



LE RECRUTEMENT INTERNATIONAL

Un guide pour faire d'une embauche à
l'étranger un succès

ÉDITION RÉVISÉE 2025

© Beau-soir Sainte-Julie

CS MOCA
Comité sectoriel de main-d'œuvre
du commerce de l'alimentation

Table des matières

Démystifier le recrutement international _____	04
Pourquoi recruter à l'étranger? _____	05
Le recrutement international, un recours ultime ou un moyen d'appoint? _____	06
La planification des besoins et les délais à prévoir _____	07
Le choix du bassin de recrutement _____	07
Autorisations de séjour requises _____	08
Permis de travail _____	08
Visa ou autorisation de voyage électronique _____	08
La classification nationale des professions _____	09
Les différents programmes de recrutement de travailleurs étrangers temporaires pour le secteur _____	10
Qu'est-ce qu'une étude d'impact sur le marché du travail? _____	10
Quelques coûts associés aux démarches _____	11
Tableau des coûts administratifs gouvernementaux _____	12
Le contrat de travail _____	13
Le Programme de mobilité internationale (sans EIMT) _____	14
Processus de la demande _____	14
Dispense de l'étude d'impact sur le marché du travail _____	14
Les principales étapes du processus d'embauche d'un(e) travailleur(euse) étranger(ère) via le Programme de mobilité internationale _____	16
Déposer une offre d'emploi sur le portail des employeurs _____	16
Compléter les quatre formulaires relatifs à l'offre d'emploi _____	16
Soumettre l'offre d'emploi _____	17
Remettre des documents au(à la) candidat(e) pour qu'il(elle) puisse entamer le processus de la demande du permis de travail _____	17

Le Programme des travailleurs étrangers temporaires (avec EIMT)	18
Processus de la demande	18
Les différents volets du Programme des travailleurs étrangers temporaires	19
Tableau récapitulatif des différents volets d'EIMT et leurs particularités	20
Tableau récapitulatif des obligations de l'employeur, selon le volet d'EIMT	21
Instances gouvernementales impliquées dans le processus	24
Emploi et Développement social Canada / Services Canada	24
Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC)	24
Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration du Québec (MIFI)	25
Les exigences en matière de connaissance de la langue	25
Les principales étapes du processus d'embauche d'un(e) travailleur(euse) étranger(ère) dans le cadre du PTET	26
Élaboration de l'affichage de poste	26
Affichage du poste sur Guichet-Emplois	27
Affichage du poste auprès d'un minimum de deux organismes	27
Production du rapport de recrutement	28
Recrutement des travailleur(euse)s	28
Présentation de la demande d'étude d'impact sur le marché du travail et soumission de la demande d'embauche et du Certificat d'acceptation du Québec	28
Délivrance du permis de travail et demande de visa ou d'une autorisation de voyage électronique	29
Logistique d'accueil et d'intégration du(de la) travailleur(euse)	30
Planification du retour	31
Les pièges à éviter	32
L'aide disponible	33
Annexe – Permis de travail ouvert pour travailleur(euse)s vulnérables (PTOTV)	34
Qu'est-ce que le Permis de travail ouvert pour travailleurs vulnérables (PTOTV)	34
Quels sont les types d'abus ou de mauvais traitements couverts ?	35
Quels sont les impacts pour l'entreprise si un TET fait la demande de ce permis ?	36
Recommandations pour les employeurs	38
Sources officielles du gouvernement	38

Démystifier le recrutement international

Pour plusieurs entreprises, la pénurie de main-d'œuvre engendre des casse-têtes de taille. Que ce soit pour combler des besoins en période de pointe ou des besoins qui requièrent une expertise très pointue, de nombreuses organisations ont maintenant recours au recrutement international afin de faciliter la poursuite de leurs objectifs d'affaires.

L'industrie du commerce de l'alimentation n'échappe malheureusement pas à cette réalité. En région ou près des grands centres, la situation est la même. Plusieurs employeurs s'arrachent la main-d'œuvre locale, et ce, année après année.



Depuis quelques années, certaines organisations du secteur se sont tournées vers le recrutement international pour sécuriser leurs opérations et contribuer à la pérennité de leur organisation aux prises avec une pénurie de main-d'œuvre récurrente. Mais par où commencer et comment s'y prendre? Quels sont les délais à prévoir? Quels sont les bassins de talents potentiels à cerner? Une fois les travailleur(euse)s sélectionné(e)s, quelles sont les validations à faire avant de déposer une offre? Et qu'en est-il des conditions à offrir? Quelles sont les étapes à suivre avant que les travailleur(euse)s arrivent au Canada?

D'autres hésitent toutefois à emboîter le pas, car la liste des questions est longue, et avancer dans un tel processus sans guide peut être laborieux, voire risqué pour une entreprise. Pour répondre à cet enjeu, ce guide vise à démystifier ce qu'est le recrutement international et quelles sont les étapes à franchir avant d'accueillir un(e) nouvel(le) employé(e) provenant de l'international.

Bon recrutement !

Pourquoi recruter à l'étranger ?



L'engouement croissant pour le recrutement à l'international est dû à plusieurs facteurs, dont le vieillissement de la population, les nombreux départs à la retraite, l'exode des jeunes vers les grands centres, la croissance des entreprises et le taux de chômage très bas depuis quelques années. L'augmentation du nombre de postes vacants au Québec crée une dynamique intéressante pour les travailleur(euse)s, mais provoque bien des maux de tête aux employeurs, pour qui recruter s'avère réellement ardu.

Avant de passer au recrutement international, plusieurs entreprises ont envisagé des solutions de rechange telles que :

- Favoriser l'embauche de groupes sous-représentés (peuples autochtones, jeunes vulnérables, personnes en situation de handicaps, nouveaux arrivants au Canada, demandeur(euse)s d'asile ayant un permis de travail valide, personnes judiciarisées, personnes âgées de 45 ans et plus, etc.);
- Valoriser la réinsertion professionnelle des bénéficiaires de l'aide sociale et des chômeur(euse)s;
- Offrir des incitatifs de retour au travail aux retraité(e)s ou maintenir en emploi des travailleur(euse)s plus âgé(e)s en retardant notamment les départs à la retraite;
- Établir des liens avec les établissements scolaires pour connaître les programmes offerts en alternance travail-études;
- Automatiser et moderniser les méthodes de travail et investir dans les nouvelles technologies;
- Offrir des programmes d'attraction et de rétention des employé(e)s;
- Former les ressources en place.

Force est de constater que la pénurie se fait toujours sentir, et ce, malgré une multitude de solutions créatives mises en place.

C'est ainsi que plusieurs employeurs ont choisi de se tourner vers le recrutement international afin de stabiliser leur taux de roulement, de pallier les nombreux départs à la retraite ou simplement afin d'augmenter leur capacité de production en période de pointe.

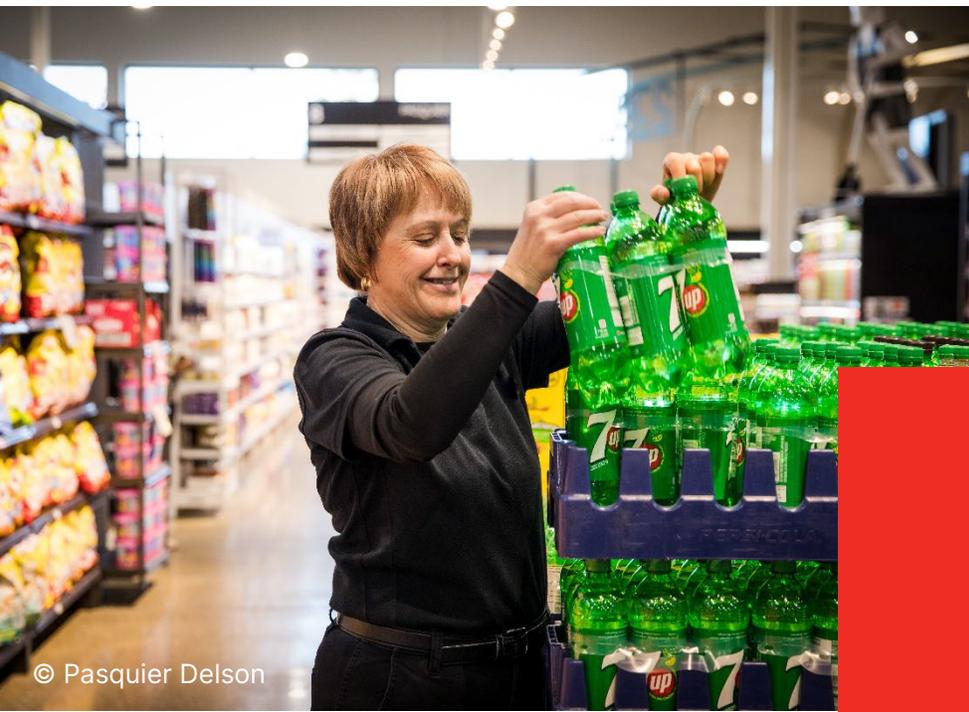
Le recrutement international, un recours ultime ou un moyen d'appoint ?

