, qu'ils soient temporaires ou permanents, n'ont pas forcément pour projet de s'installer

définitivement au Québec. Par principe, un travailleur étranger temporaire qui ne prend aucune disposition pour prolonger son séjour au Québec doit retourner dans son pays d'origine, au plus tard à l'expiration de son permis de travail (voir le **Chapitre 4** pour plus d'informations). De même, un travailleur étranger en permis ouvert ou encore devenu résident permanent pourra être tenté de poursuivre sa carrière dans une autre province canadienne.

Ainsi, il est fondamental d'envisager positivement l'embauche temporaire d'un travailleur étranger sur le long terme, quelle que soit l'issue de la relation de travail. Le travailleur étranger souhaitera pouvoir valoriser l'expérience acquise au Québec, indépendamment de sa durée. Mais, du côté de l'employeur, cette expérience devra également conserver son sens pour ce qu'elle a été, sans que l'entreprise ne vive comme un échec le départ du travailleur étranger qu'elle n'aura pu retenir, en dépit des éventuels efforts et frais engendrés par son embauche.

#### **UNE RÉFLEXION NÉCESSAIRE : PERMIS DE TRAVAIL ET CHOIX TERMINOLOGIQUES**

Le permis de travail fermé s'inscrit souvent comme la clé liant le travailleur étranger temporaire à l'entreprise. Il ne s'agit toutefois pas de transformer la clé en cadenas pour en faire une forme de rétention « forcée » ni laisser penser que l'immigration temporaire sert avant tout des intérêts économiques actuels et à court terme.

L'employeur soucieux de ménager l'attractivité de son entreprise devra, de ce point de vue, faire preuve de vigilance avec l'usage de certaines terminologies de recrutement. Des expressions du

#### **BON À SAVOIR**

Les agents d'aide à l'intégration et les partenaires du MIFI offrent, dès l'étranger, des informations, de l'accompagnement et du soutien au détenteur du Certificat d'acceptation du Québec qui se prépare à venir travailler au Québec comme travailleur étranger temporaire, afin de lui permettre d'amorcer ses démarches pour faciliter son installation, son apprentissage du français et sa connaissance des ressources dans sa région de destination pouvant répondre à ses besoins.



IMMIGRANT  
» QUÉBEC

IMMIGRANT  
» QUÉBEC **PRO**

# KIT MÉDIA 2025

**Soyez visible des personnes immigrantes et des professionnels de l'immigration du Québec. Grâce à la source d'information n° 1 pour les rejoindre !**



**immigrantquebec.com | salonimmigration.com**  
**immigrantquebecpro.com | sommet-immigration.com**

**Pour obtenir notre kit média :**

**reservation@immigrantquebec.com**

**(+1) 514 279-4342**

type « combler temporairement la pénurie de main-d'œuvre » sont à bannir. Elles reviennent à considérer les travailleurs étrangers comme de la main-d'œuvre « jetable », et, pire encore, elles sapent toute velléité potentielle d'intégration des nouveaux arrivants sur le long terme, dans une société qui les déconsidère. Il est important de rester attractif et de valoriser au mieux le recrutement du travailleur à l'étranger, d'autant que le discours de l'employeur aura inévitablement des impacts sur l'état d'esprit des autres employés.

## Mieux comprendre la société québécoise avec Objectif Intégration

Afin que le travailleur étranger temporaire et la famille éventuelle qui l'accompagne puissent comprendre au mieux le fonctionnement de la société québécoise, le MIFI a mis en place pour les nouveaux arrivants, y compris pour les travailleurs étrangers temporaires (permis de plus d'un an) et les étudiants étrangers (permis de plus de 6 mois), une session intitulée Objectif Intégration.

D'une durée totale de 24 heures, la session est répartie en 3 modules :

- **Section 1 :** Diversité et adaptation au Québec ;
- **Section 2 :** Cinq clés pour mieux comprendre le Québec ;
- **Section 3 :** Le monde du travail au Québec.

Pour inciter le plus grand nombre de personnes immigrantes à la suivre, une allocation financière est attribuée après avoir participé à cette session.

La complétion d'Objectif Intégration permet d'obtenir une attestation de participation et d'apprentissage des valeurs démocratiques et des valeurs québécoises exprimées par la Charte des droits et libertés de la personne. Celle-ci suffit aux candidats à l'immigration permanente au Québec à démontrer leurs connaissances obligatoires en la matière. Une fois obtenue, cette attestation est valable pendant 2 ans.

Plus d'informations : [quebec.ca/immigration/installer-integrer/objectif-integration](http://quebec.ca/immigration/installer-integrer/objectif-integration)

## Le prix Maurice-Pollack

Issu de la collaboration entre le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) et la Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ), le prix Maurice-Pollack récompense chaque année des entreprises québécoises qui se distinguent en plaçant la diversité au cœur de leurs actions. Le prix comporte deux volets : Petites et moyennes entreprises (moins de 250 employés) et Grandes entreprises (250 employés et plus).

### EN OCTOBRE 2023, ONT ÉTÉ DÉSIGNÉS LAURÉATS :

- Microcrédit Montréal pour le volet Petites et moyennes entreprises. « Microcrédit Montréal fait vivre ses valeurs d'inclusion et d'égalité par ses pratiques de recrutement et sa culture organisationnelle. L'entreprise en fait bénéficier ses employés et ses bénévoles. Au total, 85 % du personnel provient de communautés culturelles et de l'immigration. Celui-ci propose son expertise à des entrepreneurs et professionnels formés à l'étranger, qui à leur tour, contribuent au développement du Québec. » (MIFI)
- Desjardins pour le volet Grandes entreprises. « Mouvement Desjardins s'engage envers l'équité, la diversité et l'inclusion en se basant sur des principes directeurs comme la promotion d'un leadership inclusif, la lutte contre la discrimination, l'assurance de l'égalité des chances, et la communication de ces valeurs à ses membres, à ses clients et à ses fournisseurs. Desjardins accueille la main-d'œuvre immigrée et les minorités ethnoculturelles en offrant des programmes d'accueil et d'intégration, du mentorat culturel et des programmes de formation spécifiques. » (MIFI)

Si votre entreprise est reconnue pour son dynamisme et pour sa vision stratégique dans ses pratiques de gestion quant à la diversité ethnoculturelle, n'hésitez pas à soumettre sa candidature. Les critères d'admissibilité et les dates importantes sont publiés sur le site de la Fédération des chambres de commerce du Québec.

[quebec.ca/gouvernement/reconnaissance-prix/immigration/maurice-pollack](http://quebec.ca/gouvernement/reconnaissance-prix/immigration/maurice-pollack)

Dans cette logique, des réponses adéquates doivent être apportées au travailleur étranger temporaire qui souhaite s'intégrer durablement et nourrit des ambitions d'installation à long terme au Québec. Pour ce travailleur, il se peut que l'obtention de la résidence permanente soit le facteur d'attraction, mais aussi de rétention le plus puissant, d'où l'importance pour l'employeur de

## BONNES PRATIQUES : L'ORDRE DES CRHA

Il ne s'agit pas seulement de prôner une ouverture à la diversité : des mesures concrètes doivent être mises en place. L'ouverture ne doit pas se limiter à l'embauche, mais se maintenir dans les pratiques, les modes organisationnels et communicationnels et l'attitude des collègues et des supérieurs.

- Il est tout d'abord crucial d'informer ses équipes et les gestionnaires le plus tôt possible de l'arrivée d'un ou des travailleurs étrangers, d'autant plus s'il s'agit de la première fois ;
- Établir une communication dans les deux sens permet au personnel déjà en place de s'exprimer ses questionnements, ses peurs et ses espoirs (foire aux questions accessible en permanence, entretiens de suivis, formations) ;
- Demander aux gestionnaires d'une entreprise similaire à la nôtre de témoigner de leurs expériences avec un ou plusieurs travailleurs étrangers. Le témoignage peut s'avérer plus parlant que la formation d'un expert en communication interculturelle par exemple ;
- Créer un partenariat avec sa municipalité ou d'autres entreprises locales pour mutualiser ses efforts, partager ses idées et fournir un accompagnement complet aux travailleurs étrangers. Voir l'exemple de Victoriaville : [regionvictoriaville.com/page/1081/immigration.aspx](http://regionvictoriaville.com/page/1081/immigration.aspx)

Ne pas avoir peur, notamment en cas de première embauche d'un travailleur étranger, de poser des questions sur les attentes du travailleur, ses surprises ou déceptions, ses étonnements, ses problèmes. Une communication pouvant être établie sous forme d'entretien, de formulaire anonyme, de groupe d'échanges, etc.

Voir le **Chapitre 4** pour d'autres exemples de bonnes pratiques à l'embauche.

bien cerner les attentes de son nouvel employé et le cas échéant d'y apporter son soutien (prise en charge du coût d'une partie ou de la totalité des frais liés à une demande de résidence permanente pour le salarié, aide via un professionnel de l'immigration dans la constitution du dossier, etc.).

## Les principaux enjeux pour les entreprises vis-à-vis des travailleurs étrangers

### SURMONTER SES CRAINTES

Comme le note l'OCDE dans son rapport Intégrer les immigrants pour stimuler l'innovation au Québec (2020), *« les employeurs au Québec (...) n'ont souvent aucune expérience de l'interculturalité et de la communication avec un public immigrant. Les différences de codes culturels entre immigrants et natifs soulèvent de nombreuses craintes (...) concernant l'intégration des immigrants au sein de l'entreprise, et dans la compréhension des immigrants des codes régissant la vie en entreprise et le marché du travail au Québec. »*

L'institution estime que cette réalité est l'un des principaux freins d'accès au travail pour les personnes immigrantes, car elle se traduit de multiples façons, dans l'esprit de l'employeur :

- Craintes par rapport aux collaborateurs en place (notamment de leurs sous-qualifications par rapport à des travailleurs étrangers très qualifiés) ;
- Anticipation de problèmes de communication (compréhension des consignes, rapports hiérarchiques, etc.) ;
- Méfiance générale, voire rejet pur et simple de la différence, faute d'y avoir été sensibilisé ;
- Persistance de biais inconscients (voir **Chapitre 4**), y compris dans des entreprises déjà familières avec les questions de diversité.

→ Lisez le rapport en ligne : [oecd.org/fr/canada/integrer-les-immigrants-pour-stimuler-l-innovation-au-quebec-canada2b41b9e8-fr.htm](https://oecd.org/fr/canada/integrer-les-immigrants-pour-stimuler-l-innovation-au-quebec-canada2b41b9e8-fr.htm)

Dans tous les cas, le constat reste le même : s'il est fondamental d'accompagner les travailleurs étrangers, même temporaires, dans la compréhension des codes en vigueur au Québec, il n'en est pas moins important de réaliser le même travail auprès des entreprises et de leurs salariés.

## DONNER DES GARANTIES AUX NOUVEAUX ARRIVANTS

Du point de vue du travailleur étranger temporaire, s'installer au Québec relève d'une démarche lourde, qui implique de repartir à zéro après avoir accompli une somme d'efforts considérables : quitter un travail, pour le travailleur ou son conjoint, déscolariser et déraciner les enfants, vendre ou mettre en location sa maison ou son appartement, organiser le déménagement de tout ou partie de

### Des Philippines à Gaspé : itinéraire d'une travailleuse temporaire

Qu'est-ce qui peut motiver une personne à s'installer à près de 24 h d'avion de chez elle ? Une fois le décalage horaire passé, comment faire pour s'adapter ?

C'est par hasard, sur les réseaux sociaux, que Maricor Arellano Relanes, entend parler pour la première fois de l'entreprise LM Wind Power, qui dispose d'une filiale à Gaspé.

Elle qui n'a jamais considéré s'installer à l'étranger auparavant se laisse prendre au jeu, et envoie sa candidature pour le poste d'opératrice de panneaux en fibre de verre, qu'elle occupe depuis octobre 2022.

Motivée par la promesse d'un meilleur salaire qu'aux Philippines, elle voit aujourd'hui cette aventure comme un projet de vie : « mon rêve est de devenir résidente permanente, et de que ma famille soit ici », confie-t-elle.

#### LA SOLIDARITÉ, UN LEVIER D'INTÉGRATION

« *J'ai beaucoup pleuré en arrivant* », concède la jeune femme d'aujourd'hui 35 ans.

Une fois le choc passé, elle a réussi son installation, notamment grâce aux ressources et à l'accompagnement de LM Wind Power, récipiendaire du prix Maurice-Pollack 2022 dans le volet « Grandes entreprises ». Maricor Arellano Relanes reconnaît que son intégration a été facilitée par la présence et la solidarité de ses collègues et co-citoyens, dont le recrutement de certains à Gaspé remonte à 2018.

Loin de sa famille et de sa culture, elle a retrouvé chez ses collègues philippins, le support de son employeur, et dans l'accueil chaleureux des Gaspésiens, un peu de sa maison.

ses biens, procéder à un nombre important de démarches administratives, dans son pays d'origine et au Québec, et bien sûr s'éloigner de ses proches et de sa famille.

Pour amoindrir les nombreux obstacles et difficultés auxquels vont être confrontés le nouvel arrivant et sa famille, il est important que l'employeur puisse être rassurant et offrir certaines garanties. Celles-ci peuvent concerner l'activité même du nouvel arrivant : encadrement et accompagnement professionnel dans sa nouvelle tâche, couverture santé, durée des congés et horaires de travail dans un respect de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, ou des garanties sur « l'après-permis de travail » : aborder la question du renouvellement ou de la résidence permanente, si le travailleur étranger fait part de son intention de s'établir au Québec de façon durable. Cela peut aussi viser des garanties d'accueil et d'accompagnement non professionnel : l'accueil à l'aéroport, l'aide aux démarches d'installation, l'aide aux démarches administratives, la recherche d'un logement, la scolarisation des enfants, l'achat d'une voiture, les activités de réseautage pour le conjoint, etc.

L'entreprise qui ne se sent pas en mesure d'apporter ce type d'accompagnement aux travailleurs étrangers peut aussi s'appuyer, ou diriger ses travailleurs, vers des organismes communautaires ou en employabilité, qui peuvent aussi les aider dans leurs démarches.

La meilleure façon de s'imaginer quelles garanties apporter à un travailleur étranger réside dans l'écoute et l'empathie, comme le souligne Brigitte Lavallée (CRHA) : *« l'empathie est une qualité extrêmement importante à développer dans un contexte de gestion »*

### BON À SAVOIR

Depuis le 27 juin 2023 et pour une durée de 3 ans, les travailleurs étrangers temporaires pourront, sous conditions, suivre un programme d'études de plus de 6 mois, y compris à temps complet, sans avoir besoin d'obtenir un permis d'études au préalable.

Plus d'informations : [canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/2023/06/nouvelles-mesures-visant-les-travailleurs-etrangers-qui-cherchent-a-ameliorer-leurs-competences.html](https://canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/2023/06/nouvelles-mesures-visant-les-travailleurs-etrangers-qui-cherchent-a-ameliorer-leurs-competences.html)

*de la diversité et pour y parvenir il faut pouvoir marcher dans les chaussures de l'autre».*

## STIMULER LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS...

Avoir au sein de son équipe des travailleurs locaux et des travailleurs étrangers temporaires avec un contrat fermé de 1, 2 ou 3 ans, oblige à développer un rapport au temps différent et par conséquent une évolution distincte des uns et des autres.

### Chez LM Wind Power, le recrutement international a le vent dans les voiles

Si le recrutement international s'est d'abord imposé face à la rareté de main-d'œuvre, il fait désormais partie intégrante de l'ADN de l'entreprise.

Depuis 2018, la branche gaspésienne de LM Wind Power, multinationale spécialisée dans la fabrication de pales d'éoliennes, recrute des travailleurs aux Philippines.

Le choix de ce pays s'est d'abord fait sur la base du large bassin de main-d'œuvre spécialisé qu'il a à offrir. Mais faire recruter des travailleurs étrangers temporaires en provenance du même pays a aussi ses avantages : en plus de faciliter la gestion administrative du processus d'immigration, « ça favorise [aussi] la cohésion de groupe », explique Marc Frenette, directeur des ressources humaines.

L'Association des Philippins de Gaspé s'est depuis constituée, en support aux membres de la diaspora, mais aussi « ceux restés au pays », affirme son président, Sherwin Dela Cuesta.

#### QUAND L'EMPLOYEUR A L'INTÉGRATION À CŒUR

LM Wind Power accompagne ses nouveaux employés dans toutes les démarches administratives et celles relatives à l'installation, en plus de leur offrir des formations pour les aider à s'adapter à leur nouvelle vie au Québec. Face aux défis du logement et du transport en région, particulièrement dure à naviguer pour les nouveaux arrivants, l'entreprise répond présente.

Au même titre que leurs collègues québécois, les travailleurs étrangers temporaires « occupent une place importante dans l'organisation [...] On a investi dans eux autres, ils ont investi dans nous autres », se réjouit Marc Frenette.

[lmwindpower.com](http://lmwindpower.com)



Limité par une durée fixée à son permis de travail et à l'intitulé strict de son poste, le travailleur étranger ne peut évoluer progressivement, dans la durée, de la même manière que des travailleurs québécois dont les possibilités d'évolution et de promotion peuvent être envisagées à court, moyen ou long terme. De même, le travailleur étranger temporaire en permis fermé ne peut pas non plus faire l'objet d'une nouvelle affectation au sein de la compagnie, puisque la moindre modification au contrat de travail (intitulé du poste, salaire horaire, lieu d'exercice, etc.) implique, pour le salarié et l'employeur, de devoir présenter une nouvelle demande de permis de travail auprès des autorités.

Voir le **Chapitre 4** pour plus d'informations à ce sujet.

Pour motiver le travailleur étranger, il peut ainsi être intéressant de prévoir, en amont, un plan de développement incluant des formations venant enrichir le parcours professionnel du nouvel arrivant, ainsi qu'à bonifier et valoriser son expérience de travail. Au niveau de la promotion salariale, s'il importe que cette promotion ne remette pas en cause les conditions particulières liées à un permis de travail fermé, il est nécessaire de se soucier aussi de l'impact de toute revalorisation salariale vis-à-vis des travailleurs locaux.

Plus généralement, qu'il s'agisse de formation, de promotion ou d'autres dispositions particulières (durée des congés par exemple), *« c'est tout le problème de la notion de justice et d'égalité »*, explique Brigitte Lavallée. *« Quand on est en gestion de la diversité, on ne parle pas d'égalité, mais d'équité. Un travailleur étranger dont les parents meurent dans son pays, 2 jours de congés ça ne peut pas suffire et c'est certain que la personne doit partir un certain temps. Il s'agit donc de personnaliser les règles et les conditions de travail. »*

## SANS FRUSTER LES TRAVAILLEURS LOCAUX

Pour assurer un « vivre et travailler ensemble » agréable et fonctionnel, employeurs, collègues et gestionnaires doivent être préparés à l'arrivée d'un ou plusieurs travailleurs étrangers, que ce soit pour une courte ou une longue durée. Il est en effet important qu'ils comprennent le processus migratoire, les démarches administratives et la complexité à s'intégrer dans une nouvelle société.

Dans l'étude — Diversity Survey, les professionnels des ressources humaines ont relevé plusieurs obstacles à l'implantation et à la réussite de mesures de gestion de la diversité. Il apparaît notamment que

En tant qu'employeur, il est donc essentiel de mettre en place les conditions nécessaires afin de faciliter l'intégration de ces travailleurs. Pour se sentir accueilli, encore faut-il être identifié au sein de l'entreprise.

### **SENSIBILISER SON ÉQUIPE**

En amont, il importe de préparer son équipe en l'intéressant à la personne qui va venir renforcer les effectifs : ses nom et prénom, de même que leur prononciation, éventuellement son pays d'origine, sa date d'arrivée, ses compétences, ses expériences professionnelles antérieures, sa formation. Il est aussi nécessaire d'évoquer son niveau de français pour sensibiliser les autres salariés, si besoin est, à parler moins vite et à adapter leur vocabulaire. Certaines personnes de l'équipe peuvent aussi être identifiées comme facilitateurs pour faire la transition entre le travailleur étranger et les personnes en place, en faisant attention toutefois de ne pas favoriser une forme de « communautarisme » au sein de l'équipe en se contentant simplement de rapprocher les personnes de même origine.

La préparation des autres employés est également l'occasion de répondre à leurs interrogations afin d'éviter tous préjugés ou incompréhensions.

### **IMPLIQUER LES SALARIÉS**

C'est en se sentant concernés que certains salariés peuvent spontanément proposer leur aide, sans qu'il y ait forcément de lien hiérarchique, pour accueillir plus spécifiquement le travailleur étranger et le guider sur tous les codes informels de l'entreprise. Ce volontariat peut prendre la forme de parrainage, de mentorat ou de tutorat.

Étymologiquement, chaque terme répond à un sens différent. Le parrain instruit, le mentor guide et conseille, tandis que le tuteur protège. En réalité, les trois termes recouvrent le plus souvent le même objectif d'une intégration éclairée et réussie. Que ce soit un parrain, un mentor ou un tuteur, à chaque entreprise de définir le périmètre d'intervention de la personne-ressource : aide aux tâches en lien avec le travail, référent pour les questions d'ordre général, conseils pour se constituer un réseau, pour comprendre la culture d'entreprise ou plus généralement la culture québécoise... Les possibilités d'apport sont multiples et ne manqueront pas tant de bénéficier au travailleur étranger que de valoriser le salarié impliqué.

## BIEN ACCUEILLIR LES TALENTS INTERNATIONAUX

Desjardins possède une équipe d'employés destinée à accompagner la clientèle immigrante (nouveaux arrivants et travailleurs internationaux) en plus d'un bureau de représentation en Europe (Paris).

Majoritairement composée de personnes issues de l'immigration, l'équipe connaît la réalité de cette clientèle ainsi que les étapes à suivre pour bien s'installer au Québec.

### Une offre de services adaptée :

En plus d'offrir un accompagnement humain et accessible en plusieurs langues (français, anglais, portugais, arabe, espagnol et mandarin), cette équipe s'assure de faciliter l'arrivée des personnes immigrantes en leur proposant une offre adaptée à leurs besoins ainsi que plusieurs outils virtuels éducatifs sur le système financier au Canada.

- [desjardins.com/particuliers/vous-etes/nouveaux-arrivants-canada/index.jsp](https://desjardins.com/particuliers/vous-etes/nouveaux-arrivants-canada/index.jsp)
- La page Facebook Mon projet au Canada avec Desjardins en est un bon exemple : [facebook.com/monprojetcanadadesjardins](https://facebook.com/monprojetcanadadesjardins)

### Desjardins un partenaire stratégique pour les entreprises actives en recrutement international :

Cette équipe travaille également en étroite collaboration avec plusieurs entreprises afin de les appuyer dans leurs démarches de recrutement international et propose un accompagnement sur

## Inciter les entreprises à mettre en place de bonnes pratiques en matière de qualité de vie au travail

Le gouvernement du Québec est conscient de l'importance, pour les entreprises, de développer un climat propice au développement des salariés, à la fois dans les relations de travail et dans l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Il a notamment publié en 2022 un Guide d'implantation d'un programme de qualité de vie au travail (QVT), accompagné de toutes les ressources offertes en la matière.

Plus d'informations : [travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/Evolution\\_cond\\_travail\\_Qc/GM\\_qvt\\_MTESS.pdf](https://travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/Evolution_cond_travail_Qc/GM_qvt_MTESS.pdf)

mesure aux talents venus d'ailleurs. Le service clé en main qu'elle prodigue, entre autres, pour l'ouverture des comptes des travailleurs depuis leur pays d'origine, facilite grandement leur processus d'intégration. La caisse mobile, où les services et le soutien sont offerts à l'intérieur d'un autocar, est un autre avantage pouvant être mis à leur disposition sur leur lieu de travail.

→ [desjardins.com/localisateur/caisses-par-region/caisses-mobiles/index.jsp](https://desjardins.com/localisateur/caisses-par-region/caisses-mobiles/index.jsp)

Fort de son expérience et de sa volonté de bien accueillir les nouveaux arrivants, Desjardins est un partenaire de choix pour faciliter l'arrivée et l'installation des talents internationaux dans toutes les régions du Québec.

### **LES BONNES PRATIQUES DU BINAM : L'INITIATIVE MONTRÉAL INCLUSIVE AU TRAVAIL**

Plus de 70 % des nouveaux arrivants du Québec choisissent de s'établir à Montréal, qui accueille la très grande majorité des personnes immigrantes sélectionnées dans la catégorie des travailleurs qualifiés.

La Ville de Montréal aspire à ce que toutes les personnes immigrantes qui choisissent de vivre à Montréal aient, dès leur arrivée, tous les moyens à leur disposition pour développer un sentiment d'appartenance pour devenir des Montréalais et Montréalaises à part entière.

Dans ce contexte, le Bureau d'intégration des nouveaux arrivants à Montréal (BINAM) de la Ville de Montréal a pour mandat de créer les conditions permettant d'accélérer les processus d'intégration socio-économique des nouveaux arrivants et d'assurer l'inclusion des personnes immigrantes et racisées.

Ses actions visent à :

- Mobiliser, concerter et fédérer les efforts de plusieurs acteurs dans la préparation de la société d'accueil à l'arrivée des migrants et à la cohabitation harmonieuse;
- Plaider et agir, dans les compétences de la métropole, pour la cohésion des services offerts à Montréal en proposant des solutions pour combler des lacunes, ainsi qu'en œuvrant pour le décloisonnement des efforts et la flexibilité dans la mise en œuvre des politiques et programmes;

c'est la méconnaissance, le scepticisme du personnel existant ou le court-termisme des objectifs de l'employeur qui compromettent la gestion de la diversité.