Dans les faits, le recrutement international permet de combler les besoins en main-d'œuvre et d'assurer la pérennité, voire la survie des entreprises.

- Le recrutement international permet entre autres d'accroître l'efficacité de votre organisation. La plupart des travailleur(euse)s étranger(ère)s sont assidu(e)s au travail, motivé(e)s et fiables. Ils ou elles peuvent apporter de nouvelles perspectives ou encore des façons de faire plus efficaces pour votre entreprise.
- L'embauche de travailleur(euse)s étranger(ère)s permet de renforcer votre caractère concurrentiel. Plusieurs d'entre eux(elles) possèdent des compétences et des expériences qui peuvent aider votre organisation à soutenir la concurrence. En fait, le recrutement international vous permet de stabiliser votre taux de roulement de personnel.

Avant de vous tourner vers l'embauche de travailleur(euse)s étranger(ère)s, vous devez démontrer, par l'entremise d'une démarche structurée et encadrée, que vous avez déployé un maximum d'efforts pour recruter localement, au Québec (quelques exceptions peuvent s'appliquer, voir les détails des différents programmes de recrutement).

Il faut également avoir validé toutes les autres options en entreprise et avoir analysé les coûts du projet. En général, les frais associés à la venue d'un travailleur étranger temporaire (TET) sont assumés par l'entreprise, sous réserve de quelques sommes qui peuvent, selon les programmes, être remboursées par le travailleur ou la travailleuse.



La planification des besoins et les délais à prévoir

Les délais de traitement des demandes par les instances gouvernementales ont beaucoup fluctué au cours des dernières années. Pour cette raison, la détermination des besoins en main-d'œuvre étrangère et la démarche de recrutement devraient être planifiées plusieurs mois, voire une année à l'avance selon le programme.

Il faudra prévoir environ de 7 à 10 mois entre le début du processus d'affichage et le moment où votre travailleur(euse) arrivera à bon port. Ce délai est approximatif, il peut être plus long ou plus court, puisque plusieurs facteurs influencent le traitement d'une demande (contexte de la demande, de la situation du(de la) travailleur(euse), le programme, etc.).

Nous suggérons fortement aux entreprises d'être bien accompagnées pour chacune des étapes afin d'éviter les pièges ou les erreurs de parcours, qui peuvent parfois coûter quelques mois d'attente supplémentaires. Un(e) bon(ne) partenaire vous permettra également d'être à l'affût des changements de législations, qui peuvent survenir à tout moment et sans préavis.

Le choix du bassin de recrutement

Le choix du ou des bassins de recrutement à l'étranger peut être influencé par plusieurs facteurs, selon la stratégie de recrutement préconisée, l'obligation ou la dispense de visa, l'expertise et même la réputation d'un pays pour son expertise dans certains secteurs d'activités.

Votre choix peut aussi prendre en considération certains critères facilitant l'adaptation des travailleur(euse)s, comme la langue parlée.

Comment attirer des travailleur(euse)s étranger(ère)s vivant à l'extérieur du Canada ?

- [Organismes et agences de recrutement de travailleurs étrangers à l'international;](#)
- Réseaux sociaux (Groupes Facebook, LinkedIn);
- [Guichet-Emplois Canada travailleurs étrangers temporaires;](#)
- [Bureau de représentation du Québec à l'étranger - Paris, Bruxelles, Rabat, Bogota, etc.;](#)
- [Portail employeur du MIFI;](#)
- [Missions de recrutement organisées par le gouvernement.](#)

Autorisations de séjour requises

01 Permis de travail

Dans la plupart des cas, les ressortissant(e)s étranger(ère)s doivent obtenir un permis de travail afin de pouvoir exercer leurs activités professionnelles.

Permis de travail ouvert

Un permis de travail ouvert permet de travailler pour n'importe quel employeur au Canada, sauf exception.

Permis de travail fermé

Un permis de travail fermé, lié à un employeur donné, permet de travailler selon les conditions indiquées sur le permis de travail, lesquelles comprennent : le nom de l'employeur, la durée de la période pendant laquelle le(la) travailleur(euse) peut travailler et l'endroit où il(elle) peut travailler.

02

Visa ou autorisation de voyage électronique

Il est important de savoir qu'en vertu du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugié(e)s*, les citoyen(ne)s de certains pays sont dispensé(e)s de l'obligation d'obtenir un visa de résident(e)s temporaires pour se rendre au Canada. Dans ce cas, ils(elles) doivent alors se procurer une autorisation de voyage électronique. Sinon, le visa est requis.



© Centre de distribution
Provigo Boucherville

La classification nationale des professions

La Classification nationale des professions (CNP) est le système national canadien qui sert à décrire les professions. Vous pouvez faire des recherches dans la CNP pour trouver où se classe une profession ou pour prendre connaissance de ses tâches principales, des conditions d'accès et d'autres renseignements utiles. Ces codes sont utiles à connaître lorsque l'on désire faire une demande de travailleurs étrangers temporaires (titre du poste, code (défini par le numéro à 5 chiffres), la catégorie FEER (défini par un chiffre)).

En vous référant à la CNP, vous devez déterminer la classification appropriée en fonction des tâches que le(la) travailleur(euse) effectuera.

Les principaux codes de la classification utilisés pour notre secteur sont les suivants :

Code	Titre du poste	FEER
60020	Gérant(e) de rayon, Directeur(trice) adjoint(e) / Directeur(trice), Directeur(trice) des opérations	0
12013	Contremaître d'entrepôt, Superviseur(e) à la préparation des commandes, Superviseur(e) à la réception et à l'approvisionnement, Superviseur(e) au transport, Responsable de la logistique et distribution	2
62010	Superviseur(e) des caisses	2
63200	Cuisinier(ère)s diplômé(e)s ou expérimenté(e)s (uniquement cette appellation) *	3
63201	Boucher(ère) de détail *	3
63202	Boulangier(ère) de détail, Pâtissier(ère) *	3
73300	Conducteur(trice) de camion *	3
14400	Préposé(e) à la réception, Commis à la réception et à l'approvisionnement, Commis au chargement	4
14403	Commis aux commandes en ligne, Commis préparateur(trice) de commandes et manutentionnaire	4
65100	Caissier(ère)	5
65102	Commis boucher(ère), Commis poissonnier(ère), Commis boulangier(ère), Commis pâtissier(ère), Commis mets préparés, Commis fruits et légumes, Commis fromages et charcuteries, Commis d'épicerie, Emballeur(euse)	5
65202	Poissonnier(ère)	5
75101	Opérateur(trice) de chariot élévateur	5
75201	Chauffeur(euse)/ Livreur(euse)	5

* Profession admissible au traitement simplifié pour les demandes d'évaluation de l'EIMT jusqu'au 23 février 2026 ([Voir la liste complète](#))

À retenir :

- Pour associer le bon code de la CNP à un poste, il faut impérativement qu'au moins 80 % des tâches de votre description de poste figurent dans la description de la CNP.
- Éviter de copier-coller les tâches d'une CNP sur vos affichages de poste ou sur les contrats de travail. Reformuler en d'autres mots, changer l'ordre, etc.

Les différents programmes de recrutement de travailleurs étrangers temporaires pour le secteur

1. Programme de mobilité internationale (démarche facilitante, sans EIMT)

Selon le profil du(de la) candidat(e), l'employeur pourrait avoir recours à un processus facilitant et pourrait soumettre une offre d'emploi sur le portail des employeurs via le programme de mobilité internationale. Le Programme de mobilité internationale (PMI) vous permet d'embaucher un(e) travailleur(euse) temporaire sans devoir obtenir une étude d'impact sur le marché du travail (EIMT). Les répercussions sur les coûts et les délais se voient alors réduites.

2. Programme des travailleurs étrangers temporaires (démarche courante, avec EIMT)

Dans la plupart des cas, l'employeur doit effectuer une demande d'étude d'impact sur le marché du travail (EIMT), une demande de Certificat d'acceptation du Québec (CAQ) et remplir la Demande d'embauche de l'employeur via le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) afin de pouvoir embaucher un(e) travailleur(euse) étranger(ère). Ce programme exige la présentation d'une étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) pour déterminer si vous pouvez embaucher un(e) travailleur(euse) étranger(ère) pour combler une pénurie de main-d'œuvre ou de compétences sur une base temporaire.

Qu'est-ce qu'une étude d'impact sur le marché du travail ?

Une étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) est un document qu'un employeur canadien peut obtenir avant d'embaucher un(e) travailleur(euse) étranger(ère).