Emploi-Québec a mis en place un Guide d'accueil et d'intégration de la main-d'œuvre, également évoqué en **Chapitre 4** :

→ [boiteoutilsrh.gouv.qc.ca/acquisition-de-talents-pour-votre-entreprise/accueil-et-lintegration-des-nouveaux-employes](http://boiteoutilsrh.gouv.qc.ca/acquisition-de-talents-pour-votre-entreprise/accueil-et-lintegration-des-nouveaux-employes)

Il est aussi possible de s'adresser à des conseillers en ressources humaines spécialisés en diversité.

→ [repertoire.portailrh.org](http://repertoire.portailrh.org)

### ACCEPTER LA MOBILITÉ PANCANADIENNE DU TRAVAILLEUR ÉTRANGER PERMANENT

Chaque année, des milliers de travailleurs qualifiés quittent le Québec pour le Canada anglophone. Si la plupart d'entre eux sont ce qu'on nomme des « expatriés québécois », un certain nombre d'entre eux relèvent de la catégorie des travailleurs étrangers. Les raisons sont propres à chacun : attrait d'un nouveau territoire, d'un nouveau défi, rapprochement familial (ou réduction de la distance avec son pays d'origine, pour les travailleurs venus d'Asie, par exemple), meilleures conditions salariales ou de vie, volonté d'améliorer son anglais, etc. Il peut être frustrant de voir partir un travailleur étranger pour lequel l'entreprise s'est particulièrement engagée et investie. Mais il s'agit d'un processus d'évolution normal, comme il en est des travailleurs locaux faisant le choix d'une mobilité pancanadienne.

## L'ACCUEIL EN ENTREPRISE : DES DISPOSITIFS ADAPTÉS

---

### Des mécanismes d'accueil au sein des entreprises

#### L'ACCOMPAGNEMENT INTERNE ET EXTERNE DES NOUVEAUX TRAVAILLEURS ÉTRANGERS

Il est important de garder à l'esprit qu'un nouvel employé en provenance de l'étranger doit non seulement s'intégrer dans l'entreprise, mais aussi s'adapter à de nombreuses nouveautés : climat du pays, culture, langue, lois, etc.

- Innover en concevant et en incubant de multiples projets ;
- Influencer en faisant la promotion de bonnes pratiques et de nouvelles approches.

Pour ce faire, le BINAM déploie plusieurs projets et initiatives :

- Mise en œuvre de la Politique d'accès aux services municipaux sans peur —  
→ [portail-m4s.s3.montreal.ca/pdf/binam\\_politique\\_acces\\_sans\\_peur\\_2021.pdf](http://portail-m4s.s3.montreal.ca/pdf/binam_politique_acces_sans_peur_2021.pdf)

## BONNES PRATIQUES

Des outils et logiciels permettent de mettre en place de nouveaux flux d'intégration, qui connectent en amont toutes les personnes concernées pour mieux arrimer les nouveaux arrivants aux équipes en place. S'il est certain que cela requiert des efforts d'adaptation à de nouvelles technologies de la part des employeurs, l'investissement est utile, car il permet de créer de nouveaux espaces de collaboration entre les équipes qui perdureront.

À titre d'exemples de bonnes pratiques de ce type de transpositions, on peut notamment citer :

- Remplacer les discours et entrevues de présentation par des supports vidéo couplés à des réunions virtuelles, de façon plus ludique qu'à l'accoutumée ;
- Imaginer des activités auxquelles les nouveaux salariés peuvent participer, au sein de leur équipe et avec d'autres, afin de profiter de ce temps à distance pour optimiser l'assimilation des connaissances reliées à l'entreprise, à ses activités, au rôle du nouveau salarié : règles RH, produits ;
- L'apprentissage de la culture de l'entreprise et des processus internes peut attendre le moment du retour — ou plutôt de la rentrée — physique dans l'entreprise ;
- Toujours référer une personne-ressource dans l'entreprise, selon les questions posées ;
- Organiser des séances de formation en ligne, avec un gestionnaire, sur les outils utilisés ;
- Etc.

# Une arrivée réussie, ça n'arrive pas tout seul



## Facilitez l'arrivée de vos nouvelles recrues au Canada

En choisissant Desjardins, vos employés et employées bénéficieront d'un accompagnement unique et facilitant tout au long de leur processus d'installation grâce à des conseils, services et produits financiers adaptés à leurs besoins. Ces nouveaux arrivants et nouvelles arrivantes pourraient également profiter de notre offre de bienvenue<sup>1</sup>.

Pour plus d'information,  
visitez le [desjardins.com/bienvenue](https://desjardins.com/bienvenue).



1. Cette offre est disponible sur demande et peut être modifiée en tout temps, sans préavis. D'autres critères et conditions peuvent s'appliquer. Communiquez avec un conseiller ou une conseillère pour vérifier les conditions d'admissibilité à cette offre.

- Émission de la carte accès sans peur, une carte d'attestation d'identité et de preuve de résidence pour les personnes sans statut ou à statut précaire —  
→ [montreal.ca/demarches/obtenir-une-carte-dattestation-didentite-et-de-residence-pour-personne-sans-statut-ou-statut](https://montreal.ca/demarches/obtenir-une-carte-dattestation-didentite-et-de-residence-pour-personne-sans-statut-ou-statut)
- Initiative des territoires d'inclusion prioritaire visant à structurer l'action locale en faveur de l'accueil et l'intégration des personnes immigrantes dans certains arrondissements prioritaires de Montréal, dans une approche axée sur la concertation, la mobilisation et le développement de partenariats à l'échelle locale, afin de contribuer à la création d'écosystèmes et de collectivités plus inclusives.
- Diffusion du sondage Écho le baromètre 2023 sur l'inclusion des personnes immigrantes à Montréal —  
→ [portail-m4s.s3.montreal.ca/pdf/sondage\\_echo\\_le\\_barometre\\_sur\\_linclusion\\_des\\_personnes\\_immigrantes\\_a\\_montreal\\_2023.pdf](https://portail-m4s.s3.montreal.ca/pdf/sondage_echo_le_barometre_sur_linclusion_des_personnes_immigrantes_a_montreal_2023.pdf)

### UN EXEMPLE SPÉCIFIQUE D'ACCOMPAGNEMENT À MONTRÉAL

Le Parrainage professionnel permet aux nouveaux arrivants d'acquies cette première expérience de travail québécoise de six mois.

Les stages sont offerts dans des secteurs recherchés par les immigrants et qui présentent de bonnes perspectives d'emploi à la Ville.

Chaque année, début juillet, la Ville de Montréal propose un programme de parrainage professionnel sous la forme d'un stage rémunéré de 26 semaines, à partir de septembre, au sein de certains de ses services en demande dans plus d'une vingtaine de domaines d'affaires : ingénierie, urbanisme, ressources humaines, comptabilité, etc.

→ Pour en savoir plus : [montreal.ca/articles/parrainage-professionnel-un-tremplin-pour-votre-carriere-6816](https://montreal.ca/articles/parrainage-professionnel-un-tremplin-pour-votre-carriere-6816)

### L'ACCOMPAGNEMENT POUR LES ÉPOUX ET CONJOINTS DE FAIT

Vous avez embauché un travailleur étranger venu en famille et son intégration semble bien se dérouler. Mais qu'en est-il au sein de son foyer? Loin d'être cantonnées à un domaine purement privé, la place du conjoint et sa propre intégration pèsent pour beaucoup dans la décision d'une famille de s'installer durablement au Québec. Bien souvent, l'arrivée au pays d'accueil signifie pour le



conjoint un sacrifice social et professionnel comparable à celui du travailleur étranger par qui le foyer s'est installé au Québec (ou, dans le vocabulaire de l'immigration, le « demandeur principal »). Une situation qui peut être choisie au départ, aussi bien que subie à l'arrivée au Québec.

Si la loi sur l'immigration du Canada permet, en principe, à l'époux et au conjoint de fait du demandeur principal de se prévaloir d'un permis de travail ouvert lui offrant la possibilité de travailler pour l'employeur de son choix, le droit de travailler ne constitue pas la garantie de trouver un emploi. Au contraire, il risque d'être confronté à différentes difficultés auxquelles il n'est pas préparé (nouveaux codes culturels de recherche d'emploi, non-reconnaissance de ses diplômes ou de son expérience, absence de réseau, etc.). Ainsi, avoir le souci de l'intégration professionnelle du conjoint peut se révéler gagnant dans un objectif final de rétention du travailleur étranger que le conjoint accompagne.

L'aide au conjoint peut prendre différentes formes selon vos idées et vos moyens :

- Une formation en intégration culturelle;
- L'ouverture de votre réseau pour sa recherche d'emploi;
- La sensibilisation à un organisme ou une fondation pour une démarche de bénévolat qui lui permettra de développer son réseau social;
- Un programme en gestion de carrière avec un conseiller d'orientation ou un coach d'affaires;
- Ou encore la formule clé en main d'une agence de relocalisation qui offre une prise en charge personnalisée de toute la famille, de la garderie des plus jeunes, à la recherche de logement, les démarches administratives, etc.

## **Vers l'émergence de nouvelles pratiques d'accueil et d'intégration**

Il est difficile pour un salarié nouvellement arrivé dans une entreprise de se trouver coupé, même partiellement, de collègues et de gestionnaires avec qui il n'a établi que peu ou pas de connexion, sinon à distance, et coupé d'une entreprise dont il ignore, essentiellement, le fonctionnement et la culture. On imagine sans peine que si ce salarié est étranger, les choses se compliquent encore davantage.

De nombreuses solutions logicielles et outils existaient, qui se sont trouvés popularisés par le travail hybride, tout ou partie à distance. C'est le cas, notamment de la phase déterminante de l'accueil et intégration des nouveaux salariés.

En matière d'intégration, il n'existe pas une façon unique de procéder. Chaque entreprise doit s'interroger sur la façon dont elle accueille ses nouveaux employés, notamment étrangers, ainsi que sur la façon de transposer ces processus dans un environnement adapté, qu'il soit présentiel, hybride ou virtuel : l'histoire de l'entreprise, les informations juridiques et réglementaires en provenance des RH, les contenus relatifs à la vision et aux valeurs de l'entreprise, etc.

L'un des points essentiels demeure la gestion de travailleurs étrangers en contexte hybride, notamment dans les premiers temps de leur prise de poste. Dans ce cas, l'entreprise doit redoubler d'efforts pour favoriser la communication, tant au niveau des retours et suivis que du sentiment d'appartenance à une équipe.

## Suivez le guide

Il s'intitule sobrement « Guide pour outiller les PME — Relations interculturelles et gestion de la diversité », mais il est une véritable mine de ressources. À la fois recueil de pratiques éprouvées dans les milieux du travail et outil de sensibilisations aux enjeux liés aux relations interculturelles, ce guide intéressera tous les gestionnaires ou responsables RH d'une entreprise visée par les relations interculturelles.

Ce document, conçu par l'Institut de recherche sur l'intégration professionnelle des immigrants (IRIPI) à la demande du Conseil emploi métropole, résulte d'entrevues avec des responsables RH en entreprise et des travailleurs immigrants ainsi que de deux groupes de discussion avec des conseillers aux entreprises d'Emploi-Québec et des consultants RH.

Mais ses atouts sont surtout son approche concrète et documentée de problématiques complexes rencontrées par les entreprises québécoises en matière de diversité, ainsi que ses fiches récapitulatives très visuelles.

Découvrez le guide sur :

[iripi.ca/wp-content/uploads/2018/01/Guide-pour-outiller-les-PME.pdf](http://iripi.ca/wp-content/uploads/2018/01/Guide-pour-outiller-les-PME.pdf)

## Développer et soutenir une culture de la diversité

### FACILITER L'ADHÉSION DU TRAVAILLEUR ÉTRANGER À LA CULTURE DE L'ENTREPRISE

Pour développer un sentiment d'appartenance à une entreprise, il s'agit de la comprendre, la décoder. Chaque entreprise possède ses propres modes de communication, ses méthodologies de travail. Ce qui peut vous sembler évident en tant que gestionnaire ne l'est sans doute pas pour votre travailleur, qui plus est venant d'un pays

#### LEVIO, MIEUX RECRUTER POUR MIEUX INTÉGRER

Levio est une société de conseil en transformation organisationnelle, qui emploie plus de 2000 personnes, réparties entre douze bureaux et quatre continents. Plus de quarante-cinq nationalités sont représentées au sein de son équipe, dont les membres sont recrutés à l'échelle locale comme internationale.

À l'échelle locale, l'entreprise collabore avec plusieurs organismes pour faciliter le recrutement de personnes immigrantes déjà installées au Québec. « On va faire des démarches assez standards », note le responsable du recrutement Simon Gravel. « La différence, c'est qu'on va essayer de s'assurer de la bonne intégration en emploi et qu'on va avoir, dans certains cas, des modifications de permis de travail à faire ».

À l'international, Levio participe aux missions de recrutement organisées dans le cadre des Journées Québec, et organise des missions en interne afin de se rapprocher le plus possible des employés à haut potentiel. L'entreprise s'assure alors que le projet migratoire du candidat est sérieux, que son contexte familial et sanitaire est favorable, et que celui-ci a bien fait ses recherches sur l'entreprise.

L'intégration est ensuite prise en charge par des conseillères certifiées en immigration. Les nouveaux employés sont invités à participer à des activités de parrainage, à des cours de francisation et à différents ateliers pour faciliter leur intégration, mais aussi celle de leur famille. « Si l'intégration ne se passe pas bien à la maison, c'est rare que ça se passe bien au travail », souligne Simon Gravel.

[levio.ca](http://levio.ca)

étranger où les rapports hiérarchiques, les relations interprofessionnelles comme la philosophie de travail peuvent être radicalement différents.

Il est donc essentiel de tout verbaliser. Il s'agit ainsi lors de l'accueil du travailleur étranger de passer du temps pour lui expliquer clairement l'organisation et le fonctionnement de la compagnie, mais aussi ses valeurs, le socle commun que tous les salariés, quel que soit leur positionnement hiérarchique, s'efforcent de partager qu'il s'agisse de la transparence, de la solidarité, de compétitivité, de dépassement de soi, de conciliation travail-famille, etc. Chaque entreprise est particulière, encore faut-il savoir ce qui la rend unique.

En tant qu'employeur, vous savez pourquoi vous avez embauché ce salarié, spécifiquement. Mais il va être nécessaire que vous formalisiez au nouvel arrivant ce qui importe le plus pour vous dans la mission que vous lui confiez, ce que vous attendez progressivement de lui et le ou les objectifs que vous souhaitez qu'il atteigne.

### **BONNES PRATIQUES : LES ELLES DE LA CONSTRUCTION, UN RÉSEAU D'AIDE ET DE SOUTIEN POUR LES FEMMES IMMIGRANTES DANS LA CONSTRUCTION**

Être femme et immigrante dans un secteur d'activité comme la construction, qui reste un des grands bastions masculins, cela multiplie les défis. Le réseau des Elles de la construction, fondé en 2013, intervient justement comme un lieu de rassemblement pour les femmes qui œuvrent dans le secteur, en particulier les femmes immigrantes. Celles-ci y trouvent un espace de réseautage, des ateliers d'accompagnement en recherche d'emploi, de co-développement et de placement en emploi, ainsi qu'un service de mentorat pour les soutenir dans leur avancement de carrière.

L'organisme suit ses membres en s'assurant qu'elles répondent bien aux codes culturels de la société d'adoption, qu'il s'agisse de codes de communication ou de codes professionnels comme maîtriser le vocabulaire québécois de la construction, connaître le système impérial tout comme le système métrique. Les effets auprès des travailleuses comme des employeurs sont positifs, et œuvrent à cultiver l'intérêt des entreprises pour l'immigration.

[ellesdelaconstruction.com](http://ellesdelaconstruction.com)

En outre, informer le nouvel arrivant sur ses droits et devoirs est une règle établie. Toutefois dans la somme des informations que vous allez lui communiquer, ce qui peut vous paraître le plus prosaïque pour vous est souvent le plus important pour lui : ses horaires, le fonctionnement des pauses si nécessaire, les congés auxquels il a le droit, la présence ou non d'un syndicat, d'une assurance santé, l'endroit où il peut dîner.

Pour le nouvel arrivant, tous ces éléments constituent une somme considérable d'informations à retenir et intégrer. Pour l'aider, vous pouvez notamment lui faire un mémo écrit auquel il pourra se référer sereinement. La première impression comptera beaucoup pour le nouvel arrivant, plus son sentiment de confiance sera grand, plus grande sera son adhésion à la culture de l'entreprise.

### **IMPLIQUER LE TRAVAILLEUR ÉTRANGER DANS LES PROCESSUS ET LA PRISE DE DÉCISION**

Pour un gestionnaire qui dispose d'une équipe de travail plurielle, il importe particulièrement de s'assurer que chacun puisse s'exprimer tant dans ses préoccupations, ses idées, que ses propositions ou encore ses recherches de solution. C'est aussi de cette impulsion de dialogue et de possibilité de prise de parole que le travailleur étranger aura le sentiment d'appartenir à une équipe et à un projet. De même, assurer une meilleure représentation des immigrants à des postes stratégiques permettra au nouvel arrivant de pouvoir se projeter à long terme au sein de l'entreprise qui l'embauche, avec des perspectives d'évolution dans la structure organisationnelle.

*« Dans un contexte de diversité, ce qui prime, c'est l'équité : offrir à tous les mêmes chances d'accès à un environnement de travail favorable, à des promotions et à des formations »,* insiste Brigitte Lavallée (CRHA).

### **OPTIMISER LES INTERRELATIONS POUR CONTRIBUER À CRÉER UNE CULTURE D'INCLUSION**

Dans une équipe multiculturelle, les imaginaires sont différents, tout comme la façon de se parler ou de voir les choses. Pour comprendre la réalité de l'entreprise, décrypter une situation, ou être dans l'empathie avec le nouvel employé arrivant de l'étranger, il faut échanger et donc optimiser au mieux les interrelations tant vis-à-vis des gestionnaires que des autres salariés.

## FAIRE DES DIFFÉRENCES CULTURELLES UNE FORCE ET FAVORISER L'INTERCULTURALITÉ

Certains employeurs peuvent se demander jusqu'où aller pour favoriser l'interculturalité. Faut-il miser sur les fêtes culturelles ou en faire l'impasse? Intégrer ou non la famille? Quels sont les événements qui peuvent réunir les salariés? La découverte de spécialités culinaires des communautés représentées dans l'entreprise? L'important réside dans la sincérité de la démarche et son ouverture. Pour favoriser l'interculturalité, pourquoi ne pas inviter tous les employés à brasser leurs idées et imaginer aussi comment faire découvrir la culture québécoise de la société d'accueil?

## AIDES ET ACCOMPAGNEMENTS AUX ENTREPRISES QUI EMBAUCHENT DES NOUVEAUX ARRIVANTS

---

### Faire d'un frein une compétence qui s'acquiert

#### LA FORMATION EN ENTREPRISE

D'un pays à l'autre, les méthodes de travail, les techniques et les technologies utilisées ne sont pas forcément les mêmes. En tant que nouvel arrivant, il sera peut-être nécessaire que votre employé actualise ses connaissances ou développe de nouvelles compétences au regard du contexte québécois.

En tout état de cause, la formation et le perfectionnement des employés sont des moyens importants d'attirer des travailleurs et de garder le personnel existant. Toute formation est motivante pour un travailleur étranger nouvellement arrivé, car cela va lui permettre de combler d'éventuelles lacunes dans ses connaissances, de croître et d'améliorer ses compétences. Investir dans une formation lui montre aussi qu'en tant qu'employeur, vous vous souciez de lui.

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale a mis en place la Mesure de formation de la main-d'oeuvre (MFOR), qui permet aux entreprises de définir leurs besoins et réalise des projets de formation au profit de leurs employés.

NOTRE PRIORITÉ...

# vosre réussite professionnelle



**NOUS AIDONS LES PERSONNES IMMIGRANTES  
à trouver rapidement un emploi correspondant  
à leurs compétences**



Rédaction du  
CV et de la lettre  
de présentation



Réseautage  
et séances  
d'information



Bilan  
professionnel



Approche  
téléphonique



Simulation  
d'entrevues

**Autres services du CACI**



Information : 514 856-3511



→ [quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/former-main-oeuvre/developper-competences](http://quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/former-main-oeuvre/developper-competences)

Cette voie principale d'accès à la formation en entreprise peut être complétée par d'autres programmes et supports, comme :

- Le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT), déjà évoqué précédemment;
- Certains projets collectifs relevant de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), ou encore;
- L'offre de services en formation continue RH proposés par les 29 Comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO).

### LES COURS DE FRANÇAIS EN MILIEU DE TRAVAIL

Au Québec, l'intégration des nouveaux arrivants sur le marché du travail passe par l'apprentissage de la langue française, qui est la langue officielle. Mais si le processus de sélection de l'immigration au Québec donne une part significative à la maîtrise du français, beaucoup de personnes immigrantes ne maîtrisent pas la langue à un niveau suffisant pour trouver un emploi ou, si elles en ont un, pour se faire comprendre par leurs employeurs.

Si plusieurs études démontrent le gain de productivité et de temps générés par la maîtrise de la langue française par le personnel en entreprise, sur le lieu de travail, il existe des facteurs qui freinent l'apprentissage, notamment en région : difficulté d'accès aux cours par manque de transports, manque de cours dans certaines régions, mais aussi réticence de certains travailleurs temporaires pour qui cet apprentissage ne présente pas d'intérêt suffisant à terme.

En tant qu'employeur, vous pouvez aider votre personnel issu de l'immigration à apprendre le français ou à perfectionner ses compétences en français. Offrir des cours de français en milieu de travail à des employés allophones, qui parlent peu ou pas le français, représente plusieurs avantages :

- Les maintenir en emploi;
- Améliorer leur mobilité et leur polyvalence;
- Faciliter la communication dans vos équipes;
- Assurer la sécurité dans le milieu de travail;
- Soutenir la formation professionnelle ou technique;



- Répondre aux exigences de la *Charte de la langue française* ;
- Améliorer la productivité de votre entreprise.

Les conditions de ces formations sont particulièrement avantageuses :

- Les cours prennent en compte l'emploi du temps des salariés, selon un horaire défini avec l'entreprise,
- Ils sont dispensés par un personnel qualifié,
- Possibilité de formations courtes de français spécialisées par secteur d'activité,
- Possibilité d'aide financière aux entreprises pour couvrir certains coûts selon les critères d'admissibilité,
- L'ensemble du matériel didactique est fourni, gratuitement.

Depuis le 1<sup>er</sup> juin 2023, les services d'apprentissage du français en milieu de travail relèvent de Francisation Québec, point d'accès unique institué au sein du MIFI :

→ [quebec.ca/gouvernement/ministere/immigration/francisation-quebec](https://quebec.ca/gouvernement/ministere/immigration/francisation-quebec)

## L'aide dans les démarches d'installation

### SE PROCURER UN NUMÉRO D'ASSURANCE SOCIALE (NAS)

Une démarche simple, gratuite, mais obligatoire pour pouvoir travailler consiste en l'obtention de son NAS auprès de l'un des centres Service Canada. Pour localiser le centre le plus proche de son domicile, il suffit d'entrer le code postal de votre salarié sur le site de Service Canada. Ce dernier trouvera également l'information nécessaire quant aux documents à apporter en fonction de son statut au Canada.

→ [canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/numero-assurance-sociale.html](https://canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/numero-assurance-sociale.html)

À noter qu'il est possible d'en faire la demande à distance, sur présentation d'une pièce d'identité, d'une preuve de résidence au Canada et d'un permis de travail valide.

### LE PERMIS DE CONDUIRE

Les nouveaux résidents et les titulaires de permis de conduire étrangers peuvent conduire une voiture avec leur permis étranger pendant les six mois suivant leur installation au Québec.

Passé ce délai, ils doivent détenir un permis de conduire du Québec et faire ainsi les démarches auprès de la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ).

Pour connaître les modalités d'obtention du permis québécois ou, selon les cas, d'échange de son permis national contre un permis de conduire québécois, référez à votre salarié le site de la SAAQ :

→ [saaq.gouv.qc.ca](http://saaq.gouv.qc.ca)

## LA SANTÉ

Les travailleurs étrangers ne sont pas tous admissibles au système public de santé, et les employeurs doivent être conscients de cette réalité. Les travailleurs qui peuvent bénéficier des soins de santé couverts par la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ)

### ENGLOBE, UN ACCOMPAGNEMENT RIGOUREUX ET UN EMPLOI DU TEMPS FLEXIBLE

Englobe est une entreprise spécialisée en ingénierie, en sciences de l'environnement et en traitement des sols et de la biomasse. Elle embauche près de 3200 salariés répartis sur les sites, en laboratoires et dans ses cinquante bureaux, d'une côte à l'autre du Canada, mais aussi au Royaume-Uni et en France.

Dans un secteur aussi compétitif que celui de l'ingénierie, « on essaie tous de trouver de nouvelles façons de recruter », explique Marie-France Lavallée, vice-présidente principale, ressources humaines, communications et marketing. C'est pourquoi Englobe collabore avec 50 organismes communautaires spécialisés dans l'intégration socioprofessionnelle des immigrants à l'échelle de la province et propose entre autres à ses employés issus de l'immigration un service de mentorat, de la sensibilisation en santé et sécurité au travail, ou encore la possibilité de se former comme techniciens de laboratoire à leurs frais. L'entreprise accompagne également ses salariés qui souhaitent obtenir des équivalences pour des diplômes obtenus à l'étranger.