Une EIMT favorable indique qu'il est possible d'embaucher un(e) travailleur(euse) étranger(ère) pour faire un travail. Elle confirme également qu'aucun(e) travailleur(euse) canadien(e) n'est disponible pour le faire. Une EIMT favorable est parfois également appelée « lettre de confirmation ».

L'employeur doit transmettre simultanément la demande aux deux paliers de gouvernement (fédéral et provincial):

1. [Guichet-Emplois](#)
2. [Portail employeur Arrima](#)

Quelques coûts associés aux démarches

Bien entendu, le recrutement international n'est pas sans frais. La démarche représente un investissement considérable pour l'employeur, tant sur le plan du temps investi que sur le plan des frais engagés pour rendre possible la venue du(de la) ou des travailleur(euse)s.

Voici quelques coûts qui seront à assumer dans le cadre d'une telle démarche :

- Les coûts liés à la mission de recrutement, si applicable;
- Les coûts de déplacement ou de transport, d'hébergement et d'assurances des travailleur(euse)s (Programme des travailleurs étrangers temporaires, pour le processus des postes à bas salaire);
- Les coûts de traitement de la demande par travailleur étranger temporaire (frais gouvernementaux, voir le tableau ci-après);
- L'implication du département des ressources humaines, c'est-à-dire le temps et les ressources mises à disposition pour réaliser les démarches administratives du processus de recrutement à l'étranger, d'accueil, de francisation et d'intégration.

Recruter à l'étranger est une stratégie d'embauche parmi tant d'autres. Considérant les implications et les coûts engendrés par cette démarche, il est important d'analyser si elle est avantageuse pour vous et si ces avantages égaleront ou compenseront vos investissements. Le tout dépendra de votre modèle d'affaires, de votre saisonnalité et de vos besoins.



Tableau des coûts administratifs gouvernementaux

	Programme de mobilité internationale (PMI)	Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET)	Responsable du paiement des frais
Étude d'impact sur le marché du travail (EIMT)	Ne s'applique pas	1 000 \$ (Canada) 222 \$ (Québec)	Employeur
Demande de sélection temporaire pour obtention du certificat d'acceptation (CAQ)	Ne s'applique pas	228 \$	Employeur ou travailleur(euse)
Frais de conformité	230 \$	Ne s'applique pas	Employeur
Permis de travail + biométrie	155 \$ + 85\$	155 \$ + 85\$	Employeur ou travailleur(euse)
Autres coûts et frais		Billets d'avion (postes bas salaire) Assurance maladie 3 mois (postes bas et haut salaire)	
Total	470 \$	1690 \$	

Note : il s'agit des coûts par travailleur(euse) en vigueur au 1^{er} janvier 2025.

Le contrat de travail

Afin que le contrat soit conforme, chacune des sections suivantes devra s'y trouver :

- Durée du contrat;
- Conditions à l'obtention du permis de travail;
- Description de l'emploi :

Description des fonctions liées au poste et pour lesquelles le(la) travailleur(euse) a été embauché(e) (correspondant à l'étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) et à l'affichage Guichet-Emplois)

- Description du logement :

Le montant qui peut être déduit du salaire à la source est de 60,29 \$ par semaine pour un logement lorsque la chambre héberge quatre salarié(e)s ou moins et de 40,22 \$ lorsque la chambre héberge cinq salarié(e)s ou plus (article 6 du Règlement sur les normes du travail :

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/acces-linformation/documents-servant-prise-decision/normes-travail/reglements-adoptes-en-vertu-loi-sur-normes-travail/reglement-sur-normes-travail-chapitre-n-11-88-89/montants-maximum-pouvant-etre-exiges-pour-repas/article-6>

Un contrat de travail doit être rédigé et signé par l'employeur et le travailleur étranger temporaire. Ce document, qui protège à la fois le travailleur ou la travailleuse et l'employeur, veille à ce que les deux parties connaissent leurs droits et leurs obligations. Une version doit être remise au(à la) travailleur(euse) dans sa langue maternelle.

- Salaire et horaire de travail :

Le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) prescrit un minimum de 30 heures par semaine par travailleur(euse).

Autres conditions ;

- Frais de transport;
- Assurance maladie :

Un employeur ne peut en aucun cas recouvrer les frais d'assurance maladie ni les coûts de l'assurance contre les accidents du travail auprès du(de la) travailleur(euse);

- Indemnités d'accident du travail;
- Frais de recrutement et autres frais afférents

Ajouter une clause qui mentionne que L'EMPLOYEUR s'engage à ne pas recouvrer auprès de l'EMPLOYÉ(E), sous forme de retenues ou par tout autre moyen, les frais qu'il(elle) a engagés auprès d'un tiers recruteur pour recruter l'EMPLOYÉ(E) ou pour le(la) maintenir en poste. Cet engagement de l'EMPLOYEUR inclut notamment les frais d'immigration reliés à l'étude d'impact sur le marché du travail (EIMT).

- Avis de démission;
- Avis de cessation d'emploi.

Important

Le travailleur étranger temporaire doit signer le contrat de travail avant son arrivée au Canada. Une fois signé par toutes les parties, le contrat doit être envoyé au ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration du Québec (MIFI), en même temps que le dépôt de la demande.

Document légal du MIFI intitulé « Contrat de travail type »

Afin de vous assurer que votre document est conforme aux exigences gouvernementales, il est fortement recommandé d'utiliser le modèle de contrat type offert par le MIFI : https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/immigration/formulaires/fr/Embaucher_un_travailleur_temporaire/FO_Contrat_travail_type_PTET_A2700CF.pdf

Le Programme de mobilité internationale (sans EIMT)

www.quebec.ca/immigration/travailler-temporairement/programme-mobilite-internationale

Processus de la demande



Dispense de l'étude d'impact sur le marché du travail

Selon le profil du(de la) travailleur(euse) ou bien selon certains types d'entreprises, un employeur pourrait bénéficier d'une dispense d'étude d'impact sur le marché du travail (EIMT), afin de pouvoir embaucher le(la) travailleur(euse).

Voici la liste des exemptions les plus populaires :

- **Programme de l'expérience internationale Canada (C21)**

Ce programme s'adresse aux personnes âgées entre 18 et 30 ou 35 ans, selon le pays. Pas moins de 36 pays sont admissibles.

Il existe trois types différents d'expériences de travail et de voyage :

1. Permis vacances travail (permis de travail ouvert)

Cette catégorie s'adresse à un(e) candidat(e) qui :

- n'a pas encore une offre d'emploi;
- souhaite travailler pour plus d'un employeur au Canada;
- souhaite travailler dans plus d'un endroit;
- souhaite gagner un peu d'argent afin de pouvoir voyager.

2. Permis de travail jeune professionnel (permis de travail fermé)

Cette catégorie s'adresse à un(e) candidat(e) qui :

- possède une offre d'emploi au Canada qui s'inscrit dans son perfectionnement professionnel;
- travaillera pour le même employeur dans un endroit donné pendant la durée du séjour au Canada;
- et dont l'emploi correspond à la catégorie 0, 1, 2 ou 3 de la Classification nationale des professions.

* Un emploi dans la catégorie FEER 4 peut être admissible s'il est dans le domaine d'études du(de la) candidat(e) (voir page 9).

3. Permis de travail stage-coop (permis de travail fermé)

Cette catégorie s'adresse à un(e) candidat(e) qui :

- est inscrit(e) dans un établissement d'enseignement postsecondaire;
- possède une offre d'emploi pour un placement professionnel ou un stage au Canada;
- doit effectuer ce placement professionnel ou ce stage pour terminer ses études;
- souhaite travailler pour le même employeur dans un endroit donné pendant la durée du séjour au Canada.

* Le poste doit directement être lié aux champs d'études du(de la) candidat(e).

- **Certains titulaires d'un certificat de sélection du Québec qui résident au Québec (A73)**

- » Permis de travail fermé

- **Époux(es) ou conjoint(e)s de fait de travailleur(euse)s qualifié(e)s ou d'étudiant(e)s (C41 et C42)**

- » Permis de travail ouvert

- **Travail post-diplôme (C43)**

- » Permis de travail ouvert

- **Étudiant(e)s – travail hors campus**

- » Permis de travail non requis

Consultez la liste complète des dispenses d'EIMT afin de valider si vous pouvez embaucher votre travailleur(euse) dans le cadre de ce programme :

<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/bulletins-guides-operationnels/residents-temporaires/travailleurs-etrangers/codes-dispense.html>

Les principales étapes du processus d'embauche d'un(e) travailleur(euse) étranger(ère) via le Programme de mobilité internationale

01 Déposer une offre d'emploi sur le portail des employeurs

Se créer un compte sur le [portail employeur du site du gouvernement du Canada](#)

Important :

- » Gardez précieusement ses informations (nom d'utilisateur(trice), mot de passe et questions de récupérations).
- » Éviter de mettre des caractères spéciaux lorsque vous remplissez les différentes sections (:.,;())

Il y a un délai entre la création du compte et la possibilité de mettre une offre d'emploi en ligne. Il est donc préférable que l'employeur s'inscrive 24 h à 48 h avant de prévoir faire la démarche avec le(la) travailleur(euse).

Documents que l'employeur doit avoir en main avant de soumettre l'offre d'emploi :

- Numéro de l'ARC de l'entreprise
- Date de création de l'entreprise
- Numéro de passeport du(de la) candidat(e)

02 Compléter les quatre formulaires relatifs à l'offre d'emploi

- Renseignements sur l'entreprise (adresse URL, date de création, description de l'activité principale, nombre d'employé(e)s et revenu brut)
- Renseignements sur le(la) travailleur(euse) étranger(ère) (nom, sexe, date de naissance, pays de naissance, pays de résidence, citoyenneté et numéro de passeport)
- Détails sur l'emploi (nom légal de la société (raison sociale), nom commercial, numéro d'entreprise, titre de la dispense de l'EIMT et raison, titre du poste (en lien avec le code CNP), code CNP, lieu de travail physique, fonctions principales du poste, date prévue de début, durée de l'emploi, exigences minimales en éducation, expériences et compétences nécessaires)
- Salaire et avantages sociaux (nombre d'heures, cotisations REER de l'employeur, primes, etc.), type de congés.

Pour les questions suivantes, n'hésitez pas à contacter votre professionnel(le) en immigration afin de valider les données à insérer :

- La justification de la dispense et explication de celle-ci
 - » Exemple : Dispense C21, le(la) travailleur(euse) est âgé(e) de 20 ans, entente bilatérale entre pays)
- Le code de la CNP (voir p. 9)
- La durée de la validité du permis de travail selon la dispense

03 Soumettre l'offre d'emploi

Payer les frais de conformité de l'employeur au moment de soumettre la demande et attendre que le statut de l'offre indique « soumis ».

Il est possible de payer avec une carte de crédit. Gardez le reçu de paiement à la fin de la soumission, vous devrez le remettre au(à la) candidat(e).

04 Remettre des documents au(à la) candidat(e) pour qu'il/elle puisse entamer le processus de la demande du permis de travail

Vous recevrez par la suite (généralement dans les minutes qui suivent) un numéro d'offre d'emploi par courriel que vous devrez remettre à votre candidat(e) afin d'accoler la demande de permis de travail à la soumission de l'offre d'emploi. Si vous ne recevez pas le courriel, vérifiez dans vos courriels indésirables.

Vous devrez donc fournir au(à la) candidat(e) les informations suivantes :

- Le numéro d'offre émise sur le portail employeur (AXXXXXX).
- Une attestation d'emploi ou un contrat de travail, signé par l'employeur qui explique les différentes tâches du poste. Il faut que les informations concordent entre l'offre soumise en ligne et cette attestation.

Pour plus de détails : Guide d'utilisation du Portail des employeurs

<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/partenaires-fournisseurs-services/portail-employeurs/guide-utilisation.html>

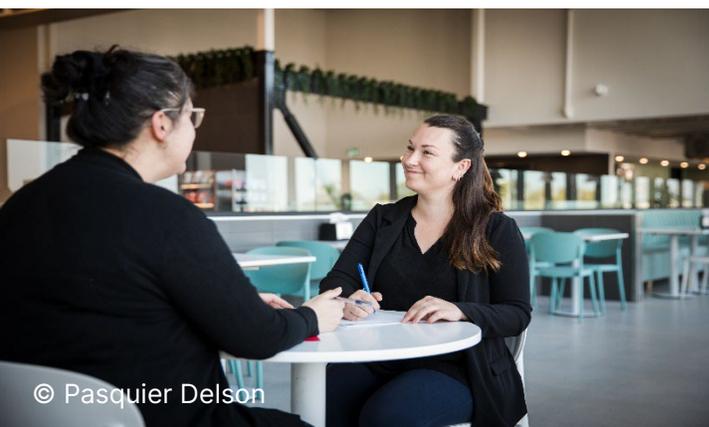
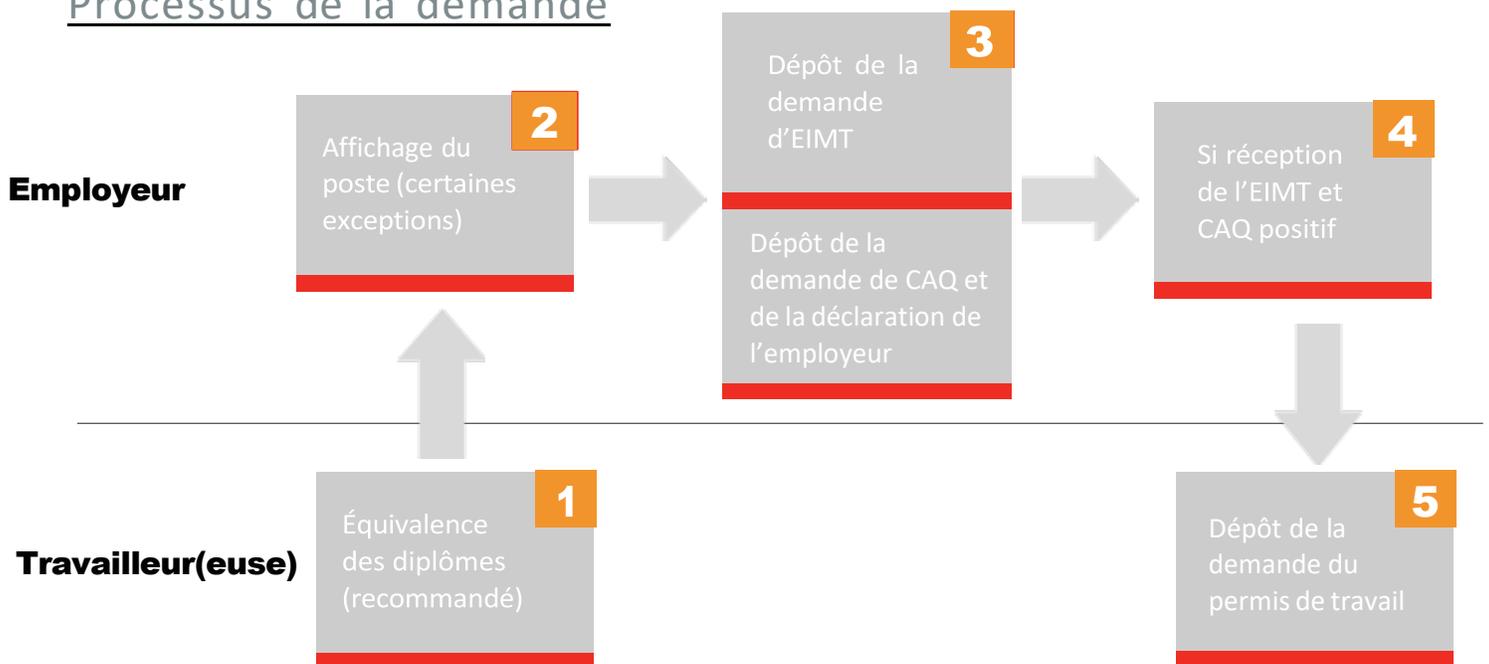
Le Programme des travailleurs étrangers temporaires (avec EIMT)

www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers.html

Le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) permet aux employeurs canadiens d'embaucher des travailleur(euse)s étranger(ère)s pour combler des besoins temporaires de main-d'œuvre lorsqu'ils ne peuvent trouver de citoyen(ne)s canadien(ne)s ou de résident(e)s permanent(e)s pour pourvoir ces postes.

Le PTET est une mesure de dernier recours applicable seulement lorsque l'employeur aura fait la démonstration qu'aucun(e) autre Canadien(ne) ou résident(e) permanent(e) n'est intéressé(e) par le poste à pourvoir et qu'il se sera conformé exactement aux exigences et critères d'admissibilité.

Processus de la demande



Les différents volets du Programme des travailleurs étrangers temporaires

Le salaire offert pour le poste déterminera si vous devez soumettre une demande d'Évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT) 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](#);
- » inférieur au salaire horaire médian provincial ou territorial, vous devez soumettre votre demande en vertu du [Volet des postes à bas salaire](#).

Au Québec, le salaire médian est de 32,96 \$ depuis le 8 novembre 2024.* Assurez-vous de valider le bon salaire avant d'entamer vos démarches de recrutement.