L'accès aux chantiers étant limité l'hiver, une partie de l'équipe est placée au chômage technique. La plupart des techniciens sont issus de l'immigration, précise Marie-France Lavallée, et certains d'entre eux profitent du répit saisonnier pour passer un moment dans leur pays d'origine. « Il y en a pour qui ça fait leur affaire d'être dans ce type d'arrangement là », dit-elle.

[englobecorp.com/fr-ca](http://englobecorp.com/fr-ca)

devront établir, pour eux et chacun des membres de leur famille, une carte d'assurance maladie.

Pour plus d'information relative aux droits et à la couverture de votre salarié et de sa famille, selon son statut et l'existence éventuelle d'accords de sécurité sociale entre le Québec et son pays d'origine :

→ [ramq.gouv.qc.ca](http://ramq.gouv.qc.ca)

Il est aussi important de préciser à votre employé si vous lui offrez ou non une assurance collective complémentaire pour lui et sa famille, quelles en sont les conditions d'accès et quel type de protection supplémentaire cela couvre.

→ Pour consulter un professionnel, trouver une ressource :  
[quebec.ca/sante/trouver-une-ressource](http://quebec.ca/sante/trouver-une-ressource)

## LE LOGEMENT

Le site de la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) donne tous les outils aux nouveaux arrivants au Canada pour trouver un logement sûr et compatible avec son budget : guides, brochures, vidéos la location, l'achat et l'entretien d'une habitation. L'information est offerte en huit langues : français, anglais, mandarin/chinois simplifié, arabe, espagnol, ourdou, panjabi et tagalog.

→ [cmhc-schl.gc.ca](http://cmhc-schl.gc.ca)

### Feuille de route de l'employeur pour l'embauche et le maintien en poste de travailleurs formés à l'étranger

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) met à disposition des entreprises un document généraliste et synthétique des différentes étapes de l'embauche, de l'accueil et de l'intégration des travailleurs étrangers.

Si certains développements concernent les provinces du Canada autres que le Québec, des dispositions et bonnes pratiques à développer trouvent un écho dans ce guide, et pourront s'avérer utiles.

[canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/feuille-route-employeur-embauche-maintien-poste-travailleurs-formes-etranger.html](http://canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/feuille-route-employeur-embauche-maintien-poste-travailleurs-formes-etranger.html)

## LES ASSURANCES

Pour toutes les questions relatives aux assurances, qu'elles soient automobile ou habitation, renseignement au centre d'information du Bureau d'assurance du Canada :

→ [bac-quebec.qc.ca](http://bac-quebec.qc.ca)

## LES ABONNEMENTS

Téléphonie et internet figurent souvent parmi les priorités des nouveaux arrivants, qui souhaitent notamment garder le contact avec leurs proches.

→ Pour plus d'informations : [immigrantquebec.com/fr/reussir/telephonie-et-internet/telephone-internet](http://immigrantquebec.com/fr/reussir/telephonie-et-internet/telephone-internet)

## LA SCOLARITÉ DES ENFANTS

Si votre salarié a des enfants et qu'ils ont entre 6 et 16 ans, ils devront être scolarisés.

→ Pour tout renseignement : [education.gouv.qc.ca](http://education.gouv.qc.ca)

# La formation d'appoint à la culture d'accueil

## LE SYSTÈME BANCAIRE

La plupart des banques offrent des services spécifiques aux nouveaux arrivants.

Pour comparer les offres et identifier leurs besoins :

- Caisses Desjardins du Québec : [desjardins.com/particuliers/vous-etes/nouveaux-arrivants-canada](http://desjardins.com/particuliers/vous-etes/nouveaux-arrivants-canada)
- Banque Nationale du Canada : [bnc.ca/immigrer](http://bnc.ca/immigrer)
- Banque Scotia : [banquescotia.com/bondebut](http://banquescotia.com/bondebut)
- Banque Royale du Canada (RBC) : [rbc.com/francais/canada](http://rbc.com/francais/canada)
- Banque de Montréal (BMO) : [bmo.com/newstart/fr/index.html](http://bmo.com/newstart/fr/index.html)
- Banque Laurentienne : [banquelaurentienne.ca](http://banquelaurentienne.ca)
- Banque Canada Trust TD : [td.com/ca/fr/services-bancaires-personnels/solutions/nouveaux-arrivants-au-canada](http://td.com/ca/fr/services-bancaires-personnels/solutions/nouveaux-arrivants-au-canada)
- Banque Canadienne Impériale de Commerce (CIBC) : [cibc.com/ca/advice-centre/new-to-canada-fr.html](http://cibc.com/ca/advice-centre/new-to-canada-fr.html)

# VOUS AVEZ FAIT DU CHEMIN ALLONS ENCORE PLUS LOIN



Profitez d'un compte sans frais mensuels fixes jusqu'à 3 ans



Jusqu'à 3 ans sans  
frais mensuels fixes sur  
le compte chèques



Service  
d'accompagnement  
juridique gratuit  
pendant un an



Ouverture du compte  
bancaire avant l'arrivée  
au Canada



Plus de 660 succursales  
au Canada pour guider  
les nouveaux arrivants  
et pour offrir tous  
les services bancaires  
indispensables



Carte de crédit,  
même sans historique  
de crédit

## LES IMPÔTS ET LES PRÉLÈVEMENTS OBLIGATOIRES

Question sensible, complexe et spécifique au Québec, les impôts constituent un incontournable pour les nouveaux travailleurs temporaires : prélèvements à la source, retours d'impôts, prestations sociales, cotisations, déclaration de revenus... Autant de sujets qui ne manqueront pas d'être abordés - par exemple autour d'un bulletin de paie.

En toute hypothèse, les sites gouvernementaux demeurent les références.

→ Pour Revenu Québec : [revenuquebec.ca/fr/](http://revenuquebec.ca/fr/)

→ Pour l'Agence du revenu du Canada : [canada.ca/fr/services/impots.html](http://canada.ca/fr/services/impots.html)

Également, le guide « Les nouveaux arrivants et l'impôt », édité chaque année par Revenu Québec, offre un excellent récapitulatif pour comprendre le système d'imposition.

→ [revenuquebec.ca/fr/services-en-ligne/formulaires-et-publications/details-courant/in-119/](http://revenuquebec.ca/fr/services-en-ligne/formulaires-et-publications/details-courant/in-119/)

## Séances d'information du MIFI

Pour faciliter son installation et participer pleinement à la vie québécoise, votre salarié peut bénéficier de séances d'informations gratuites offertes par les organismes communautaires répartis dans toutes les régions du Québec et financés en vertu du Programme d'accompagnement et de soutien à l'intégration (PASI) du MIFI.

Il peut également bénéficier d'Accompagnement Québec, un service gratuit offert aux personnes immigrantes depuis l'étranger.

Présents dans toutes les régions du Québec, les agentes et agents d'aide à l'intégration du MIFI évaluent les besoins de votre salarié dans des domaines comme l'installation, la vie collective, la francisation, la reconnaissance des compétences, l'emploi et les démarches d'immigration. Ils préparent avec lui un plan d'action individualisé et promeuvent les régions du Québec et les attraits qu'elle offrent. Au besoin, ils l'orientent vers les ressources pertinentes pour poursuivre la prise en charge dans certains domaines (par exemple, vers des organismes partenaires régionaux, des conseillers du MIFI et d'autres ministères du gouvernement du Québec).

Pour bénéficier du service, la personne immigrante doit vérifier son éligibilité et créer un compte Arrima. Pour en apprendre davantage sur le service d'Accompagnement Québec consulter l'adresse suivante :

→ [quebec.ca/immigration/service-integration-personnes-immigrantes](http://quebec.ca/immigration/service-integration-personnes-immigrantes)

Des tutoriels et de l'aide technique à propos de la plateforme Arrima est aussi disponible au lien suivant :

→ [arrima.immigration-quebec.gouv.qc.ca/monespacepublic/aide/capsules](http://arrima.immigration-quebec.gouv.qc.ca/monespacepublic/aide/capsules)

## SÉANCES D'INFORMATION OFFERTES AUX PERSONNES IMMIGRANTES

**Séance Premières démarches d'installation :** Cette séance collective permet d'informer les personnes sur les démarches d'installation à accomplir dès leur arrivée en sol québécois, comme d'inscrire les enfants à l'école ou demander sa carte d'assurance maladie. Cette session est dispensée par tous les organismes partenaires du MIFI, présents dans l'ensemble du Québec.

→ [quebec.ca/immigration/installer-integrer/premieres-demarches-installation](http://quebec.ca/immigration/installer-integrer/premieres-demarches-installation)

**Session Objectif Intégration :** Comme nous l'avons déjà évoqué précédemment, cette session collective permet d'apprendre et de comprendre les valeurs démocratiques et les valeurs québécoises exprimées par la Charte des droits et libertés de la personne, les codes culturels en emploi et le cadre légal dans le monde du travail. Pour cette session de 24 heures offerte en français, les personnes admissibles ont droit à une allocation de participation. Les personnes se verront octroyer une attestation de participation, confirmant l'apprentissage des valeurs démocratiques et québécoises exprimées par la Charte des droits et libertés de la personne. Cette attestation est aussi obtenue lorsqu'une personne réussit l'évaluation en ligne de l'apprentissage des valeurs démocratiques et québécoises exprimées par la Charte des droits et libertés de la personne, qui est une condition de sélection des personnes candidates à l'immigration économique, et des membres de leur famille. La session est offerte par 49 organismes partenaires répartis à travers la province (en présentiel ou en ligne).

→ [quebec.ca/immigration/installer-integrer/objectif-integration](http://quebec.ca/immigration/installer-integrer/objectif-integration)

## SÉANCES D'INFORMATION SUR LE QUÉBEC DEPUIS L'ÉTRANGER

Des séances d'informations sur le Québec sont aussi accessibles pour les personnes qui se trouvent à l'étranger et qui désirent immigrer au Québec. Elles sont données en plusieurs langues par un conseiller du MIFI. Elles sont offertes en ligne et en personne dans certains pays.

→ [quebec.ca/immigration/permanente/choisir-quebec/seances-information](http://quebec.ca/immigration/permanente/choisir-quebec/seances-information)

## APPRENDRE LE FRANÇAIS DEPUIS L'ÉTRANGER

Avant d'arriver au Québec, il est également possible pour la personne sélectionnée pour immigrer au Québec et vivant à l'étranger d'apprendre le français dans son pays en suivant une formation dans une école de langues partenaire du gouvernement du Québec. Le MIFI travaille actuellement à accroître l'offre de cours de français dès l'étranger pour tous les territoires francotropes. À son arrivée au Québec, elle pourrait avoir droit à un remboursement forfaitaire pour les frais déboursés, à certaines conditions.

→ [quebec.ca/immigration/francais-au-quebec/immigrant/cours-francais-hors-canada/ecole-partenaire](http://quebec.ca/immigration/francais-au-quebec/immigrant/cours-francais-hors-canada/ecole-partenaire)

Si cette personne détient un Certificat de sélection du Québec (CSQ) ou un Certificat d'acceptation du Québec (CAQ), elle peut aussi améliorer son français avant d'arriver au Québec en suivant gratuitement un cours de français en ligne offert par le gouvernement du Québec.

→ [quebec.ca/education/apprendre-le-francais/cours-en-ligne/personne-selectionnee/en-ligne](http://quebec.ca/education/apprendre-le-francais/cours-en-ligne/personne-selectionnee/en-ligne)

## Soutien à la reconnaissance des compétences

### ACCOMPAGNEMENT EN RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES

Dans le cadre d'Accompagnement Québec, une personne immigrante peut bénéficier d'un accompagnement en reconnaissance des compétences, par exemple en vue d'obtenir un titre professionnel délivré par un organisme de réglementation du Québec. De telles démarches peuvent s'avérer nécessaires pour permettre à une personne formée à l'étranger d'exercer une profession réglementée. Lorsqu'un besoin en ce sens est identifié par l'agent d'aide à



**TÉMOIGNAGE** Jean-Philippe Brunet  
CRHA,  
*Avocat associé chez Galileo Partners*

### **Comment s'assurer de choisir le bon candidat à l'international ?**

Ce qu'on recommande toujours en premier, c'est de commencer par déterminer les objectifs de l'entreprise. Si l'objectif est un emploi à court terme versus à long terme, les perspectives d'immigration peuvent être complètement différentes.

### **Une fois le candidat sélectionné, comment le préparer au mieux pour son installation et celle de sa famille au Québec ?**

La préparation commence avant même l'arrivée des travailleurs. Si on débute l'intégration au moment de leur arrivée seulement, on saute quelques étapes et on risque d'avoir une intégration incomplète des travailleurs. À partir du moment où les candidats sont choisis et la procédure d'immigration est lancée, il est important de commencer à former les travailleurs sur le plan de l'intégration, incluant, par exemple, leur expliquer le contenu des bulletins de paie canadiens, la différence entre le salaire brut et le salaire net, la fréquence des paiements, le climat au Canada et les caractéristiques de logements possibles. Une formation de ce type permet d'éviter beaucoup de questions et d'inquiétudes au futur employé — et donc aide l'intégration et la rétention des travailleurs.

### **Et vers qui se tourner pour fournir un accompagnement sur le plan légal et administratif ?**

Il y a des firmes d'avocats spécialisés en immigration, et des consultants réglementés en immigration. Il est important d'aider les travailleurs à comprendre le processus d'immigration et les délais de traitement; être réalistes et francs. Le mieux est de faire affaire avec des professionnels qui connaissent les procédures d'immigration.

Sinon, au niveau de l'accompagnement professionnel faisant suite à l'arrivée, il y a des firmes de relocalisation qui peuvent aider avec l'intégration, incluant le regroupement sur une journée ou une demi-journée de l'ensemble des démarches des premiers jours : numéro d'assurance sociale, carte d'assurance maladie du Québec et ouverture d'un compte en banque.

l'intégration, une personne immigrante peut être référée vers une conseillère ou un conseiller en reconnaissance des compétences. À la suite d'une rencontre d'évaluation, une feuille de route personnalisée est préparée, détaillant les différentes avenues possibles pour faire reconnaître des compétences acquises à l'étranger, de même que les ressources pouvant soutenir la personne immigrante dans ses démarches.

## PROGRAMMES D'AIDE FINANCIÈRE EN RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES

Programme d'aide financière pour la formation d'appoint en reconnaissance des compétences (PAFFARC) : Une personne formée à l'étranger qui se voit prescrire une formation d'appoint par un organisme de réglementation du Québec peut déposer une demande d'aide financière dans le cadre du PAFFARC. Il s'agit d'un programme du MIFI visant à offrir un soutien financier aux personnes immigrantes devant effectuer une activité d'apprentissage (par exemple : formation d'appoint à temps plein, à temps partiel ou stage non rémunéré) dans le cadre d'une démarche en reconnaissance des compétences. Pour être admissible, une telle activité doit notamment être prescrite par un organisme de réglementation et s'inscrire dans une démarche pour la reconnaissance de compétences acquises à l'étranger en vue d'exercer une profession ou un métier visé par le programme.

Pour en savoir plus sur le PAFFARC (conditions générales d'admission, métiers et professions admissibles, volets et aides financières offertes, etc.), consulter la page suivante :

→ [quebec.ca/immigration/travailler-quebec/  
faire-reconnaitre-competences-acquises-etranger/aide-financiere](http://quebec.ca/immigration/travailler-quebec/faire-reconnaitre-competences-acquises-etranger/aide-financiere)

Prêt pour la reconnaissance des titres de compétences étrangers (PRTCE) : Ce programme de microcrédit offert par le MESS vise à faciliter l'accès aux démarches en reconnaissance des compétences pour les personnes formées ou diplômées à l'étranger. Il s'agit d'un prêt à faible taux d'intérêt pouvant aller jusqu'à un maximum 15 000 \$ CAN.

→ Pour plus de détails, consulter la page suivante :  
[quebec.ca/immigration/travailler-quebec/faire-  
reconnaitre-competences-acquises-etranger/  
pret-reconnaitre-titres-competences-etrangers](http://quebec.ca/immigration/travailler-quebec/faire-reconnaitre-competences-acquises-etranger/pret-reconnaitre-titres-competences-etrangers)

Finalement, si une personne est recrutée dans le cadre des (Journées Québec, voir **Chapitre 3**) ou d'autres initiatives de recrutement international du MIFI, elle peut bénéficier gratuitement, ainsi que les conjointes et conjoints, de cours de français dès l'étranger en attendant la fin du processus d'immigration pour le Québec. Les candidats recrutés sont référés par l'employeur à l'une des écoles de langues partenaires dès la réception du numéro de certificat d'acceptation du Québec (CAQ).

## IMMIGRANT » QUÉBEC

## PARTICIPEZ AU Salon de l'immigration et de l'intégration au Québec!

**Deux éditions annuelles : Printemps + Automne**

»»

**SIQ** Printemps

Salon de l'immigration et  
de l'intégration au Québec

**14 et 15 mai** 2025

»»

**SIQ** Automne

Salon de l'immigration et  
de l'intégration au Québec

**29 et 30 oct.** 2025



**+ 13 000**  
visiteurs



**250**  
kiosques



**93%**  
exposants  
satisfaits



### Pourquoi participer ?

- ▶ Visibilité
- ▶ Réseautage
- ▶ Impact

### Réservez votre kiosque

dès maintenant pour les éditions  
Printemps + Automne et bénéficiez  
de tarifs combos avantageux.



## 6. LA RÉGIONALISATION DE L'IMMIGRATION ÉCONOMIQUE

Les enjeux d'attraction et de rétention des étudiants et des travailleurs en région ne se résument pas à la seule question de l'immigration. En effet, les régions du Québec font face depuis les années 2000 à un exode et à un vieillissement de leur population, notamment des jeunes, vers la grande région de Montréal. Des initiatives comme Place aux jeunes en région, de même que les politiques d'accueil en région, étaient en premier lieu destinées à sensibiliser les Québécois aux attraits de la région.

Seulement, la tendance semble lentement s'inverser : les jeunes partent de moins en moins à Montréal ou dans les grands centres pour étudier et ils sont de plus en plus nombreux à revenir dans leur région après leurs études. Mais malgré un regain d'intérêt pour la vie en région, les pertes des vingt dernières années demeurent difficiles à rattraper.

Désormais, les politiques de régionalisation concernent à la fois les Québécois, mais aussi les étrangers et nouveaux arrivants au Québec. Déjà, en 1991, le gouvernement mettait en place une première politique de régionalisation de l'immigration intitulée « Une richesse à partager — Orientations pour une répartition régionale plus équilibrée de l'immigration ». Une nouvelle politique a suivi en 2004 pour adapter les actions aux spécificités régionales.

En 2018, les trois organismes de régionalisation à Montréal Promis, INICI (anciennement ALPA) et Le Collectif s'unissaient pour former l'initiative Emplois en région, afin de coordonner les actions des conseillers en régionalisation basés à Montréal avec les acteurs en région et les besoins des entreprises.

À partir de 2019, le gouvernement provincial a entamé une approche plus régionalisée de l'immigration, accompagnée de la refonte de ses services d'aide à l'intégration, afin de contrer la pénurie de main-d'oeuvre de façon plus homogène sur le territoire. Pour mieux arrimer l'immigration aux besoins des entreprises partout au Québec, une panoplie de mesures a été déployée. Les programmes d'aide aux collectivités (PAC) et d'accompagnement et de soutien à l'intégration (PASI) ont permis de largement soutenir les organismes communautaires, mais aussi les villes et les MRC. Au printemps 2022, un plan d'action pour la régionalisation a été lancé pour consolider l'écosystème, renforcer l'attraction et l'intégration des personnes immigrantes.

Avec l'appui de nouveaux budgets, les initiatives se développent, et les acteurs économiques, municipaux, régionaux, communautaires, de même que les entreprises, se mobilisent pour recruter des travailleurs étrangers. Différentes stratégies se forment et de nombreuses pratiques émergent pour attirer et retenir les travailleurs étrangers en région.

## CONSTATS

---

### Le phénomène de concentration métropolitaine de l'immigration

#### LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE EN RÉGION

La première chose à considérer est que les problématiques d'attraction et d'intégration sont très différentes entre les régions, selon qu'on se trouve à Montréal, dans l'axe Montréal-Québec, dans celui de Montréal-Ottawa ou encore dans les régions du Nord et de l'Est de la province, traditionnellement moins peuplées.

Selon les données de l'Institut de la statistique du Québec, environ 69 % des postes vacants se trouvent à l'extérieur de la région administrative de Montréal. Alors que seuls 44 % des personnes immigrées y vivent.

Pour rappel, selon les estimations d'Emploi-Québec, les personnes immigrées couvriront 22 % des besoins de main-d'oeuvre entre 2025 et 2030.

Si la pénurie de main-d'œuvre touche aussi bien les centres urbains que les régions, elle affaiblit d'autant plus ces dernières qui peinent à attirer et retenir de nouveaux travailleurs québécois, mais aussi étrangers.

### LES CHIFFRES DE LA CONCENTRATION DE L'IMMIGRATION EN MÉTROPOLE

En 2021, 12,2 % des personnes immigrantes au Canada vivaient à Montréal, la deuxième destination après Toronto (29,5 %), selon le Recensement de Statistique Canada. Des proportions qui continuent de baisser, la population immigrante s'installant de plus en plus à l'extérieur des grands centres urbains.

69,2 % des personnes immigrées arrivées entre 2011 et 2020 et présentes au Québec en 2022 vivent dans la région métropolitaine de Montréal (RMM). Et ce sont 80,1 % qui vivent dans la communauté métropolitaine de Montréal (CMM), incluant Laval et Longueuil. Une concentration dans la métropole qui semble légèrement réduire d'année en année; le taux de personnes immigrées installées dans la RMM était de 69,6 % en 2021.

→ [cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/immigration/publications/fr/recherches-statistiques/PUB\\_Presence\\_Personnes\\_immigrantes\\_2022.pdf](https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/immigration/publications/fr/recherches-statistiques/PUB_Presence_Personnes_immigrantes_2022.pdf)

En effet, si l'on parle de régionalisation de l'immigration, il faudrait davantage parler de « banlieurisation » : les nouveaux arrivants se concentrent dans les régions comme l'Estrie, l'Outaouais ou la Montérégie, qui restent à une distance raisonnable des centres urbains. Selon le dernier recensement, 10,7 % des personnes immigrantes résidaient à Laval, une banlieue proche pour le travail, mais aussi de plus en plus équipée en services.

### UNE MIGRATION INTÉRIEURE DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS ?

Les études qui traitent de la question de la migration intérieure des travailleurs étrangers sont certes rares, mais semblent toutes converger vers le constat que les nouveaux arrivants sont de plus en plus nombreux à quitter la métropole pour la région.

Cependant, la proportion des personnes immigrantes qui quittent les régions (pour Montréal ou non) reste élevée. Selon des données de l'Institut de la statistique du Québec sur la migration inter-régionale, sur les années 2022-2023, le déficit s'est atténué à Montréal, tandis que l'Abitibi-Témiscamingue, la Côte-Nord et le

Nord-du-Québec sont déficitaires dans leurs échanges migratoires avec les autres régions.

→ [statistique.quebec.ca/fr/fichier/migration-interregionale-quebec-2022-2023.pdf](https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/migration-interregionale-quebec-2022-2023.pdf)

Mais, à nouveau, les données à ce sujet restent rares.

Le recensement de 2021 nous apprend que plus de 84,5 % des personnes immigrantes et 78,6 % des résidents non permanents demeuraient dans la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal. Et l'on y note une forte progression de la proportion de personnes immigrantes, temporaire comme permanente, domiciliée en région.

La progression de la régionalisation de l'immigration est aussi observée du côté des régions de destination visées par les personnes admises au Québec. Ainsi, seules 18,6 % des personnes immigrantes se destinaient à vivre en région en 2016, contre 26,7 % en 2022.

La planification de l'immigration au Québec pour la période 2024-2027 nous montre qu'il existe une migration entre d'une part la région d'arrivée et de première installation des personnes immigrantes (majoritairement Montréal), et d'autre part la région où elles finissent par s'installer pour une durée plus longue. La régionalisation existe et semble d'autant plus importante parmi les travailleurs qualifiés.

→ [cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/immigration/publications-adm/planification/CAH\\_CahierConsultation\\_PlanifPluri\\_2024-2027\\_FIN\\_IMP3\\_enreg\\_Acc.pdf](https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/immigration/publications-adm/planification/CAH_CahierConsultation_PlanifPluri_2024-2027_FIN_IMP3_enreg_Acc.pdf)

## TAUX D'EMPLOI : DES ÉCARTS PERSISTANTS ENTRE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS ET NATIFS

Comme le souligne l'OCDE dans son rapport Intégrer les immigrants pour stimuler l'innovation au Québec (2020, précité), si les écarts des taux d'emploi des personnes immigrantes sont très variables entre les régions, ils sont inférieurs à ceux des travailleurs québécois dans 7 régions de la province. 7 régions qui totalisent entre elles 90 % des lieux de résidence des personnes immigrantes.

Par conséquent, c'est bien *« dans les régions où l'immigration est la moins importante (mais où réside tout de même un tiers de la population) que les immigrants sont le plus souvent en emploi,*



## TÉMOIGNAGE Doudou Sow

*Auteur, sociologue et Directeur du Service Régionalisation de la main-d'œuvre immigrante pour Lanaudière Économique*

### **Constatez-vous une augmentation de personnes immigrantes en région ?**

Tous les acteurs sur le terrain constatent une avancée significative du nombre de personnes immigrantes qui font le choix de résider dans les régions. À titre d'exemple, pour la région de Lanaudière, en 2018, le taux de présence était évalué à 2,1 %. En 2023, on était à 3,5 %. C'est similaire pour toutes les autres régions du Québec.