* Source : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etranagers/salaire-moyen.html>



Tableau récapitulatif des différents volets d'EIMT et leurs particularités

	Volet des postes à bas salaire (moins de 32,96 \$/h)	Volet des postes à bas salaire processus simplifié *	Volet des postes à haut salaire (32,96 \$/h et plus)	Volet des postes à haut salaire processus simplifié *
Particularités	<ul style="list-style-type: none"> • Limite de la proportion des postes à 10 %, 20 % (selon le cas) du nombre d'employé(e)s par établissement (lieu de travail) • Démontrer les efforts de recrutement et d'affichage au Québec selon les règles du gouvernement fédéral • Transport et hébergement 	<ul style="list-style-type: none"> • Dispense de la limite de la proportion des postes à 10 %, 20 % (selon le cas) du nombre d'employé(e)s par établissement (lieu de travail) • Dispense de démontrer les efforts de recrutement et d'affichage au Québec selon les règles du gouvernement fédéral • Transport et hébergement 	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de transition • Démontrer les efforts de recrutement et d'affichage au Québec selon les règles du gouvernement fédéral 	<ul style="list-style-type: none"> • Dispense du plan de transition • Dispense de démontrer les efforts de recrutement et d'affichage au Québec selon les règles du gouvernement fédéral
Durée du permis de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Permis de travail fermé d'une durée maximale de 12 mois 	<ul style="list-style-type: none"> • Permis de travail fermé d'une durée maximale de 12 mois 	<ul style="list-style-type: none"> • Permis de travail fermé d'une durée maximale de 2 ans 	<ul style="list-style-type: none"> • Permis de travail fermé d'une durée maximale de 2 ans
Affichage des postes	<ul style="list-style-type: none"> • Affichage pendant 4 semaines consécutives 	<ul style="list-style-type: none"> • Exemption d'affichage des postes 	<ul style="list-style-type: none"> • Affichage pendant 4 semaines consécutives 	<ul style="list-style-type: none"> • Exemption d'affichage des postes

Tableau récapitulatif des obligations de l'employeur, selon le volet d'EIMT

Les obligations de l'employeur <i>(En cas de non-respect des obligations, une mesure est mise en place pour protéger les travailleur(euse)s temporaires (voir annexe PTOTV))</i>	Volet des postes à bas salaire	Volet des postes à haut salaire
<p>Transport</p> <ul style="list-style-type: none"> L'employeur doit assumer les frais de déplacement aller-retour du travailleur étranger temporaire afin de lui permettre de se rendre à son lieu de travail au Canada, au début de la période d'emploi, et de retourner dans son pays de résidence, au terme de la période d'emploi. Ces coûts doivent être payés à l'avance par l'employeur pour garantir qu'ils ne font partie d'aucune négociation en lien avec le contrat de travail. 	X	
<p>Hébergement</p> <ul style="list-style-type: none"> L'employeur doit s'assurer que le travailleur étranger temporaire a un logement abordable et convenable et peut exiger des frais en fonction du type d'hébergement s'il s'occupe de lui procurer un logement. Le montant qui peut être déduit du salaire à la source est 33,51 \$ par semaine pour une chambre, 40,22 \$ par semaine pour un logement dont la chambre peut héberger cinq travailleur(euse)s ou plus et 60,29 \$ par semaine pour un logement dont la chambre peut héberger quatre travailleur(euse)s ou moins. Pour déduire ces montants, l'employeur n'a pas besoin d'obtenir l'autorisation écrite du travailleur(euse). L'employeur doit s'assurer qu'un tel logement est à la disposition du travailleur étranger temporaire et que les frais représentent moins de 30 % de son revenu avant impôts. Les frais de logement comprennent le loyer (ou le paiement hypothécaire) et les coûts de l'électricité, du combustible, de l'approvisionnement en eau et des autres services municipaux (article 6 du Règlement sur les normes du travail). 	X	
<p>Assurance maladie</p> <ul style="list-style-type: none"> L'employeur doit souscrire et payer une assurance maladie temporaire pour chaque travailleur(euse) pour la durée de son séjour au pays. Les couvertures doivent protéger le(la) travailleur(euse) dans le cas d'un accident nécessitant des soins médicaux, voire une hospitalisation de longue durée. Nous recommandons une couverture comparable à la Régie de l'assurance maladie du Québec (même niveau d'indemnisation), et ce, jusqu'à ce que le(la) travailleur(euse) soit admissible à l'assurance maladie provinciale (s'il(elle) a un permis de travail de plus de six mois). Une couverture en cas d'invalidité à court terme ou à long terme est également à considérer. 	X	X

<p>Les obligations de l'employeur <i>(En cas de non-respect des obligations, une mesure est mise en place pour protéger les travailleur(euse)s temporaires (voir annexe PTOTV))</i></p>	<p>Volet des postes à bas salaire</p>	<p>Volet des postes à haut salaire</p>
<p>S'assurer de la validité du permis de travail</p> <p>L'employeur doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Veiller au respect des conditions du permis du travailleur étranger temporaire, notamment la durée du séjour (l'échéance) ainsi que le titre (le poste) et les fonctions (les tâches) pour lesquels il ou elle a été embauché(e). • Notifier le gouvernement de tout changement (ex. : départ prématuré d'un(e) travailleur(euse)); • S'assurer que le travailleur étranger temporaire embauché détient tous les permis nécessaires afin de pouvoir occuper le poste en question. 	<p>X</p>	<p>X</p>
<p>Respecter les engagements</p> <ul style="list-style-type: none"> • En tout temps, pendant la durée du séjour du(de la) travailleur(euse), l'employeur devra respecter le salaire, les conditions de travail et l'emploi correspondant aux tâches décrites dans l'étude d'impact sur le marché du travail (EIMT). Si l'employeur souhaite apporter des modifications mineures aux tâches ou aux conditions du(de la) travailleur(euse), il(elle) doit en faire la demande par écrit à Service Canada. 	<p>X</p>	<p>X</p>
<p>Offrir un milieu de travail exempt de mauvais traitements</p> <ul style="list-style-type: none"> • En tout temps, il vous faudra déployer les efforts raisonnables pour offrir un environnement exempt de violence physique, sexuelle et psychologique et d'exploitation financière. 	<p>X</p>	<p>X</p>
<p>Aider les travailleur(euse)s temporaires à obtenir les bonnes pièces d'identité et les bons documents</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il peut s'avérer difficile pour un(e) nouvel(le) arrivant(e) de comprendre les rouages administratifs. L'accompagnement dans certaines démarches peut être très bénéfique, tant pour les employé(e)s que pour l'employeur. • Il est donc suggéré d'accompagner les travailleur(euse)s afin qu'ils(elles) se procurent, entre autres, leur numéro d'assurance sociale et leur carte d'assurance maladie (lorsqu'applicable), qu'ils(elles) ouvrent un compte bancaire, etc. 	<p>X</p>	<p>X</p>
<p>Se conformer aux lois provinciales et fédérales en matière d'emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> • En tout temps, l'employeur doit se conformer aux lois provinciales et fédérales en matière d'emploi, incluant les lois concernant le recrutement des travailleur(euse)s. 	<p>X</p>	<p>X</p>

Les obligations de l'employeur (En cas de non-respect des obligations, une mesure est mise en place pour protéger les travailleur(euse)s temporaires (voir annexe PTOTV))	Volet des postes à bas salaire	Volet des postes à haut salaire
<p>Appliquer les déductions à la source</p> <p>Conformément à la loi, l'employeur doit faire des retenues sur le salaire. Au Québec, les déductions obligatoires sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les impôts provincial et fédéral; • l'assurance-emploi; • le Régime de rentes du Québec (RRQ); • le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). <p>D'autres déductions pourraient être permises, selon la catégorie de travailleur(euse). Donner un exemple de paie nette est un geste facile et apprécié des travailleur(euse)s, ce qui leur permet de mieux comprendre les règles fiscales provinciales et fédérales.</p> <p>Lorsque le(la) travailleur(euse) fait sa déclaration de revenus, l'année suivante, les gouvernements du Canada et du Québec peuvent rembourser une partie ou la totalité des impôts payés. Cela dépendra du revenu global annuel du(de la) travailleur(euse).</p>	X	X
<p>Tenir les dossiers à jour en cas d'audit</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'employeur doit conserver toute documentation liée à l'embauche et à l'emploi du(de la) travailleur(euse) temporaire pendant six ans après la délivrance du permis de travail. Nous vous recommandons de tenir un dossier par travailleur(euse), dans lequel vous placerez la description de tâches telle que décrite dans l'EIMT, une copie du contrat de travail, une copie du permis de travail et les preuves d'assurances. 	X	X
<p>Informez le(la) travailleur(euse) sur ses droits</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'employeur doit fournir au(à la) ressortissant(e) étranger(ère), dans la langue officielle du Canada choisie par celui-ci(celle-ci), la version la plus récente de la brochure « Travailleurs étrangers temporaires – Vos droits sont protégés » qui provient du gouvernement du Canada. Mettre cette information à la disposition du(de la) travailleur(euse) étranger(ère). 	X	X
<p>Santé et sécurité au travail</p> <ul style="list-style-type: none"> • Au Québec, l'employeur doit s'assurer d'inscrire les travailleur(euse)s au régime provincial de couverture d'assurance contre les accidents du travail (CNESTT) dès leur première journée de travail en sol canadien et s'engager à respecter les normes en matière de santé et de sécurité au travail. 	X	
<p>Coûts engendrés par le processus d'embauche</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les coûts (recrutement, immigration, transports, etc.) ne peuvent pas être réclamés auprès des travailleurs étrangers temporaires. 	X	

Instances gouvernementales impliquées dans le processus

Trois organismes sont impliqués dans le processus de recrutement international.

01 Emploi et Développement social Canada / Services Canada :

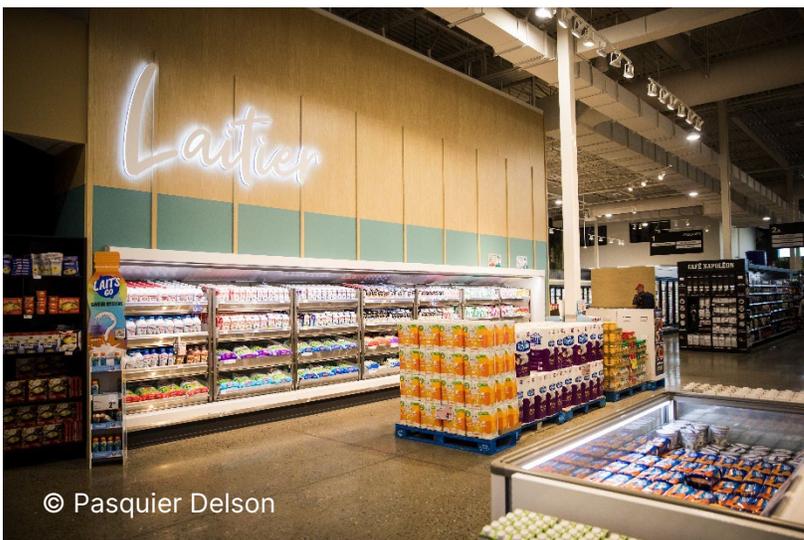
- évalue l'authenticité de l'offre d'emploi et ses répercussions sur le marché du travail;
- vérifie les efforts de recrutement;
- délivre l'étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) dans le cadre du programme des travailleurs étrangers temporaires.

0 Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) :

- examine la demande de visa et de permis du(de la) travailleur(euse) étranger(ère) et des membres de sa famille;
- accorde le visa et le permis au(à la) travailleur(euse) et aux membres de sa famille.



© Poissonnerie Odessa Brossard



© Pasquier Delson

03 Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration du Québec (MIFI) :

- analyse la demande d'embauche de l'employeur et émet son autorisation à Service Canada, afin que l'EIMT puisse être délivrée;
- se réfère à la Classification nationale des professions (CNP) pour déterminer la profession exercée par le travailleur étranger temporaire*;
- détermine le taux salarial en se référant au Guide des salaires par professions présentés par intervalles selon les quartiles au Québec d'Emploi-Québec;
- vérifie si le salaire offert au travailleur étranger temporaire correspond au salaire d'un(e) travailleur(euse) québécois(e)** , dans la même catégorie d'emploi et pour le même niveau d'expérience. L'employeur doit offrir le salaire horaire médian de la région où se trouve l'emploi ou le salaire du Québec, si la donnée régionale n'est pas disponible;
- délivre le Certificat d'acceptation du Québec.

* Les travailleurs étrangers temporaires embauchés ne doivent remplir que les fonctions qui correspondent à leur poste et pour lesquelles ils ou elles ont été embauché(e)s.

** Le salaire offert ne peut jamais être inférieur au salaire minimum en vigueur au Québec.

Guide des salaires par professions présentés par intervalles selon les quartiles au Québec
https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/immigration/formulaires/fr/Embaucher_un_travailleur_temporaire/Guide_Salaires_par_professions_Edition_2024.pdf

Guichet-Emplois <https://www.guichetemplois.gc.ca/accueil>

Les exigences en matière de connaissance de la langue

Les exigences en matière de connaissance du français ou de l'anglais du Programme des travailleurs étrangers temporaires sont les suivantes :

- Le travailleur étranger temporaire recruté doit pouvoir s'exprimer en français ou en anglais à un niveau nécessaire pour exécuter les tâches qui sont sous sa responsabilité.
- Une maîtrise minimale du français ou de l'anglais nécessitera souvent la présence d'un(e) interprète ou d'un(e) traducteur(trice) pour faciliter la communication.

Les principales étapes du processus d'embauche d'un(e) travailleur(euse) étranger(ère) dans le cadre du PTET

Voici les principales étapes à franchir avant même de recruter des travailleur(euse)s à l'étranger.

01 Élaboration de l'affichage de poste

Le gouvernement utilise le système de Classification nationale des professions (CNP) pour classifier les emplois, qui sont regroupés selon :

- les fonctions des postes;
- le genre de travail effectué par le titulaire.

L'affichage de poste devra contenir les informations suivantes :

- Le nom commercial de l'entreprise;
- L'adresse de l'entreprise;
- Le titre du poste;
- Les fonctions liées au poste;
- Les conditions d'emploi (temporaire ou permanent);
- La langue de travail;
- Le salaire (doit comprendre les augmentations, la rémunération au rendement ou les primes). Il est possible de recourir à une fourchette salariale afin de se conformer au modèle d'affichage, mais le salaire minimum de la fourchette salariale doit respecter le salaire courant;
- Le régime d'avantages sociaux offert (s'il y a lieu);
- Les coordonnées du lieu de travail (localité, ville), incluant le numéro de téléphone, le numéro de cellulaire, une adresse courriel;
- Les compétences requises (y compris la formation et l'expérience professionnelle).

Note : Il faudra vous assurer d'une cohérence entre votre description de poste et le code de la CNP que vous aurez ciblé. Il est fortement déconseillé de copier-coller les tâches qui apparaissent dans la description de la CNP directement sur vos affichages de postes ainsi que sur les contrats de travail.

Il est à noter que ces informations serviront de critères de sélection pour les travailleur(euse)s locaux(-ales), mais aussi pour les travailleur(euse)s étranger(ère)s. Vos critères doivent être judicieusement choisis, et vos tâches doivent refléter la réalité des postes pour lesquels les travailleur(euse)s seront recruté(e)s. De plus, le(la) travailleur(euse) pourra effectuer uniquement les tâches qui auront été déclarées dans vos documents. Il est donc important de bien circonscrire le besoin avant même de commencer le processus d'affichage.

Salaires : programme des travailleurs étrangers temporaires

Il est également à noter que le salaire offert aux travailleurs étrangers temporaires devra être identique à celui payé à vos travailleur(euse)s locaux(-ales) et qu'il devra également être égal ou supérieur à celui prévu par le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration du Québec (MIFI) dans le Guide des salaires par professions présentés par intervalles selon les quartiles au Québec :

https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/immigration/formulaires/fr/Embaucher_un_travailleur_temporaire/Guide_Salaires_par_professions_Edition_2024.pdf

Établir le salaire du travailleur étranger temporaire pour un poste à bas salaire

<https://www.quebec.ca/emploi/embauche-et-gestion-de-personnel/recruter/embaucher-immigrant/embaucher-travailleur-etranger-temporaire/poste-bas-salaire/etablir-salaire>

0

Affichage du poste sur Guichet-Emplois (obligatoire, sauf si une exemption est possible)

- A. Procéder à l'affichage du poste au <https://www.guichetemplois.gc.ca/accueil>.
- B. Inviter un(e) à un(e) les candidat(e)s qui vous seront suggéré(e)s et traiter leur demande d'application s'il y a lieu. Chaque candidat(e) devra être évalué(e). S'il(elle) n'est pas retenu(e), la raison devra être documentée dans un tableau de recrutement, qui sera présenté lors du dépôt de l'étude d'impact sur le marché du travail (EIMT).

Important : L'affichage devra rester en ligne, sans interruption ni modification aux conditions, aux tâches ou au salaire, jusqu'à l'obtention de la réponse positive ou négative de l'EIMT.

0

Affichage du poste auprès d'un minimum de deux organismes (sauf si une exemption est possible)

- A. Cibler au moins deux des quatre groupes sous-représentés (peuples autochtones, jeunes vulnérables, personnes en situation de handicap, nouveaux arrivants au Canada, demandeurs d'asile ayant un permis de travail valide, personnes judiciairisées, personnes âgées de 45 ans et plus, etc.).
- B. S'assurer que le poste est affiché (babillard, site Internet, etc.) et avoir une preuve d'affichage pour chacun des médiums utilisés.

Important : L'affichage devra rester en ligne, sans interruption ni modification aux conditions, aux tâches ou au salaire, jusqu'à l'obtention de la réponse positive ou négative de l'EIMT.

04 Production du rapport de recrutement (sauf si une exemption est possible)

- A. Lister tous(-tes) les candidat(e)s ayant postulé.
- B. Préciser les actions qui ont été prises pour chaque candidat(e) ayant postulé.