### **Comment l'expliquez-vous ?**

Plusieurs facteurs expliquent cette hausse. Il y a certes une hausse démographique globale au Québec, mais surtout des politiques de régionalisation accrue. Elles se manifestent à travers un déploiement d'agents d'aide à l'intégration et de conseillers en immigration régionale. On observe aussi plus de concertation entre tous les acteurs de l'écosystème, qui travaillent sérieusement sur le dossier de la régionalisation, et ce, pour répondre aux besoins de main-d'œuvre.

### **Que faire pour continuer à attirer et retenir des immigrants en région ?**

Au-delà du fait qu'il y ait aujourd'hui des obstacles comme le logement ou des services débordés, cela ne doit pas empêcher les acteurs régionaux de continuer à miser sur l'immigration et d'avoir un discours positif sur l'immigration.

Chez Lanaudière Économique, on ne sait pas contenter de travailler avec les organismes qui ont le mandat de travailler sur la régionalisation. Afin d'élargir notre bassin de recrutement, nous collaborons avec les associations ethnoculturelles, qui effectuent un travail de promotion différent de celui des acteurs institutionnels.

Montréal gagne toujours au jeu de l'attraction, mais les efforts doivent continuer. On le voit : de plus en plus, le dossier de la régionalisation devient une priorité au niveau ministériel et municipal.

*comparativement aux natifs», note l'OCDE. «Les taux d'emploi plus élevés des immigrants démontrent les opportunités d'emploi actuelles dans les régions (...), mais elles ne doivent pas occulter les difficultés d'intégration de cette population (...) Même dans les régions où le chômage est déjà inférieur à 5 %.»*

## Les freins à la régionalisation de l'immigration

Si, de manière générale, les employeurs et recruteurs doivent bien comprendre toutes les dimensions et implications du travail avec des personnes immigrantes, cela est d'autant plus vrai dès lors que l'on adresse la question de la régionalisation de l'immigration économique. Celle-ci doit répondre à une double problématique, qui tient autant des régions elles-mêmes, au cas par cas, que des travailleurs étrangers, pour qui la migration intérieure pourra être vécue comme une seconde immigration.

### UNE SECONDE IMMIGRATION

Si chaque parcours est différent, la régionalisation est vue pour beaucoup comme une « seconde immigration ». Elle peut être parfois aussi importante que de partir de son pays d'origine.

L'immigration étant un processus lourd et coûteux, il est normal que les nouveaux arrivants passent du temps à tenter leur chance à Montréal. Au fil des échecs, portes fermées, mais aussi des rencontres ou tout simplement du temps, le profil d'une régionalisation commence à se dessiner, mais non sans craintes et difficultés.

Les délais et la complexité des démarches d'immigration et de reconnaissance des diplômes sont aussi un frein pour s'installer en région, et ralentissent le processus au niveau des employeurs en région, qui ne sont pas tous sensibilisés à ces processus.

Puisque la vie en région diffère largement de celle en métropole, quitter Montréal pour l'Abitibi-Témiscamingue ou la Gaspésie peut être un choix difficile — et d'autant plus en famille. C'est une nouvelle perte de repères, une nouvelle intégration à laquelle il faut faire face. Sans oublier le réseau social à recommencer, les démarches administratives, possiblement un nouvel accent à assimiler — et de nouvelles difficultés à communiquer.

## LES LIMITES DES LEVIERS TRADITIONNELS

Le phénomène de concentration urbaine n'a fait que perpétuer un décalage entre les grands centres urbains et les régions du Québec. Entre une très grande homogénéité ethnoculturelle et un déséquilibre tant en développement qu'en offre de services, certaines régions risquent de s'enliser dans une forme de marginalisation. C'est ainsi que les régions, notamment les plus éloignées, continuent à être ignorées par les personnes immigrantes.

Selon les résultats rapportés dans le rapport du 2<sup>e</sup> Forum sur la régionalisation de l'immigration, publié en 2023, les régions souffrent aussi d'un problème de promotion de la part de tous les acteurs de la régionalisation de l'immigration. L'enjeu se situe au-delà de la compétition entre régions, puisqu'il importe que tout l'écosystème agisse de concert. Organismes communautaires, entreprises, chambres de commerce, institutions publiques, organismes de placement en région ont tout intérêt à renforcer leur collaboration en matière de communication vers l'extérieur, et travailler ensemble pour stimuler l'attractivité et la rétention.

L'idée d'une telle promotion globale illustre que le seul emploi proposé ne suffit plus à attirer les travailleurs étrangers. Le mode de vie, les perspectives d'avenir, le climat dans la société d'accueil, la présence de services ou d'activités socioculturelles sont un exemple des incitatifs qui comptent pour ces travailleurs, mais aussi leur famille.

Mais encore faut-il que la promotion s'accompagne d'efforts concrets. Selon un sondage réalisé par Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) en octobre 2022, 43 % des répondants estiment que l'administratif et les délais sont un des principaux obstacles à la régionalisation de l'immigration. Se suivent après la disponibilité à un logement (38 %), le coût financier à l'embauche d'un travailleur étranger (27 %) ou encore l'accès à une organisation pour soutenir l'embauche (23 %).

## QUELLE QUALITÉ DE VIE RECHERCHE LE TRAVAILLEUR ?

La qualité de vie continue d'être un aspect privilégié par les nouveaux arrivants, selon les constats du Forum d'Emplois en régions. Pour attirer les travailleurs étrangers en région, les employeurs doivent miser sur un poste de qualité. De même, les

possibilités d'installation (achat ou construction immobilière, écoles, etc.) doivent être mises en avant et améliorées.

Tout dépend aussi de la qualité de vie recherchée. Est-elle plus tributaire d'une offre de services ou d'une grande tranquillité? Chaque personne étant différente, il est donc important de cibler les envies et les projets du futur employé (conjoint, famille, âge, pays d'origine et mode de vie, occupations culturelles ou de plein air, etc.).

La plupart des personnes immigrées intéressées par la région y préfèrent la tranquillité, la possibilité d'élever une famille dans une maison avec éventuellement un jardin, le fait que les petites villes sont comme une grande famille où l'entraide et le partage sont facilités, à défaut de pouvoir s'appuyer sur une communauté et des repères culturels connus.

Mais la pénurie de logements qui touche la province n'épargne pas les régions. Le logement est devenu un enjeu majeur depuis quelques années. Selon les données de l'Association des professionnels de la construction et de l'habitation du Québec (APCHQ), il manque 100 000 logements dans la province et le taux d'inoccupation des logements est inférieur à 1%. Une pénurie qui touche davantage les régions, au profit des grands centres, qui attirent davantage les promoteurs immobiliers.

Le logement est un frein réel à la régionalisation - de même qu'à l'immigration en général. Il représente un des besoins de base pour un individu et un pilier d'une immigration et d'une intégration réussies pour les nouveaux arrivants.

### **LES LIMITES DU SALAIRE ÉLEVÉ ?**

Avec la pénurie de main-d'œuvre, on s'aperçoit que beaucoup d'entreprises offrent des salaires plus élevés pour faire face à la concurrence et attirer les travailleurs, locaux comme étrangers. Mais cette pratique commune n'a pas toujours les effets escomptés.

En effet, pour une personne immigrante, le déménagement et l'installation en région peuvent se révéler plus coûteux que son quotidien en RMM. Les petits appartements ou la colocation sont moins nombreux, le manque voire l'absence de transports en commun peut obliger à acheter une voiture, des équipements particuliers pour faire face à l'hiver, etc.

Mais il apparaît qu'un salaire élevé n'est plus un argument de recrutement suffisant, notamment en région. S'il a le choix, le travailleur étranger optera pour l'offre d'emploi étant accompagnée du plus d'avantages et de perspectives pour lui et sa famille.

### **LES CONSÉQUENCES DE LA MÉCONNAISSANCE DE LA DIFFÉRENCE**

D'autre part, c'est sans compter l'accueil et l'intégration, qui peuvent être plus compliqués en région. Témoignages et études font en effet souvent état d'une attitude fermée des populations locales ou des employeurs vis-à-vis des nouveaux arrivants. Les personnes immigrantes installées en région auraient de fait plus de difficultés à s'insérer professionnellement, socialement et culturellement.

Cette attitude fermée peut être causée par la méconnaissance de l'immigration, de ses difficultés et de ses enjeux, mais aussi par un certain attentisme vis-à-vis de l'autre et d'une différence qui peut être nouvelle, voire perçue comme une menace dans l'équilibre existant. Une préparation par les acteurs communautaires, économiques ou politiques à ces questions permet d'engendrer plus d'ouverture, d'empathie ou d'entraide.

Le défaut d'une éducation académique, d'une formation ou d'une expérience québécoise n'invalide pas le bagage et les qualités du travailleur étranger, de même que ses valeurs ne sont pas nécessairement en décalage. Le travailleur étranger peut certes constituer un bouleversement dans certaines pratiques ou habitudes, mais il est susceptible d'amener des compétences et connaissances similaires ou qui s'adapteraient bien à la société d'accueil et à l'entreprise.

### **L'IMPORTANCE DES REPÈRES COMMUNAUTAIRES ET CULTURELS, DES INFRASTRUCTURES ET DE L'ACCÈS AUX SERVICES**

La chercheuse insiste sur l'importance des collectivités locales et des institutions dans le bon déroulé de la régionalisation, mais aussi dans l'employabilité des entreprises de région, c'est-à-dire leur attractivité et l'ouverture de la population locale. Les services d'intégration régionaux sont encore peu développés dans certaines municipalités, mais la présence de minorités déjà installées peut permettre de compenser l'absence de services.

Selon les résultats d'une étude réalisée en 2016, les personnes immigrantes interrogées choisissent leur lieu d'installation surtout en fonction de la proximité avec leurs proches. Parmi les influences dans le choix d'une ville à faible migration : la présence de proches ou de personnes de même origine, les perspectives d'emploi, le type d'environnement offert, mais aussi les conditions globales du lieu d'accueil, la qualité des services (accueil, intégration, logement, santé, éducation, loisirs), ou encore la qualité des liens sociaux avec la population locale.

→ [mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/RAP\\_ECINA.pdf](https://mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/RAP_ECINA.pdf)

Autant de critères qui attirent, mais aussi font rester, le lien social étant crucial à l'intégration à long terme. Dans des localités où les connexions sont déjà fortes au sein de la population, l'intégration peut être d'autant plus difficile pour une personne extérieure — et étrangère de surcroît.

Les chercheuses Stéphanie Arsenault et Isabelle Giroux ont réalisé un rapport à destination de la Fondation communautaire Gaspésie-les-îles. Celui-ci demeure disponible sur un site destiné aux employeurs de la région.

→ [boiteaoutilsemployeurs.ca/fichiers/jeunesse/boite\\_ouils/PDF/RAPPORT\\_FINAL\\_\\_\\_\\_TUDE.pdf](https://boiteaoutilsemployeurs.ca/fichiers/jeunesse/boite_ouils/PDF/RAPPORT_FINAL____TUDE.pdf)

## Synthèse des solutions envisagées

### COLLABORATION DE L'ENSEMBLE DE L'ÉCOSYSTÈME

La régionalisation de l'immigration doit se penser en termes d'écosystème. Il importe d'augmenter et d'améliorer la collaboration entre les différents acteurs de la régionalisation de l'immigration (entreprises, organismes communautaires de placement et, sur place, acteurs économiques ou politiques, villes et régions). Un tel renforcement du partenariat permettra une meilleure efficacité, mais aussi un meilleur arrimage entre les besoins des entreprises et l'immigration.

Les acteurs de cet écosystème doivent montrer l'exemple, celui de la représentation de la diversité présente au Québec, de même que celui de l'inclusion. Cette représentation est à envisager à tous les niveaux : les cadres, le personnel RH, les conseillers en régionalisation ou encore les membres des organismes communautaires

## TÉMOIGNAGE Jean-Vilaire C.

### *Parole d'une personne immigrante qui a refusé un poste en région*

« Deux belles visites à Montréal m'ont mené à me renseigner sur la vie au Québec. Je travaillais dans la finance depuis 15 ans, mais je n'ai pas réussi à trouver d'emploi dans mon domaine à Montréal. Je ne parlais pas assez bien anglais. Je me suis donc inscrit à des cours et trouvé des emplois manufacturiers. Après un an et demi, j'ai entendu parler des opportunités en région, et c'est ainsi que je me suis rapproché d'INICI (anciennement ALPA).

Ce que je voulais, c'était un emploi stable. C'est ça qui m'a conduit à considérer les régions. La vie en région est plus facile et les gains de temps sont appréciables. À Montréal, je passe plus de deux heures par jour en auto pour aller travailler. En région, je mettrais 10 ou 15 minutes.

Moins de foule, plus de verdure... Des maison plus spacieuses, aussi. J'ai beaucoup aimé Val-d'Or. Tout est nouveau, mais tout le monde se connaît. Venant d'Haïti, où il y a une grande interconnexion entre les familles, c'était important pour moi de retrouver ça.

Mais déménager en région est un projet. J'évalue toujours le pour et le contre quand je dois faire un choix. Et déménager pour la région peut être lourd financièrement et psychologiquement. C'est un changement de repères.

Grâce à INICI, j'ai réussi à trouver un poste dans mon domaine à Val-d'Or. L'entreprise me proposait un salaire horaire de 17 \$ CAN. La même chose qu'à Montréal, où j'occupais un emploi avec clairement moins de responsabilités. L'entreprise m'a proposé une maison, un 3 et demi pour 650 \$ CAN par mois, mais je vivais avec deux autres personnes à Montréal-Nord pour deux fois moins. J'ai demandé s'il était possible de faire quelque chose pour le salaire. J'ai attendu deux semaines sans avoir de nouvelles avant de les appeler. Ils m'ont dit qu'ils n'avaient finalement pas retenu ma candidature.

J'ai beaucoup aimé Val-d'Or et j'aurais aimé y vivre si l'offre d'emploi proposée par INICI avait abouti. Depuis, je m'interroge sur Montmagny. Un ami y habite, et il m'a proposé de m'héberger le temps que je trouve un travail et une maison. Déménager là-bas serait plus facile, car j'aurais déjà un repère. Mais il faut que le salaire et les avantages financiers soient suffisants pour compenser le déplacement et le logement. »

doivent en être le reflet, et être en partie composés de personnes issues de la diversité (minorités ethnoculturelles ou immigrés). Maintenir une communication interculturelle et sensibiliser aux problématiques de l'interculturalité paraît essentiel.

Favoriser la communication, le partage de connaissance, la concertation et la coordination entre les villes, entre les organismes communautaires, mais aussi entre les entreprises serait aussi bénéfique. Par exemple, une entreprise de la Côte-Nord peut apprendre d'une PME située en Montérégie comment améliorer sa gestion des ressources humaines pour mieux attirer et retenir les travailleurs étrangers, d'une part, puis les accueillir et les intégrer, d'autre part.

Une telle collaboration permet aussi d'améliorer la connaissance des différentes problématiques auxquelles chacun, à son niveau, peut être confronté. Le chef d'entreprise comprendra mieux les enjeux de l'immigration si l'organisme communautaire lui explique son fonctionnement, ou encore s'il est sensibilisé aux questions interculturelles. De leur côté, les organismes qui placent les travailleurs étrangers en région pourront mieux les conseiller et les accompa-

### Qu'est-ce que l'interculturalité ?

L'interculturalité désigne tous les rapports et les relations entre les différentes cultures. Quels sont les éléments qui les différencient ou les rapprochent ? Comment des personnes de cultures différentes se parlent, échangent, interagissent et tissent des liens ?

L'interculturalité implique le dialogue, le respect mutuel et la considération du bagage, du contexte culturel de l'autre.

Si une situation d'interculturalité peut représenter un plus grand défi qu'un échange entre deux personnes issues de la même culture, elle débouche sur une interaction enrichissante qui procure une ouverture.

Les codes non verbaux ou la langue peuvent différer et représenter une difficulté supplémentaire.

L'interculturalité est souvent confondue, à tort, avec la multiculturalité. La multiculturalité désigne la diversité culturelle (la coexistence de cultures différentes) présente dans un groupe, un projet ou un lieu.



gnier s'ils connaissent mieux les spécificités des régions, les initiatives existantes, les pratiques des entreprises, etc.

Il importe de travailler ensemble plutôt qu'en concurrence, même entre les régions. Des pratiques complémentaires entre elles augmenteront la performance entre les différents acteurs. En effet, chaque région a ses spécificités, ses acteurs et sa dynamique de régionalisation, d'attraction et de rétention.

## BONNE PRATIQUE

Dans le rapport du 2<sup>e</sup> Forum sur la régionalisation de l'immigration, publié en février 2023, *Emplois en régions* rapporte que la concertation et la collaboration sont des éléments essentiels pour les acteurs de la régionalisation.

C'est ce que fait la région Saguenay–Lac-Saint-Jean, notamment pour faire rester les personnes immigrantes, ainsi les Québécois. L'enjeu est majeur dans la région, surtout dans les MRC plus éloignées de la ville de Saguenay.

En mai 2023, les cinq MRC de la région se sont réunies pour développer la stratégie régionale de recrutement et d'attraction de la main-d'oeuvre, sous le nom de Grand Saguenay-Lac-Saint-Jean, territoire de vos ambitions. Une image de marque pour se concerter et se mobiliser et attirer des travailleurs. Plus localement, on compte les organismes Avantages Saguenay et Promotion Saguenay, qui travaillent dans la Ville de Saguenay. Par exemple, Avantages Saguenay a été mis en place pour soutenir l'arrivée et l'intégration des personnes de 18 à 35, qu'elles soient immigrantes ou non. Le but de cette table, la rétention des jeunes sur le territoire.

[legrandsaguenaylacsaintjean.com](http://legrandsaguenaylacsaintjean.com)

Du côté du Lac-Saint-Jean, c'est l'initiative Ose le pays des bleuets qui a été créé, à l'initiative de Portes ouvertes sur le lac et de la MRC de Maria-Chapdelaine. Plus que de l'accompagnement aux personnes immigrantes, l'initiative soutient aussi les employeurs dans le recrutement international et la RH. Enfin, le Groupe Inclusia multiplie les partenariats avec la chambre de commerce, les organismes, l'école de francisation.

[oselepaysdesbleuets.com](http://oselepaysdesbleuets.com)

C'est d'ailleurs la raison d'être du Sommet de l'immigration au Québec, organisé chaque année par Immigrant Québec, qui vise à réunir tous les acteurs locaux de l'immigration dans une démarche de rencontre, d'échange et de partage des bonnes pratiques — mais aussi des freins rencontrés sur le terrain — en matière d'attraction, d'intégration et de rétention des travailleurs étrangers temporaires.

→ Plus d'informations : [somet-immigration.com](http://somet-immigration.com)

## MIEUX ACCOMPAGNER LES CANDIDATS À LA RÉGIONALISATION

Cet accompagnement doit aussi passer par la transmission d'informations. En effet, les nouveaux arrivants peuvent recevoir, à leur arrivée, une grande quantité d'informations sur les ressources existantes, ou encore les grands marqueurs de la culture québécoise. C'est le rôle de ces partenaires qui accompagnent les travailleurs étrangers dans leurs premières démarches, de les aider à trier et à prioriser ces informations, en fonction de leur projet.

Beaucoup d'organismes et d'acteurs économiques ont misé sur des cours et sessions d'informations pour favoriser l'intégration à la société québécoise. À Québec, le Centre multiethnique organise un cours de 3 h portant sur les sujets tels que le NAS, les permis de conduire, les questions bancaires, le logement ou encore la garderie et les écoles.

Plus que des voyages en groupes, les spécialistes tels que les membres d'Emplois en régions préconisent d'individualiser l'accompagnement. Les acteurs en charge de l'accueil et de l'intégration doivent connaître les nouveaux arrivants pour comprendre les activités qui fonctionneront mieux pour certains que pour d'autres. Certaines villes et municipalités régionales de comté (MRC) permettent aux candidats à la régionalisation de réaliser des séjours individuels. C'est par exemple le cas dans la MRC Brome-Missisquoi.

L'intégration passe majoritairement par l'employeur, qui doit comprendre qu'un travailleur étranger n'est pas qu'un salarié. Si l'emploi est un pan important de la vie, il fait partie d'un projet plus global qu'il s'agit de cerner le plus tôt possible, afin d'éviter les déconvenues et les frustrations.

Lors du Forum sur la régionalisation de 2022, il a été établi que la seule intégration professionnelle ne suffit pas. Il s'agit aussi de soutenir l'intégration socioculturelle et la participation citoyenne des



**La référence pour  
une immigration  
réussie**



**Nous aidons les employeurs des  
régions du Québec à accéder  
aux candidats immigrants  
intéressés à se régionaliser.**

### **Nos services :**

- Accompagnement personnalisé en insertion socioprofessionnelle au Québec
- Référencement vers des emplois disponibles
- Activités d'exploration des régions et de rencontres entre employeurs et candidats

Visitez le :  
[www.emploisenregions.ca](http://www.emploisenregions.ca)

Avec la participation financière de :

**Québec** 



# Le travail d'Emplois en régions et de ses partenaires

## QU'EST-CE QU'EMPLOIS EN RÉGIONS ?

Emplois en régions est un projet en régionalisation de l'immigration rassemblant les organismes PROMIS, le Collectif des femmes immigrantes du Québec et INICI.

Il permet notamment aux employeurs situés à l'extérieur de la Communauté métropolitaine de Montréal d'avoir accès à un vaste bassin de personnes immigrantes intéressées à se régionaliser.

Chaque année, plus de 2 500 chercheurs d'emplois et d'opportunités de vie en région admissibles s'inscrivent à ce projet.

## QUELS SONT LES SERVICES OFFERTS ?

Emplois en régions, c'est aussi une équipe de conseillers spécialisés offrant un accompagnement personnalisé aux participants afin de les aider dans leur intégration à la société québécoise ainsi qu'au marché du travail. Chaque individu développe un projet de vie en région correspondant aux caractéristiques de son projet d'immigration au Québec. Ils obtiennent ainsi des informations pertinentes concernant les particularités de chaque milieu de vie pour faciliter leur décision.

Des services d'aide à l'emploi font aussi partie du processus d'accompagnement que ce soit pour ajuster la documentation nécessaire pour déposer sa candidature, comprendre les mécanismes de la recherche d'emploi au Québec ou tout simplement se pratiquer pour s'adapter aux façons de faire québécoises.

Pour concrétiser ce projet, des activités d'information et de découverte des régions sont organisées avec des partenaires locaux et des employeurs intéressés à embaucher des personnes immigrantes présentes sur le territoire québécois. Ces activités se déroulent soit en visioconférence ou directement sur place lors de séjours exploratoires de quelques jours.

## COMMENT ÇA FONCTIONNE POUR LES EMPLOYEURS ?

Les employeurs intéressés à rencontrer des candidats sont invités à créer un compte en visitant le [emploisenregions.ca](http://emploisenregions.ca). Ils pourront ainsi publier leurs offres d'emploi et accéder aux candidats correspondants à leurs critères de recherche.

Lorsque l'un de nos participants entame le processus de recrutement avec un employeur, nous effectuons une mise en relation avec notre partenaire régional présent sur le territoire de l'employeur pour faciliter son processus de transition et d'intégration à la communauté locale si l'emploi se concrétise.

Afin de proposer aux participants des opportunités d'établissement durable en région, certains critères doivent être respectés concernant les offres d'emploi publiées :

- Les salaires doivent être au minimum de 17 \$ de l'heure
- L'emploi proposé doit être situé à l'extérieur de la Communauté métropolitaine de Montréal
- L'emploi proposé doit être de nature durable.

### QUELQUES ASTUCES POUR BIEN SE POSITIONNER AUPRÈS DE NOS PARTICIPANTS

Lors de la rédaction de l'offre d'emploi :

- Décrire l'emploi offert de manière applicable, c'est-à-dire en termes de tâches à effectuer et de compétences requises
- Bien identifier les conditions d'emplois, particulièrement à ce qui a trait à la nécessité de transport, aux certifications requises et aux matériels requis
- Utiliser un niveau de français accessible
- Expliciter les critères et le processus de sélection
- Positionner géographiquement le lieu de l'emploi

### LORS DE LA RENCONTRE DU CANDIDAT :

- Établir le temps pour chaque portion de l'entretien, notamment si un test technique est requis
- Ne pas tenir pour acquis les codes culturels, valider ses impressions auprès du candidat
- Être sensible à ses biais inconscients envers une personne provenant d'une autre culture
- Préciser les prochaines étapes du processus et les attentes envers le candidat

personnes et des familles. Le sport, les loisirs et la culture sont des piliers d'une intégration réussie et il importe de créer les conditions favorables à cela.

Les employeurs ont également un rôle crucial à jouer pour la personne immigrante. Un employeur outillé peut rassurer les personnes immigrantes qu'il embauche. Enfin, un travail en concertation des différents acteurs permettra d'améliorer la capacité d'accueil et la rétention des travailleurs.

Enfin, l'appui à l'entrepreneuriat et au repreneuriat demeure un facteur d'attraction pour les personnes immigrées, selon les recherches transmises au forum. Soutenir la création d'entreprises par les nouveaux arrivants permettrait non seulement de dynamiser les régions, mais aussi d'accompagner leur intégration. Bien qu'à nouveau, se pose la question de la sensibilisation et l'ouverture des travailleurs locaux à des méthodes qui pourraient différer de ce à quoi ils ont l'habitude, dans un contexte monoculturel.