Important : Tous (tes) les candidat(e)s doivent être évalué(e)s et leur évaluation doit être documentée dans le rapport

05 Recrutement des travailleur(euse)s

En parallèle avec les démarches d’affichage, il vous sera possible de commencer l’identification et le recrutement des candidat(e)s potentiel(le)s à l’étranger, dans le bassin que vous aurez ciblé (voir encadré à la page 7).

0 Présentation de la demande d’étude d’impact sur le marché du travail et soumission de la demande d’embauche et du Certificat d’acceptation du Québec

Une fois le délai minimal d’affichage passé (30 jours), les employeurs qui souhaitent embaucher un(e) travailleur(euse) étranger(ère) au Québec doivent présenter leur demande d’EIMT au bureau de Service Canada désigné et au MIFI.

Dépôt de l’étude d’impact sur le marché du travail au fédéral :

Portail pour déposer une demande : <https://ptet-ge.eimt.edsc.gc.ca/employer/>

Dépôt de la déclaration de l’employeur et du certificat d’acceptation du Québec :

Portail pour déposer une demande : <https://arrima.immigration-quebec.gouv.qc.ca/aiguillage/>

Tutoriel disponible : <https://arrima.immigration-quebec.gouv.qc.ca/monespacepublic/aide/capsules#Programme%20des%20travailleurs%20%C3%A9trangers%20temporaires>

Il est fortement recommandé de se faire épauler par un partenaire qualifié pour ces étapes.

En s’appuyant sur la demande et les documents reçus, les deux ministères délivreront une décision conjointe d’EIMT positive ou négative et un certificat d’acceptation du Québec (CAQ).

0 Délivrance du permis de travail et demande de visa ou d'une autorisation de voyage électronique

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) évaluera ensuite la demande de permis de travail du travailleur étranger temporaire.

Pour le travailleur étranger temporaire qui a besoin d'un visa d'entrée, une demande de permis de travail et de visa devra être déposée à l'étranger. Une fois la demande approuvée, le travailleur ou la travailleuse pourra voyager au Canada et le permis de travail sera récupéré au port d'entrée.

Le travailleur ou la travailleuse ayant besoin d'une autorisation de voyage électronique (AVE) devra présenter sa demande (port of entry package) au port d'entrée pour obtenir son permis de travail au coût de 155 \$.

Important : Les modalités d'emploi énoncées dans l'offre d'emploi initiale doivent être respectées en tout temps. Aucun changement ne doit être apporté au titre, aux tâches, au salaire et à la localisation.



08 Logistique d'accueil et d'intégration du(de la) travailleur(euse)

Une fois que vous aurez reçu une décision conjointe d'EIMT positive, un CAQ ainsi que l'approbation de la demande de visa ou de l'AVE, il vous sera alors possible de planifier l'arrivée du(de la) travailleur(euse) en sol canadien. Pour ce faire, voici quelques éléments importants à considérer afin de faire vivre une expérience positive et enrichissante au(à la) travailleur(euse) :

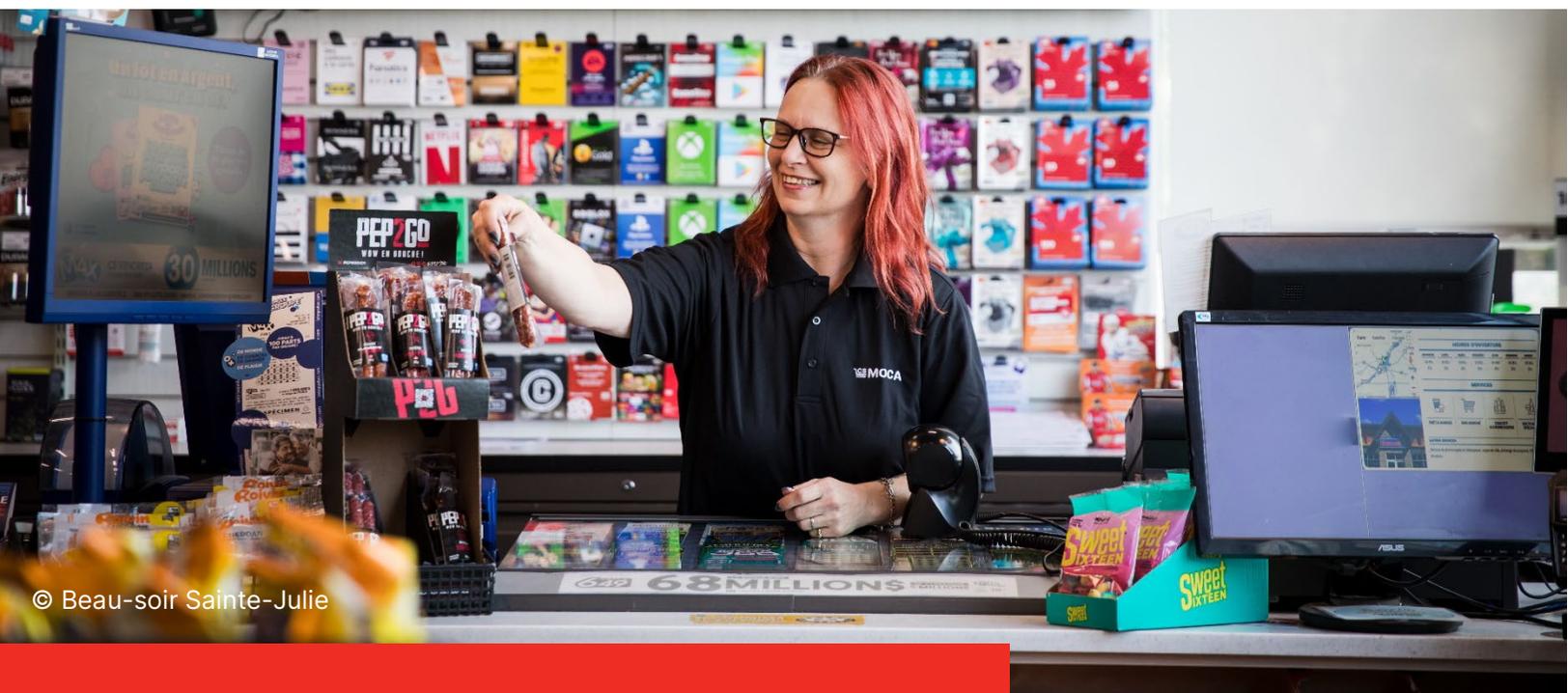
- Planifier le transport à l'arrivée : Le(la) travailleur(euse) arrivera-t-il à Montréal ou à Toronto? Combien d'escales aura-t-il à faire? Devez-vous prévoir un transport en autobus et un(e) guide pour l'accompagner?
- Prévoir une rencontre préparatoire avec le travailleur étranger temporaire avant l'entrée au pays (accueil proposé, langue parlée, comment se comporter, etc.);
- Annoncer l'arrivée du travailleur étranger temporaire aux employé(e)s locaux(-ales);
- Préparer l'équipe à recevoir le travailleur étranger et répondre aux questions et appréhensions en lien avec l'arrivée de ce nouvel employé.
- Organiser l'hébergement et le transport du(de la) travailleur(euse);
- Régler les formalités administratives (sans s'y limiter) :
 - » Offrir une option d'assurance maladie privée;
 - » Effectuer les démarches afin de récupérer le numéro d'assurance sociale, procéder à l'ouverture du compte bancaire, à l'achat d'une carte SIM, etc.;
- Faire visiter l'environnement de vie et de travail;
- Présenter le travailleur étranger temporaire aux employé(e)s;
- Offrir des formations (santé et sécurité, sur les tâches, francisation, interculturelle) : votre centre de services scolaire peut franciser le travailleur étranger temporaire. Contactez votre comité sectoriel de main-d'œuvre ou votre bureau de Services Québec pour obtenir de l'aide financière;
- Définir le rôle des employé(e)s locaux(-ales) et de l'interprète, s'il y a lieu, et les en informer;
- Expliquer la paie et les déductions, les congés, etc.;
- Transmettre les attentes de l'employeur (comportement, productivité, vie en société, etc.);
- Établir un code de vie à respecter dans les logements/maisons.

La logistique d'accueil et d'intégration des travailleur(euse)s est probablement l'une des étapes les plus importantes pour le succès d'une mission de travail au Canada. À nouveau, sachez qu'il est préférable d'être accompagné(e) par un(e) partenaire pour la réalisation de ces étapes importantes.