### **AMÉLIORER LA RÉTENTION**

Malgré des progrès notables, tous les acteurs de la régionalisation connaissent une problématique de rétention, qui est d'autant plus difficile à évaluer, quantifier et analyser que les données sur la rétention des personnes régionalisées sont rares. Il serait en effet important de réaliser un travail concerté de suivi approfondi, ne serait-ce que pour documenter ce qui fonctionne ou pas, ainsi que les raisons du départ.

L'un des objectifs énoncés par les partenaires d'Emplois en régions, lors du premier Forum sur la régionalisation de l'immigration, en 2019, est d'ailleurs de garder contact avec ces travailleurs étrangers. Un vrai défi, mais surtout une nécessité pour comprendre ce qui fonctionne ou non sur le long terme, qui sont ceux qui restent et ceux qui s'en vont, etc.

## DES INITIATIVES POUR AIDER LES ENTREPRISES EN RÉGION

---

### Les mesures du gouvernement du Québec

#### LE MIFI EN RÉGION

Le MIFI s'appuie sur un large réseau en région, avec la présence des conseillers en immigration régionale et des agents d'aide à l'intégration, en vue d'accompagner à la fois les personnes immigrantes, les MRC, municipalités et organismes communautaires, mais aussi les entreprises.

Le déploiement des services du MIFI dans toutes les régions administratives du Québec se fait à travers ses différents programmes, notamment

- Le Programme d'accompagnement et de soutien à l'intégration (PASI);
- Le Programme d'appui aux collectivités (PAC).

Le PASI soutient financièrement les organismes dans toutes les régions administratives du Québec afin qu'ils puissent accueillir, soutenir et accompagner les nouveaux arrivants, notamment les travailleurs étrangers temporaires, en vue de faciliter leur installation et leur pleine participation, en français, à la vie collective.

Dans le cadre du Programme d'appui aux collectivités (PAC, voir encadré), le MIFI déploie 82 points de services. Parmi, on dénombre 10 directions régionales, en plus de 73 antennes qui desservent l'ensemble du territoire québécois :

- Capitale-Nationale et Chaudière-Appalaches;
- Bas-Saint-Laurent et Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine;
- Estrie;
- Mauricie et Centre-du-Québec;
- Laval, Laurentides et Lanaudière;
- Montérégie;
- Montréal;
- Outaouais;
- Abitibi-Témiscamingue et Nord du Québec;
- Saguenay–Lac-Saint-Jean et Côte-Nord.

→ Pour plus d'informations : [quebec.ca/immigration/aide-organismes-integration-immigration/programme-appui-collectivites](http://quebec.ca/immigration/aide-organismes-integration-immigration/programme-appui-collectivites)

En plus de budgets alloués au soutien des initiatives d'attraction en région, notamment dans le cadre du Plan d'action pour la régionalisation de l'immigration, on note également que le choix de s'installer en région figure parmi les critères d'invitation à présenter une demande de sélection permanente par le Québec (voir **Chapitre 4** pour plus d'informations sur la sélection permanente au Québec).

→ Plus d'informations sur le Plan d'action : [quebec.ca/gouvernement/ministere/immigration/publications/plan-action-regionalisation](http://quebec.ca/gouvernement/ministere/immigration/publications/plan-action-regionalisation)

## DES MESURES DE SOUTIEN SPÉCIFIQUES À L'EMBAUCHE EN RÉGION

De son côté, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale a mis en place une mesure de soutien sous forme de subvention pour le « recrutement et le déménagement des travailleurs qui s'implantent en région ». Cette initiative vise un double objectif d'aider la relocalisation en région de travailleurs, de même qu'encourager les entreprises à orienter leurs recherches de main-d'œuvre dans d'autres régions.

Concrètement, ce sont deux activités de soutien qui s'offrent aux entreprises, sous approbation du conseiller aux entreprises :

- **Un soutien au recrutement**, sous la forme d'une subvention d'une partie des frais admissibles occasionnés par une action de recrutement dans une autre région que la région d'implantation de l'entreprise (déplacement, rencontres, etc.), pour une subvention allant jusqu'à 500 \$ CAN par jour, par employé de l'entreprise qui se déplace en activité de recrutement ;
- **Un soutien à l'embauche**, sous la forme d'un remboursement d'une partie des frais admissibles de déménagement payés par l'entreprise au salarié, dès lors que ce dernier a son lieu de résidence à plus de 50 km du lieu de travail. Ce remboursement peut atteindre 1 000 \$ CAN par employé, et ne peut faire l'objet d'une politique de remboursement, le cas échéant.

→ Pour plus d'informations, consulter le chapitre 5.6 Concertation pour l'emploi, Section 4 : [accueil.servicesquebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers\\_ServicesQC/guide\\_mesures\\_services/05\\_Mesures\\_progr\\_Emploi\\_Quebec/05\\_6\\_Concertation\\_pour\\_emploi/04\\_CPE\\_SRMO\\_SRMI.pdf](http://accueil.servicesquebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers_ServicesQC/guide_mesures_services/05_Mesures_progr_Emploi_Quebec/05_6_Concertation_pour_emploi/04_CPE_SRMO_SRMI.pdf)



## Le Programme d'appui aux collectivités du MIFI

Pour appuyer la régionalisation de l'immigration, le MIFI a mis en œuvre le Programme d'appui aux collectivités (PAC).

Le PAC a pour objectif de contribuer à l'édification de collectivités plus accueillantes et inclusives pour les personnes immigrantes, afin qu'elles participent pleinement, en français, à la prospérité du Québec. Il soutient les collectivités et les organismes à but non lucratif, dans la mise en œuvre d'actions concertées visant l'attraction, l'établissement, l'intégration citoyenne, et la pleine participation des personnes immigrantes et des autres minorités ethnoculturelles dans toutes les régions du Québec afin de répondre aux besoins de main-d'œuvre.

Exemples de projets ou activités soutenus dans le PAC :

- Les activités de rapprochements interculturels entre Québécois de différentes origines ;
- Les projets de réseautage entre les acteurs des milieux de vie afin de favoriser l'établissement durable des personnes immigrantes dans les régions hors de la région métropolitaine de recensement de Montréal ;
- Les projets de formation ou de sensibilisation visant à outiller les acteurs du milieu à l'accueil et à l'accompagnement des personnes immigrantes qui s'établissent dans la collectivité ;
- Les activités liées à des événements thématiques et commémoratifs comme le Mois de l'histoire des Noirs, la Semaine d'actions contre le racisme et la Semaine québécoise des rencontres interculturelles ;
- Les projets de nature récréative, tels que des sorties, ceux-ci étant encadrés et réalisés dans le souci d'atteindre des objectifs durables en matière d'établissement durable en région ;
- Les activités de reconnaissance et les cérémonies de bienvenue à l'intention des personnes immigrantes nouvellement arrivées dans une collectivité ;
- Les projets visant à lutter contre la discrimination et le racisme.

Plus d'informations : [quebec.ca/immigration/aide-organismes-integration-immigration/programme-appui-collectivites](http://quebec.ca/immigration/aide-organismes-integration-immigration/programme-appui-collectivites)

## LA RÉGIONALISATION DES EMPLOIS CONNAISSANT UN MANQUE DE MAIN-D'ŒUVRE DISPONIBLE

Les besoins de main-d'œuvre ne sont pas les mêmes partout au Québec. Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) permet de s'informer sur les professions et métiers, mais aussi sur les secteurs d'activité par région. Il permet ainsi de se faire une idée du visage de l'emploi à l'échelle du Québec.

→ [quebec.ca/emploi/informer-metier-profession/explorer-metiers-professions](https://quebec.ca/emploi/informer-metier-profession/explorer-metiers-professions)

De ce constat simple, il semble opportun d'adopter une approche fine, au cas par cas de la régionalisation de la main-d'œuvre, que l'on parle des travailleurs immigrants ou des travailleurs québécois. Du point de vue des travailleurs immigrants, qui nous intéressent ici, des mesures, existantes ou à l'étude, doivent permettre de répondre plus adéquatement aux besoins locaux, ainsi qu'à orienter plus efficacement l'immigration vers les endroits où elle est attendue.

Comme nous l'évoquions dans le **Chapitre 4**, certaines professions permettent de bénéficier de démarches d'immigration simplifiées, qui touchent principalement la demande d'EIMT. Les déficits de main-d'œuvre sont classés de façon spécifique par région. Mais les besoins par professions sont exprimés à l'échelle du Québec, sans pour autant qu'il soit possible de s'informer sur une profession selon son code de Classification nationale des professions (CNP), et donc de déterminer si elle appartient à une catégorie en demande.

→ Pour explorer des métiers et professions : [quebec.ca/emploi/informer-metier-profession/explorer-metiers-professions](https://quebec.ca/emploi/informer-metier-profession/explorer-metiers-professions)

Actuellement, les personnes immigrantes ayant une offre d'emploi validée en région obtiennent un pointage supérieur et sont donc plus susceptibles d'être invitées à déposer une demande de sélection permanente au PRTQ.

En mai 2022, Québec a lancé un **Plan d'action pour la régionalisation de l'immigration**. Ce plan complète les programmes de soutien aux collectivités et organismes, mais aussi les services offerts par Accompagnement Québec, qui seront d'ailleurs renforcés. Le but est de mieux définir le rôle de chaque acteur, en positionnant le MIFI comme le coordinateur de l'accueil et de l'intégration des personnes immigrantes en région.

Le plan entend surtout attirer les personnes immigrantes depuis l'étranger directement vers les régions, en plus de personnes déjà installées à Montréal. L'attractivité des régions sera aussi améliorée, de même que la reconnaissance des compétences, l'objectif étant toujours de mieux arrimer l'immigration aux besoins des entreprises.

### **QUALIFICATIONS QUÉBEC ET LA RÉGIONALISATION**

Qualifications Québec participe à la stratégie interministérielle portant sur la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes en matière d'accompagnement personnalisé. L'organisme accompagne (informe, guide, conseille) les employeurs et les travailleurs en matière de reconnaissance des acquis et des compétences.

Qualifications Québec offre également de l'information sur les différentes régions du Québec et les perspectives d'emploi des principaux secteurs économiques; une information précieuse favorisant l'attrait pour les régions.

L'organisme intervient aussi en matière de formation des employeurs et des entreprises qui embauchent des personnes immigrantes. Ainsi, Qualifications Québec, en collaboration avec des ordres professionnels, a déjà développé et offert une formation sur la qualification professionnelle en contexte de diversité (voir Chapitre 1).

Enfin, Qualifications Québec est appelé à jouer un rôle de concertation des instances et des partenaires en région (éducation, ministères, municipalités, organismes de développement économique, etc.) pour contribuer à combler des pénuries de main-d'œuvre, notamment dans le cadre du développement de « continous de service » en région, en tenant compte des besoins des candidats et candidates, des employeurs et des milieux.

→ Plus d'informations : [qualificationsquebec.com](http://qualificationsquebec.com)

### **LE RÔLE DES ORGANISMES DE RÉGIONALISATION À MONTRÉAL**

D'autres organismes qu'INICI, Promis ou Le Collectif peuvent régionaliser les personnes immigrantes, mais ils demeurent peu nombreux et il peut être difficile pour un nouvel arrivant ou un employeur de se repérer parmi la quantité de services, notamment à Montréal.

*« Le gouvernement a beaucoup investi dans les dernières années pour faciliter la vie des TET quand ils arrivent, notamment à travers des programmes de subventions ou des formations »,* affirme Émilie Bouchard, coordinatrice du volet emploi et régionalisation de l'immigration à la Table de concertation des organismes au service de personnes réfugiées et immigrantes (TCRI).

En région, beaucoup d'organismes communautaires comme les maisons de la famille ou les cercles communautaires peuvent être de bons endroits, à l'extérieur du milieu du travail, pour aller chercher conseils et aides à l'intégration.

La TCRI elle-même dispose d'un organe dédié à « l'installation et la vie des personnes immigrantes dans les régions du Québec », et qui travaille en étroite collaboration avec le MIFI : le Réseau des organismes de régionalisation de l'immigration du Québec (RORIQ). Ce réseau de 28 organismes présents dans 12 régions, dont 3 à Montréal (INICI, Promis et Le Collectif, assure communication et coordination entre les régions et la métropole. Il est un moyen, pour ses membres, de développer des partenariats avec les autres acteurs de la régionalisation et de partager les bonnes pratiques.

→ Plus d'informations : [tcri.qc.ca/volets-tcri/regionalisation](http://tcri.qc.ca/volets-tcri/regionalisation)

Les trois organismes montréalais sont à l'origine de l'initiative Emplois en régions. Leur travail est de préparer les personnes intéressées par la régionalisation, afin d'optimiser leur intégration au sein de leur nouvel environnement et de leur nouvelle équipe.

Il s'agit d'une action cruciale pour les employeurs, mais aussi pour les autres organismes en région. La régionalisation de l'immigration économique commence généralement à Montréal, et le succès de l'opération repose sur un relais optimal entre Montréal et les régions, dans une démarche qui s'appuie sur un réseau élargi de partenaires économiques et communautaires.

Les conseillers en régionalisation employés par les organismes montréalais ne font qu'accompagner les personnes intéressées, sans jamais les forcer. Une personne immigrante peut décider à tout moment d'arrêter le processus si la région ne lui convient pas, si une offre d'emploi n'est pas suffisante ou si le déménagement est trop compliqué.

Ces conseillers évaluent le parcours de la personne, son réseau, ses affinités et ses occupations pour lui trouver un lieu adéquat (une personne heureuse là où elle vit est une personne qui reste). Une fois le portrait réalisé, le conseiller établit une stratégie en fonction des 80 organismes locaux et de Place aux jeunes en régions.

### LES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES LOCAUX

Les organismes communautaires implantés en région sont le prolongement naturel des organismes de régionalisation situés à Montréal. Il va s'agir pour l'essentiel des membres-relais du RORIQ implantés dans 13 régions autres que Montréal, même s'il peut exister d'autres offres locales de services, pour aider les nouveaux arrivants dans leurs démarches d'installation et d'intégration.

→ [tcri.qc.ca/projets/roriq](http://tcri.qc.ca/projets/roriq)

De manière générale, ces organismes agissent dans l'établissement des nouveaux arrivants en les accompagnant dans les démarches parfois complexes liées au quotidien. Ils sont en charge de l'accueil et de l'intégration plus concrets des nouveaux arrivants, comme la recherche de l'école ou de la garderie pour les enfants, l'aide à la recherche d'un logement, etc. L'avantage de cette décentralisation est la flexibilité pour réagir et s'adapter aux populations accueillies. Et si le financement des missions et du suivi dépend du budget de l'organisme, certaines municipalités ou MRC pilotent certaines de ces mesures.

À Saguenay, le Groupe Inclusia est un acteur clé de l'accueil et de l'intégration des nouveaux arrivants. L'organisme propose un accompagnement aux entreprises qui veulent recruter de la main-d'œuvre étrangère, ainsi qu'un soutien à la recherche d'emploi, à l'intégration et au suivi de carrière pour les personnes immigrantes.

→ [groupeinclusia.com/page/immigration](http://groupeinclusia.com/page/immigration)

### BON À SAVOIR

Le MIFI a mis en place un annuaire de ses partenaires à l'intégration dans les différentes régions de la province : [services.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/partenaires/services-offerts.php](http://services.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/partenaires/services-offerts.php)

Selon leurs spécialités, les organismes en régions peuvent fournir une aide à l'intégration professionnelle (aide pour la rédaction du CV, la préparation de l'entretien et la recherche d'emploi) ou proposer un soutien plus global.

Ils travaillent eux aussi en partenariat avec les entreprises, les chambres de commerce et les services publics. Pour un recruteur, l'organisme communautaire local peut être un appui de taille (formations en diversité ou communication interculturelles, aide aux démarches, garderies et écoles, logement, etc.). C'est ainsi que les organismes locaux sont investis de missions transversales qui dépassent la seule prise en charge du travailleur étranger dans les jours suivants son arrivée.

### **Le marketing régional :**

Le rôle des organismes publics peut être de développer une stratégie de marketing territorial. Au Lac-Saint-Jean, MRC et organismes locaux ont mis en place l'initiative «Ose le Pays des Bleuets», destinée à mobiliser les acteurs régionaux autour de l'attraction et la rétention de main-d'œuvre, notamment étrangère. C'est ainsi jusqu'à la population civile qui est invitée à participer, à travers l'éloge de la région, la fierté et l'ouverture.

### **Mobiliser la fierté de la population d'accueil :**

Chacun doit faire l'effort d'intégrer les nouveaux arrivants en portant fièrement les valeurs et les points forts de sa région, mais aussi en reconnaissant ses lacunes. Mettre en valeur ses particularités est toujours un facteur d'attraction. Mais attention : il s'agit aussi d'être honnête sur la réalité de ce que les personnes vont y trouver.

### **Mettre le nouvel arrivant en confiance :**

Les organismes locaux sont précieux dans l'accueil en amont de l'embauche, notamment dans la compréhension que l'intégration passe aussi par l'employeur.

Au Lac-Saint-Jean, l'organisme Portes ouvertes sur le lac s'occupe ensuite de garder le contact avec les travailleurs recrutés. Les appels réguliers et les conversations sur les réseaux sociaux sont d'une grande aide pour les nouveaux arrivants, pour qui cette relation est un premier point d'attache rassurant.

Un agent à l'accueil et à l'intégration est présent dans chaque MRC couverte par l'organisme. C'est la personne référence pour les nouveaux arrivants. L'accompagnement s'adapte à chaque profil

et à chaque besoin. Certains seront totalement autonomes, quand d'autres, tout juste arrivés de leur pays d'origine, auront besoin de toute l'aide qu'on pourra leur apporter. Nombreux sont ceux que l'immigration angoisse, car c'est un changement de vie pour soi-même et sa famille.

→ Pour trouver une MRC : [mamh.gouv.qc.ca/repertoire-des-municipalites](http://mamh.gouv.qc.ca/repertoire-des-municipalites)

#### **Adopter une approche personnalisée :**

L'approche doit être d'autant plus personnalisée et individuelle lorsque les personnes immigrées sont déjà installées à Montréal. Avec l'appui des organismes de régionalisation et des réseaux locaux, les employeurs doivent investir en temps et avoir une approche particulièrement humaine de leur recrutement. Le partenariat doit se poursuivre dans l'organisation d'activités d'intégration. Les employeurs ont tout intérêt à se maintenir informés des événements, activités et autres services communautaires. Par exemple, les événements rassemblant les autres personnes immigrantes ou anciennement immigrées sont très positifs et renforcent le sentiment d'appartenance de tous les salariés, de même que le lien social, dans une meilleure compréhension de l'autre.

### **BONNE PRATIQUE**

Au Lac-Saint-Jean, Portes ouvertes sur le lac

Portes ouvertes sur le lac existe depuis 2003. Mais c'est la pénurie de main-d'œuvre qui lui a fait prendre le virage de l'accompagnement des employeurs du Lac-Saint-Jean.

Travaillant en collaboration avec Place aux jeunes en région ou avec les organismes de régionalisation basés à Montréal, Portes ouvertes sur le lac accompagne les personnes (qu'elles soient immigrantes ou non) à leur arrivée et tout au long de leur installation au Lac-Saint-Jean. Ils agissent pour répondre à des besoins de main-d'œuvre précis. L'objectif de l'organisme est d'émanciper les employeurs de la région pour qu'ils puissent réussir au mieux le recrutement de travailleurs internationaux.

La structure organise des visites exploratoires de 3 jours, avec couverture de tous les frais. Un agent d'intégration se charge de faire découvrir la vie locale, les infrastructures et les services.

Plus d'informations : [portesouvertessurlelac.org](http://portesouvertessurlelac.org)

## Le rôle grandissant des municipalités et des MRC

Ces dernières années, les villes et les MRC ont pris une place importante dans l'attraction, l'intégration et la fidélisation des travailleurs étrangers. Elles s'inscrivent dans l'écosystème comme un acteur de soutien, en particulier sur les questions d'accueil, de vivre-ensemble ou de logement. Le salaire ne suffit pas à faire rester une personne immigrante : cette dernière a besoin d'un climat social et de travail sain et inclusif. Si l'intégration au travail est une première étape importante, la création d'un sentiment d'appartenance passe par la qualité de vie dans le quotidien en dehors du travail.

Les municipalités et MRC peuvent prendre les devants pour coordonner les différents services offerts par les organismes, les entreprises ou les communautés.

C'est le cas de la Ville de Saguenay, par exemple, dont les actions entraînent les autres acteurs à travailler ensemble. La brochure Choisir le Saguenay, élaborée par une multitude de partenaires, en est un bon exemple. Elle s'adresse à toutes les personnes qui envisagent de venir à Saguenay pour étudier, travailler, entreprendre et vivre.

→ [ville.saguenay.ca/files/services\\_aux\\_citoyens/immigration/immigration\\_2021\\_vf\\_9x5\\_web.pdf](https://ville.saguenay.ca/files/services_aux_citoyens/immigration/immigration_2021_vf_9x5_web.pdf)

### BONNES PRATIQUES

Face à une situation de plein emploi unique, la région Montérégie entame une mobilisation générale. Selon Emploi Québec, la Montérégie est la deuxième région où le taux d'emploi est le plus élevé.

Les acteurs se coordonnent et se réunissent pour créer une concertation régionale et remplacer la multitude de comités qui s'étaient créés. C'est le cas par exemple avec Montérégie économique, un regroupement régional pour soutenir le développement de toute la région et constitué de membres économiques des MRC de la Montérégie et de l'agglomération de Longueuil. S'il existe depuis 1981, le regroupement a reçu le mandat en 2021 de créer une stratégie régionale d'attraction de la main-d'œuvre.

[monteregieeconomique.com](https://monteregieeconomique.com)



La Ville de Saguenay propose également la brochure Saguenay, Mon milieu de vie - Guide à l'intention des nouveaux arrivants, qui présente toutes les ressources à la bonne intégration des personnes qui s'installent dans la ville.

→ [saguenay.ca/files/services\\_aux\\_citoyens/immigration/guidenouveauxarrivants\\_web.pdf](https://saguenay.ca/files/services_aux_citoyens/immigration/guidenouveauxarrivants_web.pdf)

Quant à la ville de Sherbrooke, elle a conclu une entente de plus de 2M \$ CAN avec le MIFI pour poursuivre son Plan d'action en immigration en 2022-2025. Avec ce plan d'action, comme avec son programme « Sherbrooke, collectivité accueillante » et tous les projets d'organismes qu'elle soutient, la ville entend agir en faveur de l'inclusion et de la participation citoyenne des personnes immigrantes, dans une optique de vivre ensemble. L'organisme de développement économique Entreprendre Sherbrooke a été créé à l'automne 2021 à la suite de la fusion de trois organismes et grâce au financement de la ville entre autres.

## Carrefours Jeunesse-emploi

Les Carrefours Jeunesse-emploi (CJE) sont un réseau d'organismes dédiés à l'employabilité des jeunes de 16 à 35 ans du Québec. Les services d'aide sont gratuits et concernent aussi les personnes immigrantes. Ils sont proposés dans 111 centres à travers les 17 régions du Québec. Ils proposent un accompagnement dans les démarches d'insertion sociale et économique (études, embauche, entrepreneuriat, etc.).

Leurs services sont un sérieux atout pour le travailleur étranger qui arrive en région sans repères culturels ou humains. Certains ont un service spécialisé pour les personnes immigrantes, quand d'autres proposent des services généraux.

Ils peuvent prendre le relais des organismes de régionalisation pour accueillir et aider le travailleur étranger et sa famille à s'installer (déménagement, logement, école, visite de ville, etc.). Certains proposent aussi des formations sur le contexte socioprofessionnel québécois et des activités pour développer le réseau de connaissances du nouvel arrivant.

De ce fait, les entreprises ont tout intérêt à s'appuyer sur ce réseau et à orienter les travailleurs étrangers vers leurs représentants.

[rcjeq.org](http://rcjeq.org)

## Bonnes pratiques pour les PME en région : L'exemple de Drummondville

Si le recrutement à l'international est, pour certains, une solution à la pénurie de main-d'œuvre, il est plus difficile d'accès pour les petites et moyennes entreprises. Peu à peu, des PME parviennent à enrichir leurs équipes de travailleurs étrangers. Grâce à un écosystème fort, plusieurs entreprises de Drummondville et de la MRC de Drummond partagent leur succès.

La première chose à ne pas hésiter à faire est bien de solliciter l'aide d'un organisme, d'un expert en immigration ou du MIFI. Le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) a développé 10 directions en région. Quant aux organismes, les entreprises peuvent consulter l'annuaire, disponible ici :

[quebec.ca/immigration/partenaires](http://quebec.ca/immigration/partenaires)

Plusieurs entreprises de la région de Drummondville, comme Les Toitures Daniel, L'Établi ou Machinex, recommandent surtout de bien se préparer en amont de l'arrivée du travailleur. Il faut être prêt à investir du temps tout au long du processus de recrutement, jusqu'à l'intégration.

Comment optimiser le recrutement ? Il importe pour l'employeur de s'assurer de ses attentes en termes de compétences et d'être ouverts à d'autres profils. On peut se faire aider par un employé originaire du même pays que le candidat pour mieux comprendre son profil. Investir du temps, s'impliquer soi-même et son équipe dans le recrutement est un critère d'attraction important.

### PRÉPARER LES CANDIDATS :

- Proposer des cours de français dans le pays d'origine ou directement à l'arrivée. Cela facilite la communication et l'intégration ;
- Se rendre disponible pour rassurer et répondre aux questions des TET avant leur arrivée. Aux Toitures Daniel, un groupe Messenger a été créé pour garder le contact dès 6 à 8 mois avant l'arrivée ;
- Accompagner le déménagement et l'emménagement dans la région en proposant un logement temporaire ;
- Accompagner dans les démarches d'arrivée pour créer des liens et rassurer le futur employé (voyage, banque, écoles et garderie, assurances, etc.) ;
- Clarifier les attentes de chacun, mais aussi les noms des postes et des compétences.

### PRÉPARER L'ÉQUIPE :

- Si l'équipe est réticente, il faut redoubler d'efforts pour rassurer les travailleurs existants et briser les idées reçues sur l'immigration ;
- Nommer des parrains ;
- Nommer ou payer quelqu'un de l'équipe pour qu'il ou elle veille à l'intégration ;
- Mobiliser la communauté de la ville ;
- Amener l'équipe lors de salons de recrutement ou durant le recrutement.

Une fois la personne arrivée et intégrée dans l'équipe, il faut rester attentif à ses besoins et ses difficultés, qui peuvent subsister, notamment en termes de santé, de logement ou d'intégration au plus long terme.

Il en va de même dans le Bas-Saint-Laurent, où un Collectif régional de développement (CRD) a pu voir le jour grâce au Programme d'appui aux collectivités (PAC), mis en place en 2020 par le gouvernement québécois, a permis de soutenir cette direction et contrer la pénurie de main-d'œuvre. Le CRD réunit huit MRC et la direction régionale du MIFI autour de projets d'accueil et d'établissement des personnes immigrantes.

→ [crdbsl.org](http://crdbsl.org)

Les municipalités et les MRC peuvent aussi s'allier, qu'elles soient dans la même région ou dans des régions différentes. L'une peut s'inspirer du plan d'action de l'autre et apprendre de son expérience en tant qu'acteur dans l'intégration des personnes immigrantes.

## Des régions et municipalités qui s'organisent pour aider les entreprises

### DÉVELOPPER L'ANGLAIS

Dans la région de l'Estrie, la ville de Sherbrooke concentre 50 % de la population. La région et la ville ont la particularité de posséder des racines anglo-saxonnes, et donc une communauté anglophone plus importante qu'ailleurs au Québec, estimée entre 10 % et 15 % de la population. Ainsi, plusieurs établissements affichent leur bilinguisme, incluant des organismes communautaires, des écoles et des hôpitaux. Une caractéristique rare au Québec, qui représente une aide considérable à l'arrivée pour certaines populations encore peu ou pas francisées.

Il existe aussi un certain nombre de lieux de cultes et d'organisations pour les différentes communautés religieuses. La région apparaît comme très ouverte et, de fait, il existe un fort niveau d'entraide entre les citoyens. Par exemple, la présence d'une communauté syrienne a permis d'aider à accueillir les réfugiés syriens qui ont été régionalisés.

Le site internet de la Ville de Sherbrooke regorge de ressources et d'informations à destination des nouveaux arrivants sur le transport, le logement, la vie quotidienne au Québec et dans la ville, de même qu'un fonds de bonnes pratiques fort utiles pour d'autres collectivités, voire des entreprises. Un guide en ligne destiné aux travailleurs étrangers, mais qui peut s'avérer être une aide précieuse à bien d'autres égards : il est aussi une ressource à laquelle les entreprises

# Immigr'Action

GRATUIT!

Vous voulez embaucher des  
personnes immigrantes?

## Ateliers et événements de recrutement

Inscrivez-vous



En partenariat avec :

Québec 

VILLE DE  
QUÉBEC 

*l'accent*  
d'Amérique

peuvent se référer pour mieux aider leurs travailleurs étrangers.

→ [sherbrooke.ca/fr/services-aux-citoyens/immigrer-et-vivre-a-sherbrooke](http://sherbrooke.ca/fr/services-aux-citoyens/immigrer-et-vivre-a-sherbrooke)

Les mesures d'accueil et d'intégration se partagent entre les activités de groupe organisées par la ville, les événements culturels comme la Fête du lac des Nations, où les nouveaux arrivants sont incités à se rendre pour découvrir la vie locale, et les actions plus individuelles des organismes.

## MISER SUR LA CULTURE

Parmi les initiatives pour favoriser l'accueil et l'intégration des nouveaux arrivants, certaines municipalités passent par la culture. La ville de Québec a, par exemple, mis en place le pro-

### Place aux jeunes en région

La mission de Place aux jeunes en région (PAJR) est de favoriser l'attraction, l'intégration et la rétention des jeunes qualifiés de 18 à 35 ans en région, qu'ils soient immigrants ou Québécois. Présent dans 15 régions du Québec, le réseau de PAJR compte plus de 90 agents passionnés et experts de leur milieu, capables de délivrer une information personnalisée et gratuite aux jeunes aussi bien qu'aux entreprises.

Le site de PAJR propose ainsi une panoplie d'informations sur les régions. Il offre aussi aux employeurs locaux un espace d'affichage de leurs offres d'emplois. Ce service gratuit leur permet de joindre des milliers de jeunes professionnels de tous horizons, qui souhaitent vivre et travailler en région.

Les entreprises qui embauchent une personne n'habitant pas encore dans la région peuvent communiquer avec l'agent PAJ de leur territoire. Il pourra leur apporter aide et conseils pour faciliter les démarches d'établissement du nouvel employé et de sa famille.

L'agent PAJ est au cœur de la valorisation du territoire auprès des travailleurs. Il organise des séjours exploratoires pour les jeunes en démarchage, en partenariat avec les acteurs locaux. Quant aux nouveaux employés déjà installés, ils ont accès à des activités de rétention pour les aider à tisser des liens avec leur communauté d'accueil. 95 % des jeunes accompagnés par PAJR sont, à ce titre, toujours à l'emploi en région.

Plus d'informations : [placeauxjeunes.qc.ca](http://placeauxjeunes.qc.ca)

gramme Bibliothèques, terre d'accueil avec le Centre multiethnique de Québec. Un service qui propose une collection multilingue, des ressources pour la francisation ou l'apprentissage d'autres langues, ainsi qu'une panoplie d'activités et d'ateliers pour les enfants comme pour les adultes.

→ [bibliothequedequebec.qc.ca/programmes/biblio\\_terre\\_accueil.aspx](http://bibliothequedequebec.qc.ca/programmes/biblio_terre_accueil.aspx)

En outre, la ville a aussi créé la journée d'accueil des nouveaux arrivants et des stages à temps plein pour ceux qui n'ont jamais travaillé dans la région. De même, son site propose une panoplie de ressources pour accompagner les démarches d'installation et de découverte (logement, coût de la vie, histoire de la ville, etc.).

À nouveau, autant de ressources de référence sur lesquelles pourront s'appuyer les employeurs dans le marquage de repères auprès des travailleurs étrangers.

→ [ville.quebec.qc.ca/citoyens/immigrants](http://ville.quebec.qc.ca/citoyens/immigrants)

## BONNE PRATIQUE

Un nouveau programme pour favoriser la régionalisation de l'immigration

Les municipalités jouent un grand rôle dans l'attraction, l'accueil et l'installation des personnes immigrantes, à l'image de l'Union des municipalités du Québec, qui a coordonné la mise en place du projet «Les municipalités en action pour une intégration réussie et harmonieuse des personnes immigrantes», des formations, une trousse d'information, mais aussi un plan d'action.

Le 17 juin 2023, c'est la campagne «Jeter l'ancre au Québec» qui est lancée, dans le but de montrer aux candidats à l'immigration la diversité des régions du Québec et de leurs municipalités. Une manière d'amener directement les nouveaux arrivants dans les régions.

Décliné en 4 langues, le site relate les témoignages de personnes qui habitent en région. Il permet aussi de se familiariser avec la vie là-bas, selon son profil et ses besoins.

Cette campagne a été financée par une aide de 643 000 \$ CAN sur trois ans du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI).

[jeterlancreauquebec.umq.qc.ca](http://jeterlancreauquebec.umq.qc.ca)

## MARCHÉ LOCATIF ET TRANSPORTS EN COMMUN

D'après Drummond économique, l'un des problèmes auxquels font face plusieurs personnes immigrantes qui s'installent en région est le marché immobilier principalement fondé sur l'achat de maisons unifamiliales. En effet, cette offre est souvent inaccessible pour de nouveaux arrivants qui ne possèdent pas les ressources nécessaires à leur arrivée, ou qui ne peuvent acquérir de véhicule pour se déplacer entre une propriété en ville et un lieu de travail éloigné. Sans compter que les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires qui sont, a priori, ici pour une durée d'un à trois ans, n'ont pas nécessairement d'intérêt à investir dans un bien immobilier.

« Nous concentrons nos efforts à mobiliser la communauté et à sensibiliser les propriétaires d'immeubles locatifs aux besoins des nouveaux arrivants. Nous offrons d'ailleurs le service d'accueil personnalisé et de rétention des travailleuses et travailleurs étrangers afin que ceux-ci bénéficient d'un accueil chaleureux dès leur arrivée, trouvent rapidement leurs repères dans leur région d'adoption et puissent s'y épanouir. Un pas de plus est franchi en ce sens avec la publication récente du Guide des bonnes pratiques pour les employeurs – Accueil des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires. Ainsi, les entreprises peuvent bénéficier des plus récentes connaissances en la matière, en plus d'offrir une expérience employé optimale » s'exprime Julie Biron, directrice du secteur Attraction et développement des talents à Drummond économique et membre de la Commission.

## MULTIPLIER LES OPÉRATIONS D'ATTRACTION

Depuis 2019, la MRC de Brôme-Missisquoi a fortement augmenté son budget d'attraction et d'intégration des travailleurs étrangers. Elle organise des journées d'accueil dans différentes municipalités, sensibilise propriétaires et employeurs à s'ouvrir et à favoriser l'accueil et l'intégration des personnes immigrantes. Des formations sur l'immigration, la diversité culturelle en entreprise et l'intégration professionnelle sont organisées pour les employeurs, ressources humaines et autres gestionnaires.

La MRC de Brôme-Missisquoi garantit l'égalité des services et de l'accès à l'emploi. Elle a établi l'importance des personnes immigrantes pour la communauté et l'économie de la région, et a encouragé la



participation active de tous les acteurs locaux et de la population. Outre un accompagnement gratuit auprès d'un intervenant à l'accueil et à l'établissement, les nouveaux arrivants ont aussi accès à un service liaison santé, qui les accompagne vers les services de santé et psychosociaux classiques.

C'est le cas de Val-d'Or, qui connaît depuis longtemps des vagues d'immigrations successives et régulières. Des mesures corrélées avant tout aux besoins, aux objectifs et aux priorités de la municipalité.

### POLITIQUE D'ACCUEIL

Dès 2007, la MRC de la Vallée-de-l'Or a mis en place une politique d'accueil, ce qui est une chance selon Paul-Antoine Martel, personne-ressource à la Ville de Val-d'Or pour l'accueil des nouveaux arrivants. Initialement prévue pour lutter contre l'exode des jeunes et prévenir la pénurie, elle a été réadaptée pour recruter des travailleurs étrangers.

→ [mrcvo.qc.ca/developpement-econo/developpement-economique/nouveaux-arrivants](http://mrcvo.qc.ca/developpement-econo/developpement-economique/nouveaux-arrivants)

Résultat, le recensement de 2010 des Valdoriens faisait état de 62 origines différentes. Plus de 100 personnes par an viennent s'y installer depuis l'étranger, et la population compte environ 400 personnes de confession musulmane.

En 2018, en partenariat avec Emploi-Québec et le Carrefour jeunesse-emploi, la MRC lançait le programme « Venez faire connaissance ».

Les différentes aides aux entreprises offertes dans la région et aussi par la MRC sont détaillées ici :

→ [venezfaireconnaissance.com/recruter](http://venezfaireconnaissance.com/recruter)

La MRC se charge d'outiller les différentes municipalités dans l'accueil et retenir les nouveaux arrivants. Des comités d'accueil ont donc été créés dans les municipalités, composés de citoyens, de personnes immigrantes, d'élus, de représentants d'organismes. Leur mandat : accompagner les personnes immigrantes et les nouveaux arrivants : accueil plus personnel, recherche de garderie ou école, lien social, aide au logement malgré la pénurie, etc. « *La présence d'anciens nouveaux arrivants les érige en modèles pour les futurs arrivants* », affirme Paul-Antoine Martel.

## MOBILISATION DE LA COMMUNAUTÉ

La MRC de la Vallée-de-l'Or est très attachée à la mobilisation de la communauté : elle est partenaire des chambres de commerce locales, ainsi qu'avec l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue. La Ville de Val-d'Or organise trois grands événements d'accueil, de même que des campagnes média de promotion. Ainsi, les acteurs fonctionnent en cercle vertueux : plusieurs partenaires informent la ville des besoins des entreprises, mais aussi des pratiques qui ont eu du succès ou non, et la ville traduit ces besoins en actions, de communication ou autres. Les actions et communications de la Ville ne sont pas basées que sur les besoins d'employeurs, mais aussi sur les objectifs collectifs de vivre-ensemble et de développement communautaire de la Ville (politique de développement social, politique culturelle, Comité de lutte au racisme et à la discrimination, etc.).

*« Depuis 2019, nous sollicitons la Cité de l'Or, les festivals et d'autres événements pour leur demander des billets à faire tirer à la loterie, pour permettre aux nouveaux arrivants d'y aller en groupe »,* ajoute Paul-Antoine Martel. Une manière d'intégrer culturellement les personnes immigrantes consiste également à organiser des activités de découverte de la culture québécoise (sorties en raquettes ou à motoneige par exemple) ou des ateliers ouverts à tous. Ce type d'événements est régulièrement organisé en partenariat avec la Maison de la famille, ou encore le Carrefour jeunesse emploi, notamment.

→ [mfvd.ca/services-2](http://mfvd.ca/services-2)

→ [cjaeae.qc.ca/decouvrir/jumelage-interculturel](http://cjaeae.qc.ca/decouvrir/jumelage-interculturel)

## MOBILISATION ASSOCIATIVE

La population locale, nouveaux arrivants ou non, se mobilise dès l'accueil. Les personnes immigrantes ont fondé des associations culturelles (musulmane, afroculturelle, etc.), ce qui représente un véritable atout pour les personnes reçues dans le cadre des visites exploratoires, ou lors d'une installation.

Les activités organisées peuvent réunir entre 150 et 250 personnes immigrantes, autochtones ou locales. *« Le fait que ces initiatives soient portées et animées par des personnes immigrantes déjà installées est très prometteur. Cela renforce l'intégration et le sentiment d'appartenance »,* explique Paul-Antoine Martel.

## TÉMOIGNAGE Marie-Josée Fecteau

*Directrice du Service de la formation professionnelle, de l'éducation des adultes et aux entreprises  
Centre de services scolaire de la Beauce-Etchemin*

### **Comment attirer les étudiants internationaux en Beauce ?**

On fait d'abord des missions : on se présente directement sur des lieux, en France, dans plusieurs pays en Afrique. Le fait de pouvoir rencontrer en personne les élèves, c'est rassurant pour eux. Notre deuxième gros bassin de recrutement c'est avec Québec métiers d'avenir, avec qui on travaille en partenariat et qui connaît bien notre formule.

La Beauce, c'est un milieu rural, avec de grands espaces pour élever une famille. On n'est pas ghettoisé comme en ville, on a une forme d'inclusion qui est très présente. C'est aidant pour nos étudiants internationaux. On a tout ce que la ville peut offrir... sauf le transport en commun !

### **Comment assurer un maillage réussi entre stagiaires et entreprises ?**

La base, c'est le partenariat, et une saine communication. Il faut s'assurer que les attentes de l'un et de l'autre soient connues et appliquées.

### **Quel rôle jouent les partenariats internationaux dans la promotion du Québec auprès des étudiants internationaux ?**

Nos partenaires nous créent les vitrines, parce qu'ils ont les infrastructures, les contacts pour le faire. Ils nous offrent les espaces pour pouvoir rencontrer les gens, pour pouvoir expliquer à quoi ils peuvent s'attendre : quels sont les programmes qu'on offre, quels sont les préalables qu'ils doivent avoir, et qu'on explique le plus simplement la réalité pour éviter que l'écart entre ce qu'on dit et ce qu'ils vont vivre soit trop grand.

Plutôt que les nouveaux arrivants soient cantonnés à la place des accueillis, les intégrer dans le camp des organisateurs, des bénévoles et des personnes en charge d'une activité ou d'un événement crée du lien social, ouvre les locaux à la discussion et est fortement bénéfique pour la prise de repères. C'est l'idée appliquée par la ville lors de la Fête des familles, où les associations d'immigrés sont bénévoles.

### CRÉER DE L'ENRACINEMENT

Toutes ces initiatives sont réalisées dans l'idée que l'intégration des personnes immigrantes, la réduction des préjugés et l'ouverture de la population d'accueil s'obtiennent par la rencontre interculturelle. Paul-Antoine Martel désire ainsi miser la médiation culturelle lors des sessions de francisation, des ateliers, etc.

L'idée est de conscientiser les employeurs régionaux à l'idée des multiples vies que les immigrés possèdent en dehors du travail. Il importe alors de leur donner un rôle dans la communauté. Les employeurs doivent s'impliquer eux aussi pour que les travailleurs étrangers, en qui ils investissent, qu'ils forment, qu'ils accompagnent, parviennent à s'enraciner, pour le bien-être de l'entreprise autant que de la société d'accueil.

**NOTE IMPORTANTE :** Lorsqu'autant d'efforts sont fournis, à l'échelle de petites communautés d'accueil, pour attirer des travailleurs étrangers, les facteurs de rétention, de pérennité du lien, d'inclusion sur le long terme prennent un sens particulier. Dans ce cas, l'accompagnement du travailleur étranger temporaire (qui le souhaite) vers un statut permanent ne relève pas seulement de l'intérêt du travailleur, mais aussi — voire surtout — de la communauté d'accueil et des entreprises.

Plus rapidement se fait cette transition du temporaire au permanent, qui demeurera toujours indissociable du sentiment d'appartenance, plus les chances de pérenniser le lien avec le travailleur seront, sinon garanties, au moins possibles.

### PRIVILÈGES-ENTREPRISES : MOBILISER UN SECTEUR AUTOUR DE L'INTÉGRATION DES ÉTUDIANTS ÉTRANGERS

Depuis 2013, Privilèges-Entreprises permet de répondre aux besoins de main-d'œuvre des entreprises locales, tout en facilitant l'installation et l'intégration professionnelle et sociale de ses participants.

Une vingtaine d'entreprises « de chez nous » s'engagent à rémunérer les stagiaires participants au programme, propulsé par le Centre de services scolaire de la Beauce-Etchemin (CSSBE). Sa particularité réside aussi dans le fait que la « formation se donne et en centre, et en entreprise », explique la directrice au Service de la formation professionnelle, de l'éducation des adultes et aux entreprises, Marie-Josée Fecteau. Des enseignants rattachés au CSSBE se rendent effectivement en milieu de travail pour compléter la formation des stagiaires.

Même si de nombreux travailleurs étrangers temporaires sont actifs en Beauce, faire appel à des étudiants qualifiés et formés au Québec est avantageux pour les petites et moyennes entreprises de la région, puisque l'alliage d'une formation pratique, théorique et de l'expérience de travail offre aux participants une expérience au service de l'intégration.

Le secret d'un maillage réussi ? « Bien éclaircir nos appréhensions et nos attentes communes », affirme la directrice, qui rappelle l'importance des partenariats locaux et internationaux dans le processus, du recrutement à l'accompagnement des étudiants internationaux.

→ Plus d'informations sur le programme :

[cssbe.gouv.qc.ca/documents/FPEA/formation\\_professionnelle/eleves\\_internationaux/Depliant\\_international\\_vf\\_web.pdf](https://cssbe.gouv.qc.ca/documents/FPEA/formation_professionnelle/eleves_internationaux/Depliant_international_vf_web.pdf)

## Les acteurs économiques mobilisés pour l'attraction des talents en région

Les entreprises en région peuvent s'appuyer sur un large panel d'acteurs dans leurs projets de recrutement de travailleurs étrangers. Nous avons déjà vu, dans le **Chapitre 2**, le rôle essentiel des conseillers en immigration régionale et en recrutement international du MIFI ou celui des conseillers en entreprise du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Ce réseau de conseillers est, parfois, le seul lien entre les entreprises et les écosystèmes d'attraction des travailleurs, tant du point de vue réglementaire que de celui de l'accès aux réseaux d'aide.

En effet, ces ministères travaillent également de concert avec un réseau de partenaires économiques locaux, sur lequel les entreprises vont pouvoir partager leurs stratégies, et trouver les

moyens d'appuyer leur mise en œuvre opérationnelle. Au premier rang de ces partenaires économiques, on retrouve les chambres de commerce et autres sociétés de développement régional.

Celles-ci ont des mandats assez larges d'attraction, non seulement de travailleurs étrangers, mais aussi d'investisseurs et d'entreprises étrangères. Elles ont l'avantage de fédérer les entreprises locales autour d'une vision commune, mais aussi de mutualiser conseils, services et accompagnement.

## LES CHAMBRES DE COMMERCE

L'une des clés du succès des régions réside dans l'investissement des chambres de commerce à la préparation de la venue des travailleurs étrangers, que ce soit dans le but de préparer la population locale, mais aussi d'accueillir ces personnes dans le cadre d'un séjour exploratoire, par exemple. Il s'agit d'organiser des entrevues avec les employeurs, mais aussi d'optimiser l'agenda d'une journée de découverte par des activités, des rencontres avec les services locaux, la visite de la ville, etc.

## DANS LE CENTRE-DU-QUÉBEC, DRUMMOND ÉCONOMIQUE

Drummond économique agit à l'initiative des entreprises. Son service d'attraction et développement des talents offre un accompagnement avant, pendant et après le processus d'embauche des travailleuses et travailleurs étrangers.

Drummondville étant située à une centaine de kilomètres de Montréal, il s'avère plus difficile pour les recruteurs d'attirer les personnes qui résident déjà dans la métropole. Ce désavantage devient un atout pour les candidates et candidats résidant à l'étranger, attirés par le coût de la vie et la proximité avec la ville. La majorité du recrutement international se déroule donc directement dans les territoires ciblés tels que l'Afrique, l'Europe et l'Amérique latine.

Drummond économique, anciennement SDED offre un service clé en main personnalisé, en fonction des différents besoins. Une équipe de vingt personnes concentrent leurs efforts au recrutement, à l'accueil et à l'intégration des travailleuses et travailleurs étrangers, de même que de leur famille. Cette équipe s'occupe également de préparer les employeurs et leurs équipes à l'arrivée de ces travailleuses et travailleurs. Drummond économique est



**Drummond  
économique**

Attirer. Développer. Innover.



# Recrutement international

**Grandes ou petites entreprises,  
nous sommes là pour vous aider!**

- ▶ Service offert depuis 15 ans
- ▶ Missions de recrutement international
- ▶ Service clé en main unique
- ▶ Sélection de candidats qualifiés
- ▶ Procédures d'immigration avec nos avocats
- ▶ Accueil de vos nouveaux employés  
(MRC de Drummond)

[drummondeconomique.ca](http://drummondeconomique.ca)

## TÉMOIGNAGE Julie Biron

*Directrice Attraction et  
développement des talents,  
Drummond économique*

### **Quels services proposez-vous? Sont-ils uniquement dirigés vers les entreprises ou couvrent-ils l'accueil et l'intégration des nouveaux arrivants?**

En tant qu'organisme de développement économique, nous travaillons avant tout pour les entreprises, mais nos services concernent également les individus. Nous les soutenons pour ce qui concerne les documents d'immigration, la demande d'un numéro d'assurance sociale auprès de Services Canada, le transport de l'aéroport et le logement, de même que pour l'intégration des travailleuses et travailleurs et de leur famille. À la fin de leur permis de travail, nous les accompagnons pour la prolongation de leur statut ou pour la demande de résidence permanente, le cas échéant.

En moyenne, nous passons deux jours avec les travailleuses et travailleurs étrangers à leur arrivée. Nous sommes leur premier interlocuteur, donc, ils nous questionnent beaucoup tout au long de leur séjour. Nous réalisons régulièrement des activités de réseautage entre les nouveaux arrivants ou entre les personnes immigrantes et les membres de la collectivité. Nous avons aussi créé un groupe Facebook qui leur permet d'échanger.

Nous accompagnons également l'entreprise pour le recrutement, par exemple pour le choix des candidates et candidats de même qu'à l'arrivée de ces travailleuses et travailleurs étrangers. Une formation de trois heures sur la gestion de la diversité culturelle, offerte directement en entreprise, a été créée en partenariat avec le Cégep Drummond, afin de préparer l'employeur et son équipe à l'arrivée des travailleuses et travailleurs étrangers, facilitant ainsi leur intégration. De plus, les recruteurs sont invités à rencontrer les candidates et candidats et à aller les accueillir à l'aéroport, car une intégration réussie passe par l'implication des employeurs et de leurs équipes!

### **Y a-t-il beaucoup de collaboration entre les entreprises? Entre les régions?**

Nous avons dû faire beaucoup d'éducation et de sensibilisation au sein des entreprises, car ces dernières n'avaient pas l'habitude de travailler en coopération. Nous les incitons à se concerter plutôt qu'à se concurrencer.



Cette collaboration permet de partager les ressources et l'expérience, lors d'un salon de l'emploi au Québec ou à l'international. Elle se manifeste aussi tout au long du processus de recrutement, notamment en ce qui concerne les salaires proposés. Les dirigeants d'entreprise d'ici ont choisi la coopération plutôt que la rivalité.

### **Comment se passe la collaboration avec la région, la MRC et la ville ?**

Être situé dans une ville à dimension humaine facilite la coordination avec les élus! Nous travaillons principalement avec la Ville de Drummondville et les échanges sont fructueux. La Ville est consciente des enjeux et s'assure de mettre en œuvre des actions concrètes pour avoir un milieu de vie accueillant et favoriser la rétention des travailleurs à long terme.

Nous collaborons aussi avec d'autres acteurs régionaux, dont la Ville de Bécancour pour dénicher des talents à l'international pour la filière batterie.

Drummondville étant située à une centaine de kilomètres de Montréal, il s'avère plus difficile pour les recruteurs d'attirer les personnes qui résident déjà dans la métropole. Ce désavantage devient un atout pour les candidates et candidats résidant à l'étranger, attirés par un coût de la vie avantageux et la proximité avec la ville. La majorité du recrutement international se déroule donc directement dans les territoires ciblés tels que l'Afrique, l'Europe et l'Amérique latine.

Drummond économique offre un service clé en main personnalisé, en fonction des différents besoins. Une équipe de vingt personnes concentrent leurs efforts au recrutement, à l'accueil et à l'intégration des travailleuses et travailleurs étrangers, de même que de leur famille. Cette équipe s'occupe également de préparer les employeurs et leurs équipes à l'arrivée de ces travailleuses et travailleurs. Par le biais d'un comité de douze entreprises représentant la région, Drummond économique est constamment au fait des besoins du milieu, facilitant ainsi son adaptation en fonction des stratégies et lignes d'action du comité.

Pour plus d'informations :

[drummondeconomique.ca/recruter/recrutement-international](http://drummondeconomique.ca/recruter/recrutement-international)

constamment au fait des besoins du milieu, facilitant ainsi son adaptation en fonction des stratégies et lignes d'action du comité.

→ Pour plus d'informations : [drummondeconomique.ca/recruter/solutions-en-recrutement](http://drummondeconomique.ca/recruter/solutions-en-recrutement)

### EN ESTRIE, SHERBROOKE INNOPÔLE

À l'instar de Drummond économique, Sherbrooke Innopôle se spécialise dans le développement économique de la ville de Sherbrooke. Parmi ses nombreux services d'aide à l'entrepreneuriat ou au développement d'entreprises, l'équipe se spécialise aussi dans l'accompagnement des étudiants et travailleurs temporaires, ainsi que des employeurs intéressés par le recrutement au Québec ou à l'international de travailleurs étrangers.

Pour les entreprises, sont proposés des services d'attraction et de rétention des travailleurs étrangers. Sherbrooke Innopôle organise des missions à l'étranger, notamment en Tunisie et au Maroc. Son équipe de conseillers aux entreprises n'hésite pas à recommander aux employeurs de se tourner vers les travailleurs étrangers déjà présents au Québec, principalement à Montréal.

L'intégration ne passe pas seulement par le travail, mais aussi par le lien social et l'adaptation au sein de son nouvel environnement. C'est ainsi qu'est née, du partenariat entre la ville, Sherbrooke Innopôle, l'Université de Sherbrooke et d'autres partenaires institutionnels et privés, l'initiative Préférence Estrie.

Préférence Estrie a le mandat d'accompagner le recrutement, l'accueil et la rétention de travailleurs étrangers dans la région. Il propose des services d'accueil et d'intégration du travailleur ou de sa famille (recherche d'emploi, de logement, écoles, etc.). L'employeur qui recrute en dehors de la région peut donc solliciter des services gratuits de l'organisme pour attirer et intégrer des travailleurs étrangers.

Pour plus d'informations, consultez :

→ le site de Préférence Estrie : [preference-estrie.ca](http://preference-estrie.ca)

→ la page dédiée de l'Université de Sherbrooke : [usherbrooke.ca/personnel/rh/bienvenue/preference-estrie](http://usherbrooke.ca/personnel/rh/bienvenue/preference-estrie)

Ce partenariat a permis à l'ensemble des acteurs d'augmenter leur offre de services. Les organismes ont créé une table de concertation pour mieux comprendre le rôle et les limites des différents

acteurs, mais aussi comprendre quels sont les aspects manquants dans l'offre de chacun. De quoi collaborer, sans que les services se chevauchent.

- [sherbrooke-innopole.com/services-entreprise/attraction-et-retention-de-main-doeuvre](http://sherbrooke-innopole.com/services-entreprise/attraction-et-retention-de-main-doeuvre)

### EN CAPITALE-NATIONALE, QUÉBEC INTERNATIONAL

Québec International est l'agence de développement économique de la Capitale-Nationale. Depuis 2008, Québec International a permis l'embauche de 10 690 travailleurs et de 2 236 étudiants internationaux et l'arrivée de près de 29 000 personnes immigrantes (comprenant les conjoints et la famille des travailleurs recrutés).

- [quebecinternational.ca/fr/services-aux-entreprises/recruter-a-linternational](http://quebecinternational.ca/fr/services-aux-entreprises/recruter-a-linternational)

Pour compléter ses services aux entreprises, Québec International (en collaboration avec d'autres partenaires régionaux et institutionnels) gère le portail Québec en tête, destiné à aider les nouveaux arrivants dans leurs démarches d'immigration, d'arrivée et d'installation.

- [quebecentete.com](http://quebecentete.com)

L'organisme ne travaille pas seul et s'est associé à Option-Travail, un organisme spécialisé dans le conseil en emploi, en entrepreneuriat et en développement de carrière à la fois aux personnes immigrantes et aux entreprises ou aux écoles.

Pour compléter leurs services, ils ont créé des sessions d'accueil et d'intégration sans frais. Quant aux employeurs, des formations à la diversité en entreprise ou en économie sociale sont proposées.

- Gestion de la diversité culturelle : [optiontravail.com/services-aux-employeurs](http://optiontravail.com/services-aux-employeurs)
- La session Objectif Intégration : [optiontravail.com/accompagnement-pour-lintegration-des-personnes-immigrantes](http://optiontravail.com/accompagnement-pour-lintegration-des-personnes-immigrantes)

### EN MONTÉRÉGIE, SAINT-HYACINTHE TECHNOPOLE

Saint-Hyacinthe Technopole est l'organisme chargé du développement économique de la MRC des Maskoutains situé en Montérégie.

L'organisme a pour mandat premier d'appuyer la croissance durable des communautés qu'elle dessert par l'attraction de nouvelles entreprises et l'appui à celles déjà implantées. Elle promeut la grande

région de Saint-Hyacinthe comme pôle favorable à l'accueil d'investissement, de visiteurs et de nouveaux talents, dont ceux issus de l'immigration.

Saint-Hyacinthe Technopole est responsable de la régionalisation dans la MRC des Maskoutains, mandat qui lui a été octroyé par le MIFI. En ce sens, l'organisme réalise l'arrimage des besoins des nouveaux arrivants avec ceux des entreprises et partenaires de la région.

«L'immigration est un moteur essentiel de la croissance économique. En reconnaissant les contributions des personnes issues de l'immigration, nous renforçons non seulement le tissu social, mais également notre potentiel économique», mentionne Karen M'Bandaman, coordonnatrice principale des services en immigration.

#### **Attirer à 40 minutes de Montréal**

Situé à 40 minutes de Montréal, comment s'y prendre pour attirer de nouveaux arrivants à Saint-Hyacinthe? «On séduit par l'emploi, mais aussi par le mode de vie», détaille Mme M'Bandaman.

L'équipe a mis en place diverses activités, notamment un déjeuner-réseautage, permettant aux chercheurs d'emplois de rencontrer des employeurs de la région. Pour cette activité, Saint-Hyacinthe

### **BONNE PRATIQUE**

Des idées qui fonctionnent :

- s'impliquer dans les activités de recrutement,
- faire venir le conjoint et la famille, et s'assurer qu'ils ont trouvé un logement,
- prioriser les séjours individuels plutôt qu'en groupe en région,
- se déplacer à Montréal et organiser une deuxième activité de recrutement en région en faisant venir les candidats étrangers,
- soutenir la planification de l'immigration en amont, notamment dans les démarches administratives ou sur les aspects financiers et fiscaux.

Technopole met à la disposition des candidats une navette gratuite depuis le métro Longueuil, ainsi qu'une visite guidée de la ville.

Par ailleurs, plusieurs autres services sont offerts, comme des visites exploratoires, des activités de recrutement et des tournées régionales.

De plus, Saint-Hyacinthe Technopole a développé une étroite collaboration avec des organismes de Montréal et de la Rive-Sud, ainsi l'organisme va directement à la rencontre de la clientèle immigrante, dans la métropole, afin d'offrir des séances d'information sur les opportunités et le milieu de vie de la grande région de Saint-Hyacinthe. L'équipe est également présente aux principaux salons d'emplois à Montréal.

### **Des services pour s'enraciner**

L'organisme a élaboré une offre de services diversifiée, notamment par des conférences et des formations variées, des activités de rapprochement interculturel, par un accompagnement personnalisé des personnes issues de l'immigration, et ce, grâce à ses partenariats avec l'ensemble des ressources du milieu.

Également, une soirée d'accueil est organisée annuellement pour souhaiter la bienvenue aux nouveaux arrivants. Elle offre l'opportunité aux familles invitées d'échanger avec des représentants du milieu politique, économique et social et d'autres familles présentes, dans une ambiance festive. Bon an, mal an, cette soirée réunit près de trois cents personnes.

Pour l'année 2023, Saint-Hyacinthe Technopole a attiré 435 adultes et 98 enfants venant de 15 pays.

→ [st-hyacinthetechnopole.com](http://st-hyacinthetechnopole.com)

## **Des bonnes pratiques développées par les entreprises**

Deux grandes stratégies sont généralement à l'œuvre au sein des employeurs quant à l'intégration des nouveaux arrivants. Certains employeurs ont une politique d'intégration sans traitement différencié au regard des origines, il n'y a donc pas de volet d'intégration propre aux nouveaux arrivants, souvent pour de perception négative que pourrait amener un traitement différencié de la part des autres employés. D'autres mettent en place des politiques d'intégration adaptées à la réalité culturelle de leurs équipes.

Les exemples qui suivent ne proviennent pas d'une manière de penser plus que d'une autre, mais proviennent de l'expérience de différents acteurs de la régionalisation. Les pratiques listées ci-après sont des idées développées par des employeurs en région, spécifiquement, et donc chacun à la lumière de réalités propres.

### **S'INSCRIRE DANS L'ÉCOSYSTÈME DE LA RÉGIONALISATION**

Comme les expériences de Drummond économique à Drummondville ou de la MRC de la Vallée-de-l'Or l'esquissent, la collaboration entre les différents acteurs de la régionalisation est porteuse de résultats. L'entreprise qui souhaite embaucher de la main-d'œuvre étrangère peut créer un partenariat avec le Cégep local pour donner une formation en diversité culturelle à ses employés, ou avec l'organisme communautaire le plus proche pour aider ses travailleurs étrangers à s'intégrer à la vie quotidienne locale.

La collaboration peut aussi prendre une forme différente pour penser le processus de recrutement de travailleurs étrangers en amont et sur du plus long terme. Au Saguenay, l'Université du Québec à Chicoutimi (UQAC) et l'entreprise de jeux vidéo Ubisoft, qui y a créé un nouveau studio début 2018, bénéficient directement de leurs offres respectives, afin d'attirer rapidement des travailleurs qualifiés — et retenir la jeunesse locale en leur offrant des emplois qualifiés.

Un partenariat gagnant-gagnant pour les deux parties. L'UQAC, qui proposait déjà un baccalauréat en conception de jeux vidéo, est en mesure de former et de diriger ses diplômés vers des emplois non seulement qualifiés, mais aussi locaux. En 2024, un étudiant sur trois venait de l'étranger, dont la moitié d'Afrique francophone. De son côté, la réputation de l'entreprise ne manque pas d'attirer travailleurs et nouveaux étudiants intéressés par le secteur. L'entreprise est soutenue financièrement par le gouvernement provincial et Promotion Saguenay.

Pleinement intégrée au parcours d'apprentissage des étudiants, Ubisoft leur propose régulièrement des stages. Elle s'est aussi associée au Centre d'entrepreneuriat et d'essaimage de l'UQAC pour créer un projet de maillage entre les entreprises et entrepreneurs, et les établissements d'enseignement collégiaux et universitaires du Saguenay-Lac-Saint-Jean. Chacun peut déposer une idée

## TÉMOIGNAGE Yaya Coulibaly

*Directeur principal régions,  
Géotechnique, Matériaux  
et Environnement, Englobe*

### **Votre expérience de personne immigrante modifie-t-elle votre approche en tant que gestionnaire ?**

Oui, définitivement. C'est sûr qu'être issu de l'immigration influence certains paramètres qui forment mes décisions. Mais j'ai l'impression que c'est plus mon caractère ou mes valeurs qui m'influencent plus que le fait d'être immigré, même si tout est combiné. Disons que cela m'aide à voir les choses différemment.

### **D'après votre expérience en région, croyez-vous qu'il soit difficile d'attirer et de retenir des travailleurs issus de l'immigration à l'extérieur des centres urbains ?**

Dans mes équipes présentement — je ne parle pas d'Englobe, mais de mes deux services combinés — je pense qu'on est entre 40 % et 45 % à être issus de l'immigration. Je ne trouve pas que ce soit très compliqué de trouver des candidats issus de l'immigration. Des CV, on en reçoit. Puis, quand je vois les CV, peut-être le fait que j'aie suivi un parcours semblable facilite ma lecture de ces candidatures-là.

### **Quels conseils donneriez-vous à un gestionnaire issu de l'immigration en début de carrière ?**

Je dirais de voir le verre à moitié plein. On met beaucoup d'énergie sur ce qui ne fonctionne pas plutôt que sur ce qui fonctionne, alors que ce qui fonctionne permet souvent d'avancer plus rapidement. Il faut aussi accepter la différence de manière positive, et s'adapter au contexte que l'on a. Dans ma gestion quotidienne, c'est le côté humain qui prime. Généralement, je dis aux gens de ne pas faire aux autres ce qu'ils n'aimeraient pas qu'on leur fasse, et je crois que si tu as ce raisonnement-là tu vas être un bon gestionnaire et faire preuve d'un bon jugement.

de projet, de service ou d'entreprise à développer dans le domaine des technologies et du numérique.

→ [saguenay.ubisoft.com/fr/ubisoft-saguenay-et-le-cee-uqac-sassocient-pour-propulser-un-projet-daffaires-innovant](https://saguenay.ubisoft.com/fr/ubisoft-saguenay-et-le-cee-uqac-sassocient-pour-propulser-un-projet-daffaires-innovant)

Si le monde universitaire se lie de plus en plus au secteur privé pour financer la recherche, cette dynamique peut se révéler plus que pertinente pour les entreprises régionales en pénurie de main-d'œuvre. Un tel partenariat fournit une main-d'œuvre diverse, aussi bien locale qu'étrangère, et dont les compétences et les connaissances sont les plus proches de celles requises dans l'entreprise.

### BIEN SE PRÉPARER ET S'IMPLIQUER

Portes ouvertes sur le lac déconseille de déléguer tout le processus d'embauche à un organisme ou une agence privée, et conseille plutôt à l'employeur de se déplacer lors des missions de recrutement, à Montréal ou à l'étranger. Il sera de fait en mesure de sélectionner les personnes les plus adaptées pour les postes à combler.

Seul l'employeur sait ce dont il a besoin, et cet investissement en temps évitera bien des déboires une fois le travailleur étranger arrivé dans l'équipe.

En plus de revenir avec du concret, les employeurs auront créé un sentiment de reconnaissance et un lien direct avec les candidats étrangers. Cette implication porte beaucoup plus ses fruits que la tenue d'événements de recrutement impersonnels, aux informations générales. Un employeur outillé peut rassurer les personnes immigrantes qu'il embauche.

### EXPLIQUER LES RÉALITÉS DE LA RÉGION

Dans la même veine, il s'agit de bien informer les candidats sur les réalités de la région dans laquelle ils vont s'installer. Par exemple, au sein de Portes ouvertes sur le lac, les conseillers ont pu témoigner que tout le monde n'est pas compatible avec la tranquillité et l'isolement qui règnent au Lac-Saint-Jean.

Il faut s'assurer que le candidat, comme l'employeur, ont une idée claire des attentes de chacun. La personne immigrante doit comprendre les enjeux reliant le poste visé pour éviter les déceptions. De même pour l'employeur, qui doit s'attarder sur le poste plutôt que sur le type de personne.



L'employeur doit garder en tête les compétences qu'il recherche et le poste qu'il souhaite pourvoir sans se forger d'idée préconçue de la personne idéale qu'il veut embaucher. Cela, pour éviter de générer des problèmes à l'accueil et durant l'intégration.

### ACCOMPAGNER LA PERSONNE IMMIGRANTE

Les employeurs qui démontrent une meilleure rétention en région sont ceux qui ne négligent pas l'accueil et l'intégration, même s'ils n'embauchent qu'un ou deux travailleur(s) étranger(s) et/ou pour une courte durée. L'intégration est un défi pour ces besoins-là, mais elle est à considérer sur le long terme. Les efforts déployés pour un ou deux travailleurs étrangers qui décident de ne pas rester dans l'entreprise ou en région se répercuteront pour les suivants.

#### Les pistes d'intervention proposées par la FCEI

La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) a publié en mars 2023 un rapport sur la régionalisation de l'immigration. Les membres ont été sondés pour dresser des pistes de solutions et d'interventions.

Les initiatives les plus choisies vont dans le sens d'une action coordonnée et efficace avec le gouvernement. Parmi les mesures populaires, l'accélération de l'accès à la citoyenneté pour les personnes immigrantes installées à long terme en région et répondant aux besoins de main-d'œuvre. C'est la mesure la plus populaire, avec 44 % des votes.

Les autres couvrent réduction des démarches et des délais auprès du ministère de l'Immigration (39 %), l'augmentation des seuils d'immigration, le développement de services aux familles (24 %) et la mise en place d'incitatifs financiers pour l'installation en région (22 %).

Enfin, à l'instar du travail de Québec International et Montréal International, plusieurs ont soulevé l'idée de créer un bureau par région pour faire la promotion des 17 d'entre elles et attirer les travailleurs et les étudiants étrangers.

[cfib-fcei.ca/fr/rapports-de-recherche/regionalisation-de-l-immigration-au-quebec](http://cfib-fcei.ca/fr/rapports-de-recherche/regionalisation-de-l-immigration-au-quebec)

Certaines entreprises vont systématiquement chercher le travailleur étranger à l'aéroport, offrir les premiers jours d'hébergement, apporter des garanties pour leur logement ou participer à l'achat d'une voiture. D'autres sont allés jusqu'à acheter une maison, qui a été équipée et meublée afin d'accueillir leurs travailleurs étrangers dans des conditions optimales. Mais ces mesures sont à la discrétion des entreprises, en fonction du contexte de l'embauche. Il n'existe pas d'argument objectivement impossible à décliner, si important soit-il.

### ÊTRE À L'ÉCOUTE

Il apparaît essentiel de s'informer sur les besoins du travailleur étranger, sans forcément craindre pour un accommodement raisonnable, de même qu'il est important d'établir une compréhension mutuelle de la réalité de l'autre et de s'assurer que le cadre proposé convient à l'employeur et à l'employé. Il faut considérer que l'entreprise n'est qu'une version réduite de la vie en société avec ses codes, ses règles, ses espaces de liberté et ses limites fonctionnelles, opérationnelles et normatives.

### S'ENTRAIDER ENTRE ENTREPRISES

Si les employeurs en région semblent de plus en plus ouverts à la différence, il importe cependant de poursuivre les efforts. Ceux qui disposent d'une d'expérience dans le recrutement de travailleurs étrangers doivent se positionner en leaders pour communiquer leurs pratiques gagnantes et leurs idées aux autres.

Certaines entreprises ont délégué des ressources humaines pour aller parler de l'accueil et de l'intégration des travailleuses et travailleurs étrangers aux entreprises qui sont en train d'en recruter pour

### BONNE PRATIQUE

Des leçons pourront toujours être tirées des mesures prises, qui viendront enrichir et améliorer sa façon de procéder dans le recrutement et l'accompagnement des travailleurs étrangers. L'employeur oisif qui se trouve dans l'incapacité de retenir un travailleur étranger n'apprendra rien et ne capitalisera aucune connaissance pour leur recrutement futur, et courra donc le risque de répéter les mêmes erreurs.

la première fois. Il est naturel qu'une petite ou moyenne entreprise ne puisse y arriver seule, notamment si elle est dépourvue d'un service des ressources humaines.

C'est précisément cette base de coopération entre entreprises que promeut Drummond économique. *« Certains visas de travail ne donnent pas accès à un permis ouvert pour la conjointe ou le conjoint, si bien que cette personne se retrouve sans emploi. Il peut être intéressant de créer de la solidarité entre entreprises pour embaucher la conjointe ou le conjoint avec un visa fermé, par exemple »*, illustre Mme Biron.

Reportez-vous au **Chapitre 4** pour des informations complémentaires au sujet des différents permis de travail et des procédures pour les obtenir.

### DONNER UN RÔLE AU TRAVAILLEUR ÉTRANGER

La communication entre les employés est le terreau nécessaire pour encourager la création d'un lien social entre le nouvel arrivant et les salariés, qui est un important facteur de bien-être et de rétention. Le but est de favoriser l'intégration, ce qui serait valable pour les travailleurs québécois, de la même façon : n'importe qui peut se sentir isolé face à une équipe qui se connaît bien et qui partage le même vocabulaire. D'ailleurs, ce qui est vrai au sein de l'entreprise l'est aussi avec le reste de la société d'accueil. *« Les personnes immigrantes doivent avoir un rôle [dans leur nouvelle société d'accueil] pour s'enraciner. Quelqu'un qui n'a pas de racines, de vie hors du travail ou de relations durables s'en ira [et quittera la région] »*, explique Paul-Antoine Martel, de la ville de Val-d'Or.

À l'échelle de l'entreprise, cela passe par la prise en compte par l'employeur des attentes et des objectifs du travailleur étranger. Un poste à partir duquel il pourra évoluer et progresser est non seulement attractif, mais aussi fidélisant. Là encore, les entreprises de région doivent avoir une vision au long terme. Pourquoi ne pas envisager d'aider le travailleur étranger à renouveler son visa ou demander sa résidence permanente? Ou encore le soutenir avec un accompagnement juridique ou financier dans ses démarches. Ces mesures peuvent être un atout de taille pour attirer une personne immigrante venant de Montréal : elle doit pouvoir se projeter pour décider de s'installer ailleurs. Et pour cela, la stabilité d'un emploi en région peut être un atout essentiel.

## ADAPTER LE SALAIRE ET LES AVANTAGES OFFERTS

Si la qualité de vie est un critère important pour les candidats à la régionalisation, l'emploi reste au cœur de la démarche, dans la majorité des cas. Et le salaire continue à influencer le choix des candidats à la régionalisation, qu'ils soient immigrants ou Québécois.

Depuis que la pénurie de main-d'œuvre s'est généralisée, les entreprises en région sont en concurrence entre elles, en plus de l'être avec Montréal. Ces dernières ont dû s'adapter et sont parvenues à hausser leurs niveaux de rémunération pour capter les travailleurs étrangers. Les employeurs des régions doivent trouver les moyens de se démarquer.

Même si dans certains secteurs, les conditions salariales seront plus intéressantes que dans d'autres, les employeurs doivent pouvoir offrir les salaires qui sont proposés à Montréal. Sans cela, la plupart des candidats auront du mal à suivre. C'est le cas pour le secteur de la santé où, généralement, les écarts de salaires sont très importants entre Montréal et le reste du territoire.

Les conseillers en régionalisation des organismes d'Emplois en régions ont pu témoigner que les offres d'emploi les plus susceptibles de convaincre les nouveaux arrivants proposaient des salaires au moins à hauteur de la concurrence.

**NOTE IMPORTANTE :** Les hausses de niveau des entreprises en région qui souhaitent attirer des travailleurs étrangers a un corollaire qu'il s'agit de prendre en compte : l'équité externe à laquelle l'entreprise tente de se conformer pour proposer des conditions salariales avantageuses à un travailleur étranger venant de Montréal doit se faire dans le respect de l'équité interne, vis-à-vis des travailleurs locaux déjà en place et possiblement soumis à des conditions inférieures.

L'employeur doit ainsi être prêt à répercuter à l'ensemble de l'entreprise au moins une partie des avantages concédés au travailleur étranger, au risque de créer des décalages, voire des conflits internes.

## FORMALISER LE PROCESSUS D'INTÉGRATION

Certains employeurs peuvent ressentir le besoin de donner un cadre formel à l'accueil et l'intégration en créant un protocole d'orientation et de formation, communément appelé « onboarding », en anglais (voir **Chapitre 5** pour plus d'informations). Quelles

actions réaliser avant le premier jour, durant la prise de poste, puis durant la première semaine ? Comment réaliser le suivi et recueillir les retours du travailleur étranger ?

Un tel protocole permet de ne rien oublier, de considérer les travailleurs étrangers de la même manière, sans jugement de valeur. Cela peut aussi être appliqué à tous les nouveaux employés, qu'ils soient immigrants ou non. Dans le cas des nouveaux arrivants, un milieu de travail avec un processus d'intégration organisé donne une impression positive de la prise en considération de l'humain au sein de l'organisation, et permet également d'être mis concrètement en face des pratiques de travail de l'organisation. C'est un contrat de confiance morale qui assure de vivre en bonne intelligence au sein de l'organisation. Ce contrat doit donc être clair et compris de tous, afin d'éviter d'éventuelles déconvenues.

### EN BREF

- Préparer d'autant les employés et les gestionnaires à l'arrivée d'un travailleur étranger qu'ils peuvent être peu habitués à interagir avec des personnes immigrantes ;
- Traiter son futur employé comme un être humain doté d'un parcours et d'objectifs spécifiques, et lui donner des perspectives d'évolution pour qu'il s'installe durablement en région ;
- Être à l'écoute des besoins du travailleur et adapter l'accompagnement, les activités d'accueil et d'intégration, la formation et le suivi en fonction du contexte et de sa personnalité, mais aussi en fonction des particularités du mode de vie régional ;
- Établir un cadre de règles et un processus d'accueil et d'intégration ;
- Proposer des services d'accueil et d'intégration, de l'aide au logement pendant les premiers jours d'installation, des aides à la mobilité et, bien sûr, un accompagnement dans les démarches administratives ;
- Favoriser les attraits de la région et les mettre en avant.

## LES FACTEURS D'ATTRACTION EN RÉGION : PAROLES D'IMMIGRANTS

Les mieux placés pour parler des facteurs ou des freins à leur régionalisation ne sont nul autre que les travailleurs étrangers qui ont quitté Montréal pour une région du Québec. Puisqu'il est crucial de leur donner la parole pour comprendre leur réalité, voici le témoignage de trois nouveaux arrivants qui ont suivi ce cheminement de vie et de carrière.

Quelles ont été leurs motivations, leurs craintes et comment se sont déroulés leur accueil et leur intégration ?

### Christian, installé à Saint-Étienne-des-Grès en Mauricie

#### Quand êtes-vous arrivé au Québec et pourquoi ?

Depuis tout petit, je suis fan de la province du Québec. J'ai eu l'opportunité de venir en vacances pour explorer quand mon frère et sa compagne ont été mutés à Montréal. À mon retour en France, j'ai demandé la résidence permanente, que j'ai eue un an plus tard en 1999. Après avoir eu plein de petits boulots, je me suis réorienté en administration et technique. Le Québec c'est génial pour ça !

#### Pourquoi et quand avez-vous décidé de partir en région ?

Le déclic est venu après plus de 20 ans. Avec ma conjointe, on adore Montréal, mais avec le temps, la ville grandit et prend avec cela de plus en plus d'irritants : il y a beaucoup d'embourgeoisement, de circulation, de travaux et c'est devenu cher. De mon côté, je suis fan de sports nautiques, ma conjointe a un chien et pour avoir une petite maison, il faut aller ailleurs. On s'est installé en mai 2024.

#### Pourquoi avoir décidé d'aller en Mauricie ?

Pendant un an, on s'est promené à Sherbrooke, en Gaspésie à Saint-Jérôme et on a adoré la ville de Trois-Rivières. On s'est installé à Saint-Étienne des Grès pour le chien, car beaucoup de propriétaires ne veulent pas de chiens.

#### Vous êtes-vous fait accompagner ?

J'ai rencontré ma conjointe il y a trois ans et on avait tous les deux la volonté de partir de Montréal. J'ai vu passer une annonce du PROMIS pour déménager en région. Je les ai appelés, ne sachant

si j'avais droit à une aide. Ils m'ont assuré que même les vieux immigrants sont concernés. Même si on avait déjà Trois-Rivières en tête, ils nous ont beaucoup aidés, car on connaît les régions seulement en tant que touristes et eux nous ont informés sur la vie là-bas.

### **Comment s'est passé l'accompagnement ensuite ?**

Ils nous ont beaucoup rassurés, encouragés. Ça nous a rassurés qu'on nous dise « vous serez heureux ». Il y a aussi un gros réseau de partenaires locaux, c'est impressionnant.

À ce moment-là, je ne travaillais pas, car je me remettait d'un cancer, donc j'avais du temps. Le PROMIS m'envoyait toutes les informations et activités et je lisais tout.

### **Comment avez-vous trouvé votre emploi ?**

Je me suis notamment rendue au Salon de l'emploi en Mauricie pour rencontrer les gens seulement. Tout le monde était curieux et ouvert. Ça s'est fait naturellement. Et puis j'ai rencontré l'École nationale de police par hasard. Ils m'ont demandé ce que je faisais, j'ai répondu que j'étais technicien en comptabilité dans une école. Il se trouvait qu'ils en cherchaient justement un ! J'ai laissé mon CV, puis je leur ai réécrit en rentrant. Trois semaines plus tard, on m'appelait pour une entrevue et j'ai fini par avoir le poste.

### **Comment s'est passé le déménagement ?**

Après mon embauche, il a fallu déterminer la date. J'avais déjà acheté la voiture en prévision, mais je n'avais pas encore de logement. J'ai demandé semaines avant de commencer. On n'avait pas le choix d'aller à l'extérieur de Trois-Rivières pour le chien. Le PROMIS continuait à faire le suivi avec nous toutes les semaines ou deux, aussi pour nous donner des informations sur les emplois et les activités. Ils ont cessé le suivi quand on a trouvé emploi, logement et deuxième voiture.

### **Comment s'est passée l'arrivée ?**

On avait le contact d'un organisme en Mauricie, mais on n'en a pas eu besoin. Ma conjointe cherchait toujours un emploi, mais elle le faisait par elle-même.

Côté social, on s'est vite rendu compte qu'il n'y a pas que des Québécois, nos voisins sont Brésiliens et Marocains, par exemple.

**Avez-vous rencontré des défis ?**

Il faut être bien organisé. Je suis comptable, donc je suis méthodique, je n'ai pas le choix ! Il faut penser à la voiture, au déménagement, etc.

Un autre défi a été le réseau. Tous nos amis sont à Montréal. Il a fallu tout refaire, mais quand vous avez un chien, vous rencontrez du monde facilement !

Ensuite, on ne trouve pas les mêmes services qu'à Montréal. Il n'y a pas d'épicerie portugaise par exemple ! Pas de transports en commun ou de Bixi, hormis dans le centre-ville de Trois-Rivières.

**Comment trouvez-vous le processus de régionalisation ?**

Cela demande de l'énergie et de la détermination, car on peut être vite découragé. On a commencé deux ans, il faut prévoir. Il faut un coussin financier aussi, pour se loger, payer le déménagement, la voiture. Mais il ne faut pas hésiter à dépenser de l'argent et de l'énergie. On avait tout pour partir, du temps libre, on a été accueillis comme jamais en ville comme au travail.

**Comment s'est passée l'intégration au travail ?**

Cela s'est très bien passé. J'ai été mis à l'aise. Pour la première année, l'école a organisé un repas avec tous les employés immigrés depuis deux ans. Il y a une très bonne ambiance. Je suis arrivé encore un peu stressé par le déménagement et dès mon premier jour, tout le monde s'est présenté à moi.

Tous les mois, je rencontre ma supérieure pendant une heure et il n'y a que moi qui parle. Je peux parler de comment je vais, du travail, de planche à voile.

Ils ont vraiment le sens de l'accueil pour donner le goût de rester et que cela se passe bien.

**Pensez-vous justement rester à ce poste et en Mauricie ?**

J'ai 59 ans et je sais que je vais rester jusqu'à la retraite. Avec ma conjointe, on ne part plus. On compte s'installer, acheter une petite maison. Trois-Rivières est une ville extraordinaire. Il y a de l'équitation pour ma conjointe, de la planche à voile pour moi. On ne demande rien de plus !

**Quel conseil donneriez-vous aux personnes qui souhaitent déménager en région ?**

La phase exploratoire est importante. Il faut lire les nouvelles locales. Sur internet je suis inscrit à des infolettres de trois gazettes



locales. Cela me permet de mieux connaître la région et de partager ces nouvelles avec mes collègues. Il ne faut pas être attentiste et ne pas hésiter à demander de l'aide aux organismes comme PROMIS. Le gouvernement du Québec peut aussi nous soutenir financièrement une fois que l'on est installés.

## **Chloé G., 24 ans, installée à Girardville, au Saguenay–Lac-Saint-Jean**

### **Quand êtes-vous arrivée au Québec ?**

Ce projet a commencé il y a un an, quand j'ai commencé à me renseigner sur le Canada. J'ai toujours été passionnée par l'environnement, j'ai fait des études en gestion des milieux naturels et de la faune, en gestion forestière et en gestion et protection de la nature. Je suis aussi chasseuse depuis toute petite. Après avoir obtenu mon PVT [permis vacances travail], je suis arrivée le 27 juin 2023.

### **Comment s'est passée votre arrivée au Québec ?**

En amont de mon arrivée, j'ai postulé à beaucoup d'offres d'emplois en environnement. J'ai eu une entrevue avec la Sépaq, mais qui ne s'est pas très bien passée. Il y avait beaucoup d'offres, mais jamais de réponses. Je suis donc arrivée sans travail, je suis partie toute seule et je ne connaissais personne.

Ce n'est pas facile de partir, il faut payer beaucoup d'argent pour le PVT, sans promesse de l'avoir, montrer patte blanche jusqu'à son arrivée et être patient devant la douane. Il faut s'accrocher, surtout quand on est seule.

### **Pourquoi avoir choisi le Saguenay–Lac-Saint-Jean ?**

Il était pour moi hors de question de m'installer à Montréal, je ne suis pas passionnée par la ville. Je suis campagnarde depuis toujours. C'était la faune et la flore de la région qui m'intéressaient. J'ai hésité avec la Gaspésie, mais je craignais de ne pas trouver d'emploi comme je le voulais. Alors, j'ai opté pour le Saguenay.

### **Comment êtes-vous arrivée au Lac-Saint-Jean ?**

Je suis directement partie pour Chicoutimi pour me rapprocher du Lac-Saint-Jean. J'étais désespérée de ne pas avoir de travail. C'est le moment où on se demande ce que l'on fait là ! Je voulais trouver le plus rapidement possible. Je suis donc allée voir tous les carrefours jeunesse emploi. J'ai ensuite posté un message sur un groupe Facebook de la région. Le lendemain, j'ai eu un entretien

à Albanel. Et j'ai été embauchée pour travailler dans une auberge au nord de Girardville. Je fais la restauration, j'accueille le public, j'organise des activités d'environnement comme la création de sentiers pédagogiques ou d'événements. Et bientôt peut-être, je pourrais être guide pêche, chasse, moto, etc.

### **Aviez-vous des craintes ?**

Je craignais seulement de ne pas trouver du travail. Je suis arrivée avec peu d'économies, mais au début, ce n'est pas facile. J'ai dû payer une location temporaire à Chicoutimi avant de trouver mon logement. Ça part vite.

### **Comment se passe votre accueil ?**

Quand on m'a contactée pour cet emploi, j'ai tout de suite dit que j'étais à Chicoutimi et que je n'avais pas de véhicule. Sans hésiter, mon employeuse est venue me chercher et m'a fait faire le tour des lieux. Ils m'ont ensuite aidée pour mes papiers, comme le NAS, la banque.

Ils ont fait en sorte que je sois bien. J'ai un logement à moi, qui est une de leurs maisons, mais je vis aussi à l'auberge. J'ai un véhicule, donc je n'ai pas à en acheter un, ce qui aurait été difficile. Si j'étais dans une grande ville, j'aurais pu me déplacer plus facilement, mais en région, c'est compliqué. Même à Dolbeau-Mistassini, ce serait plus simple, mais aller dans le bois, c'est une autre histoire !

### **Comment se passe votre intégration ?**

J'avais un peu peur de cela, mais je suis tombée sur deux personnes exceptionnelles à l'auberge. Elles m'ont beaucoup apporté et je me suis inscrite au cross fit, cela me permet de rencontrer du monde. Je trouve juste dommage qu'il n'y ait pas de bars pour sortir pour les jeunes, il n'y a pas grand-chose pour se retrouver. L'organisme Portes ouvertes sur le lac organise des événements qui permettent de rencontrer un peu de gens, mais c'est tout.

### **Et du côté de l'intégration plus culturelle ?**

J'ai encore de la difficulté à comprendre la langue ! Mais nous sommes beaucoup dans l'échange, je parle de la situation en France et eux au Québec, on partage aussi des recettes.

Et côté culture, je suis encore peu sortie, je travaille beaucoup, donc j'ai peu de temps. Mais je compte faire plus d'événements, comme un festival des microbrasseries. Je veux profiter de la région, pas seulement travailler.

### **Aimeriez-vous vous installer à long terme ?**

Je commence tout juste un PVT de deux ans, c'est trop tôt pour y penser. Mais je sais que ce sont mes animaux en France qui pourraient me faire partir. Cependant, ce qui me ferait rester, c'est la mentalité des gens. J'ai été très bien accueillie, ils sont tout le temps souriants, très dans l'entraide. La qualité du travail est supérieure à celle en France, où c'est le rendement qui domine. Ici, c'est fluide, on peut discuter avec son employeur d'augmentation facilement, on travaille plus sereinement.

### **Quelque chose vous a-t-il manqué ?**

Je pensais que j'avais le droit à la RAMQ, mais non à cause de mon statut. J'ai passé un an à me préparer, mais il me manquait tout de même des informations sur l'assurance, le NAS, etc.

### **Connaissiez-vous les organismes communautaires destinés à aider les nouveaux arrivants ?**

Je ne savais pas du tout qu'ils existaient. J'ai découvert Portes ouvertes sur le lac [organisme basé à Saint-Félicien] en arrivant au Lac-Saint-Jean. J'ai donc tout fait par moi-même au début. Mais là, ils vont m'aider à rencontrer du monde et à retravailler mon CV à la façon québécoise. Il y a beaucoup de travail, car je n'ai pas les équivalences de mes diplômes et je ne compte pas les demander, c'est trop compliqué. Je compte miser sur mes compétences.

Je trouve cette obligation dommage. J'ai l'impression de repartir de zéro. Mon permis de conduire est valable six mois seulement et je dois repasser tous mes permis de pêche et de chasse.

### **Quels conseils donneriez-vous à des personnes immigrantes intéressées à vivre en région ?**

Il faut réaliser ses rêves. On y est très bien accueilli, il y a toujours quelqu'un pour aider. Contactez les organismes proches de vous et Services Québec pour vous accompagner !

## **Younès B. – 36 ans, installé à Saint-Hyacinthe en Montérégie**

### **Quand êtes-vous arrivé au Québec ?**

Je suis arrivée en juillet 2022 grâce au programme Expérience internationale Canada (EIC), avec ma double nationalité marocaine et italienne. Cela m'a donné l'opportunité de travailler dans le domaine de l'audit et de la finance et découvrir Montréal.

### **Pourquoi avoir décidé d'aller à Saint-Hyacinthe ?**

Pour chercher du travail, je faisais la tournée des organismes, dont la Maison internationale Rive-Sud. J'y ai suivi un atelier durant lequel Ana Luisa Iturriaga [directrice à l'immigration de Saint-Hyacinthe Technopole, NDLR] faisait une présentation. Grâce à un tour organisé, j'ai ensuite pu découvrir la région, ses services, mais aussi ses nombreuses opportunités. : je pouvais me projeter dans un emploi dans mon domaine. Alors je me suis dit pourquoi pas. Saint-Hyacinthe Technopole avait un poste ouvert de conseiller aux financements industriels. J'ai de l'expérience en audit et en finance et je trouvais intéressant de me projeter dans ce genre d'emploi. J'ai postulé, j'ai réalisé une entrevue et j'ai eu le poste. J'ai commencé en octobre 2022 et six mois plus tard, j'étais titularisé !

### **Comment se sont passées votre arrivée et votre installation ?**

J'ai eu de la difficulté à trouver un logement. J'ai commencé à travailler alors que je vivais encore à Montréal. Je faisais les allers-retours tous les jours, en attendant de trouver. C'était une période difficile, qui a duré jusqu'en février 2023. J'ai voulu arrêter, car je ne trouvais rien et je ne pouvais plus faire la route, mais j'ai fini par avoir de la chance, contrairement à d'autres personnes immigrantes. Le logement n'est pas parfait, mais c'est le minimum pour que j'occupe mes fonctions à pleine capacité.

### **Vous êtes-vous senti accueilli ?**

J'ai ressenti la chaleur humaine de mes collègues, de mon employeur, mais aussi de la population. Je ne me suis pas senti exclue, on m'a donné de la considération et j'en suis très content.

### **Au-delà du logement, comment s'est passée votre intégration ?**

J'étais au bon endroit pour me faire aider, j'ai de la chance d'avoir mes collègues. Mais je me suis pour l'essentiel débrouillé seul, et je n'ai pas eu besoin de cours de français. J'ai par contre été accompagné pour les démarches de mon permis de travail fermé avec Saint-Hyacinthe Technopôle. J'ai aussi décidé de reprendre mes études pour avoir un diplôme québécois et trouver plus d'emplois.

### **Et sur le plan personnel, culturel et social ?**

C'est ma première année, je suis en train de découvrir. Je rencontre des gens via mon travail, mais je suis une personne réservée et calme, alors je n'ai pas trop d'amis. Étant donné ma charge de

travail, je n'ai pas le temps de faire d'autres activités. Après le travail et les études, je rentre, je vais au gym et je me repose le week-end. Généralement, je vais à Montréal pour les activités. Il y a beaucoup de restaurants, et je sors avec mes amis d'université. Ici côté culture, ce n'est pas très dynamique, mais j'essaie de bouger un peu, d'aller à la piscine. Je sais qu'une communauté musulmane assez grande existe et j'aimerais la rencontrer.

#### **Pensez-vous y rester au long terme ?**

Je suis spécialisé en audit, gestion des risques opérationnels en banque, avec de l'expérience en management, donc j'aimerais mettre à profit cela, peu importe où. Ce sont les opportunités de carrière qui vont décider de cela. Je suis ambitieux, je ne veux pas occuper le même poste pendant trop longtemps.

#### **Comptez-vous demander la résidence permanente ?**

J'espère ! Je suis vraiment tombé amoureux du pays, ma personnalité est en phase avec les valeurs, le sérieux, le travail, l'inclusion. Je veux obtenir ma maîtrise à l'ESG [École des sciences de la gestion de l'Université du Québec à Montréal] et aller plus loin.

#### **Aviez-vous des craintes ?**

Je ne pense pas qu'il y ait de problèmes, sauf si on les crée soi-même. Si on a un minimum pour vivre, de la nourriture, à boire, la sécurité, on peut être heureux. Je ne vois pas d'exclusion explicite. Je suis du genre à beaucoup comparer, car j'ai vécu dans plusieurs endroits en France, en Italie, au Maroc et au Québec. Et je trouve que l'on est mieux au Québec, il n'y a pas de limites.

#### **Quels conseils donneriez-vous à des personnes immigrantes allant en région ?**

Je conseille de beaucoup travailler et de se préparer à ne pas toujours compter sur les autres pour arriver à ses fins. Il faut être proactif, dynamique. Il faut donc rester positif et garder ses objectifs. Une des peurs des personnes immigrantes, c'est de se détacher de sa communauté : elles veulent rester dans leur zone de confort. Je conseille donc de ne pas avoir peur d'aller là où il n'y a personne !

**MINISTÈRES**

BIQ	Bureaux immigration Québec
DSI	Directions des services d'immigration
EDSC	Emploi et Développement social Canada
IRCC	Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada
MEES	Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur
MESS	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
MIFI	Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration
MRIF	Ministère des Relations internationales et de la Francophonie
UMIT	Unité pour la mobilité internationale des travailleurs

**ORGANISMES**

BINAM	Bureau d'intégration des nouveaux arrivants à Montréal
CCIL	Chambre de commerce et d'industrie de Laval
CCMM	Chambre de commerce du Montréal métropolitain
CCQ	Commission de la construction du Québec
CDPDJ	Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
CEM	Conseil emploi métropole
CIUSSS	Centre intégré universitaire de soin et de services sociaux
CLE	Centre local d'emploi
CNESST	Commission des normes pour l'équité, la santé et la sécurité au travail
CPMT	Commission des partenaires du marchés du travail
CRPMT	Conseils régionaux de partenaires du marché du travail
CSMO	Comité sectoriel de main-d'œuvre
CRHA	Ordre des conseillers en ressources humaines agréés
FCCQ	Fédération des chambres de commerce du Québec
FCEI	Fédération canadienne de l'entreprise indépendante
IRIPI	Institut de recherche sur l'intégration professionnelle des immigrants
IQ	Immigrant Québec
LOJIQ	Les Offices jeunesse internationaux du Québec
MI	Montréal International
OFQJ	Office franco-québécois pour la jeunesse
PAJR	Place aux jeunes en région
Q2	Qualifications Québec
QI	Québec International
RAMQ	Régie de l'assurance maladie du Québec
REQ	Registre des entreprises du Québec
RMM	Région métropolitaine de Montréal
RORIQ	Réseau des organismes de régionalisation de l'immigration du Québec
TCRI	Table de concertation des organismes au service de personnes réfugiées et immigrantes

**IMMIGRATION**

BDI	Banque de déclarations d'intérêt
CAQ	Certificat d'acceptation du Québec
CRP	Confirmation de résidence permanente
CSQ	Certificat de sélection du Québec
EIC	Expérience internationale Canada
EIMT	Évaluation de l'impact sur le marché du travail
PEQ	Programme de l'expérience québécoise
PMI/+	Programme de mobilité internationale/plus
PRTQ	Programme régulier des travailleurs qualifiés
PTET	Programme des travailleurs étrangers temporaires
PTOT	Permis de travail ouvert transitoire
PTOTV	Permis de travail ouvert pour les travailleurs vulnérables
PVT	Permis Vacances-Travail
VRT	Visa de résident temporaire

**INITIATIVES ET PROGRAMMES**

AQ / PAP	Accompagnement Québec / Parcours d'accompagnement personnalisé
ARM	Arrangements de reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles
CNP	Classification nationale des professions
GEDI	Gestion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion
IPOP	Intégration en emploi de personnes formées à l'étranger référées par un ordre professionnel
LATMP	Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles
LNSA	Liste nationale des secteurs agricoles
LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail
MFOR	Mesure de formation de la main-d'œuvre
OI	Objectif Intégration
PAC	Programme d'appui aux collectivités
PAFFARC	Programme d'aide financière pour la formation d'appoint en reconnaissance des compétences
PARAF	Programme d'aide à la relance par l'augmentation de la formation
PAMT	Programme d'apprentissage en milieu de travail
PPER	Projet pilote pour les employeurs reconnus
PRIIME	Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi
PRTCE	Prêts pour la reconnaissance des titres de compétences étranger
PTAS	Programme des travailleurs agricoles saisonniers
RAC	Reconnaissance des acquis et compétences
RCMO	Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre
RIPR	Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés
SCM	Stratégie en matière de compétences mondiales
SIIQ	Salon de l'immigration et de l'intégration au Québec
SIQ	Sommet de l'immigration au Québec

## IMMIGRANT QUÉBEC PRO TIENT À REMERCIER TOUT PARTICULIÈREMENT :

.....

Le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI), le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et Emploi et Développement social Canada, (EDSC).

Les gouvernements du Québec et du Canada, ainsi que leurs représentants, ne sont en aucune manière responsables des informations contenues dans ce guide, qui sont le fait de Promotion 2B2C et d'Immigrant Québec Pro.

**Pour leur participation :** Aventuranza Communication, le Bureau d'intégration des nouveaux arrivants à Montréal (BINAM), le Centre de services scolaire de la Beauce-Etchemin, la Commission des droits et de la protection de la jeunesse (CDPDJ), la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), Desjardins, Englobe, Galileo Partners, Lanaudière économique, Les Elles de la construction, Les Sources Humaines, Levio, LM Wind Power, l'Office québécois de la langue française (OQLF), l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (CRHA), Qualifications Québec, Québec International, Drummond économique, la Table de concertation des organismes au service de personnes réfugiées ou immigrantes (TCRI).

### **Les membres de son Conseil d'administration,**

Jonathan Chodjaï, président ;  
Paul Copti, vice-président ;  
Xavier Tougne, trésorier ;  
Christophe Berthet, administrateur.

**Ses annonceurs :** Auray, Banque Nationale, Centre d'appui aux communautés immigrantes (CACI), Chemin du migrant (CDM), Commission de la construction du Québec, Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST), Desjardins, Drummond économique, Emplois en régions, Montréal International, Qualifications Québec, Québec International, Ville de Québec.



# IMMIGRANT » QUÉBEC **PRO**

Le site d'information entièrement  
dédié aux professionnel.le.s  
concerné.e.s par l'immigration

[immigrantquebecpro.com](http://immigrantquebecpro.com)



RETROUVEZ TOUTE  
L'INFORMATION FIABLE  
ET UTILE DONT VOUS  
AVEZ BESOIN

- ▶ Actualités
- ▶ Dossiers et fiches thématiques
- ▶ Paroles d'experts
- ▶ Guide pratique
- ▶ Cartographie des ressources

Pour plus d'informations,  
veuillez contacter :  
[reservation@immigrantquebec.com](mailto:reservation@immigrantquebec.com)

Organisé par

IMMIGRANT  
» QUÉBEC PRO

6<sup>e</sup> ÉDITION



SOMMET  
IMMIGRATION au Québec

## 6<sup>e</sup> SOMMET DE L'IMMIGRATION AU QUÉBEC

L'événement annuel des professionnels pour  
partager les bonnes pratiques, s'outiller et réseauter

24 septembre 2025

Centrexpo Cogeco, Drummondville



RESTEZ INFORMÉ!



Restez à l'affût et inscrivez-vous pour  
profiter des tarifs préventes!

[somet-immigration.com](https://somet-immigration.com)

Ensemble, assurons le succès des personnes  
immigrantes et l'avenir du Québec