09 Planification du retour

L'étape finale, et non la moindre, est la planification du retour du(de la) travailleur(euse) dans son pays d'origine. Pour ce faire, il est important de se rappeler les points suivants :

- Dans le cadre du volet des postes à bas salaire, les frais de transport sont à la charge de l'employeur.
- Le retour du(de la) travailleur(euse) doit se faire obligatoirement avant la date d'échéance de son permis de travail, sans quoi sa présence au pays sera illégale.
- Tout comme les employé(e)s locaux(-ales), le travailleur étranger temporaire a l'obligation de produire une déclaration de revenus au Canada. Il est fortement suggéré d'épauler le(la) travailleur(euse) à ce sujet en lui donnant accès à une firme comptable qui facilitera le tout pour lui(elle).
- Dans le cas de groupes de travailleur(euse)s, nous suggérons fortement de faire remplir de façon anonyme un sondage de satisfaction qui permettra à l'employeur de s'ajuster pour la saison suivante, s'il y a lieu. Il sera ainsi plus facile d'obtenir une rétroaction sur ce qui a bien fonctionné et sur les points à améliorer.



Les pièges à éviter

Croire que le processus sera rapide et sous-estimer les délais

La planification sera votre meilleure alliée. Commencez la démarche idéalement de 7 à 10 mois avant d'accueillir vos travailleur(euse)s étranger(ère)s. Rappelez-vous que plusieurs délais auxquels vous serez exposé(e) peuvent s'allonger sans préavis. Il est donc mieux d'être en avance qu'en retard.

Penser pouvoir influencer les décisions en se servant du prestige de l'entreprise

Le Programme des travailleurs étrangers temporaires est normé et son processus de traitement et d'approbation est très rigoureux. La seule influence possible est de déposer sa demande en avance afin d'obtenir des résultats dans les délais estimés par le programme au moment du dépôt.

Sous-estimer les coûts liés au recrutement international

Le recrutement international n'est pas sans frais. Il faudra prévoir entre 5000 \$ et 6000 \$ environ par travailleur(euse) afin de couvrir les différents frais.

S'enthousiasmer et confirmer l'emploi avant l'obtention du permis de travail et du visa et/ou de l'autorisation de voyage électronique

Tant que chacune des étapes requises n'est pas complétée, sachez que la partie n'est pas gagnée. Vous devez donc rester prudent(e) relativement à vos engagements et aux attentes créées chez vos travailleur(euse)s. Ainsi, le contrat d'emploi doit toujours être conditionnel à ce que toutes les étapes soient complétées et, bien entendu, concluantes.

Penser qu'obtenir un permis de travail consiste à remplir quelques documents et risquer de compromettre un projet important

Chaque étape est essentielle et le moindre détail laissé de côté et fait de façon incorrecte peut vous faire perdre un temps précieux et même retourner à la case départ. À nouveau, n'hésitez pas à vous faire accompagner pour conduire à terme cette démarche si importante pour votre organisation.

L'aide disponible

Vous pouvez communiquer avec les conseiller(ère)s aux entreprises du bureau de Services Québec de votre région et les conseiller(ère)s en immigration régionale du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration du Québec (MIFI), qui pourront vous expliquer le soutien dont les entreprises peuvent bénéficier. Le MIFI organise des missions de recrutement international et vulgarise le fonctionnement du Programme des travailleurs étrangers temporaires.

Quelques liens utiles

- Trouver un(e) consultant(e) en immigration :
<https://college-ic.ca/protecting-the-public/find-an-immigration-consultant>
- Trouver un(e) avocat(e) en immigration :
<https://www.barreau.qc.ca/fr/bottin-des-avocats/>
- Trouver une agence de recrutement internationale :
<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/agences-placement-personnel-recrutement/permis-agences/registre-titulaires-permis-agence>
- Classification nationale des professions :
<https://noc.esdc.gc.ca/>
- Programme de mobilité internationale :
<https://www.quebec.ca/immigration/travailler-quebec/travailleurs-temporaires/programme-mobilite-internationale>
- Programme des travailleurs étrangers temporaires :
<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers.html>
- Embaucher des travailleurs étrangers temporaires au Québec :
<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/quebec.html>
- Outil pour faciliter le recrutement des ressortissant(e)s étranger(ère)s et outil comparatif québécois des diplômes étrangers
<https://arrima.immigration-quebec.gouv.qc.ca/monespacepublic/aide/capsules>
- Obtenir un accompagnement pour recruter et intégrer un(e) travailleur(euse) étranger(ère)
<https://www.quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/recruter/embaucher-immigrant/obtenir-accompagnement>

Annexe

Permis de travail ouvert pour travailleurs vulnérables (PTOTV)

Qu'est-ce que le Permis de travail ouvert pour travailleurs vulnérables (PTOTV) ?

Le PTOTV est une mesure mise en place par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) pour protéger les travailleurs étrangers temporaires (TET) qui détiennent un permis de travail lié à un employeur spécifique et qui se trouvent dans une situation d'abus ou de risque d'abus en lien avec leur emploi au Canada.

Les travailleurs et travailleuses titulaires d'un permis de travail valide, qu'il soit délivré dans le cadre d'un permis lié à un employeur spécifique, sont admissibles à demander ce permis de travail ouvert s'ils ou elles sont victimes de violence ou risquent de l'être dans le cadre de leur emploi au Canada.

Objectif : Permettre au travailleur ou à la travailleuse de quitter rapidement une situation d'emploi abusive sans perdre son statut au Canada et sans être pénalisé(e).

Nature du permis : Il s'agit d'un permis de travail *ouvert*. Cela signifie que le travailleur ou la travailleuse, une fois le permis obtenu, n'est plus lié(e) à l'employeur initial et peut travailler pour presque n'importe quel employeur au Canada.

Pour l'employeur initial : L'émission de ce permis signifie que le travailleur ou la travailleuse n'est plus légalement autorisé(e) (ni obligé(e)) à travailler pour lui et est libre de chercher un autre emploi. Cela indique également qu'une allégation d'abus a été faite concernant l'emploi fourni par cet employeur.

Quels sont les types d'abus ou de mauvais traitements couverts ?

IRCC définit l'abus de manière large dans ce contexte. Il doit être lié à l'emploi et peut prendre plusieurs formes. Voici les types d'abus reconnus, en mettant en évidence les changements de tâches/postes comme demandé :

Abus physique	Incluant les voies de fait et le confinement forcé.
Abus sexuel	Incluant le contact sexuel sans consentement, le harcèlement sexuel.
Abus psychologique	Menaces, intimidation, harcèlement, insultes, contrôle excessif.
Abus financier	Retenue de salaire injustifiée, non-paiement du salaire dû, confiscation du passeport ou des documents, déductions salariales excessives ou illégales, faire payer des frais de recrutement interdits.
Contrôle excessif	Surveiller les déplacements, isoler le travailleur ou la travailleuse, contrôler sa communication.
Conditions de travail dangereuses ou non conformes	<ul style="list-style-type: none"> • Obliger le travailleur ou la travailleuse à effectuer des tâches dangereuses sans formation ou équipement adéquat. • Faire travailler des heures excessives non prévues au contrat ou contraires aux normes du travail. • Forcer le travailleur ou la travailleuse à accomplir des tâches pour lesquelles il ou elle n'a pas été embauché(e) ou pour lesquelles il ou elle n'est pas qualifié(e). Ceci est explicitement mentionné par IRCC comme une forme d'abus potentiel. Imposer des changements de poste ou de tâches significatifs et unilatéraux, surtout si cela mène à une dégradation des conditions, à un salaire inférieur non justifié, ou à des tâches non prévues dans l'offre d'emploi initiale (ou l'Étude d'impact sur le marché du travail - EIMT), peut être considéré comme une forme d'abus ou, à tout le moins, de non-respect des conditions d'emploi.
Menaces liées au statut d'immigration	Menacer de déporter le travailleur ou la travailleuse s'il ou elle ne se soumet pas aux exigences abusives.

Il est important de noter que l'abus peut être le fait de l'employeur, d'un recruteur, ou même d'un ou d'une collègue dans le cadre de l'emploi.

Quels sont les impacts pour l'entreprise si un TET fait la demande de ce permis ?

Lorsqu'un travailleur étranger temporaire (TET) dépose une demande de PTOTV en invoquant des abus de la part de son employeur, cela déclenche un processus qui peut avoir des conséquences sérieuses pour l'entreprise :

- **Perte immédiate de l'employé(e) :**
Si le permis est accordé (souvent sur une base préliminaire pour protéger le travailleur ou la travailleuse, l'employé(e) n'est plus lié(e) à l'employeur et peut légalement cesser de travailler pour lui ou pour elle et chercher un autre emploi.
- **Déclenchement d'une enquête/inspection :** IRCC et/ou Emploi et Développement social Canada (EDSC) prendront les allégations au sérieux et initieront probablement une inspection ou une enquête pour vérifier la conformité de l'employeur avec les conditions du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET).
- **Examen des pratiques de l'entreprise :** L'enquête portera sur les allégations spécifiques d'abus, mais aussi potentiellement sur le respect général des conditions de travail, des salaires, des heures, de la sécurité et des engagements pris dans l'offre d'emploi ou l'EIMT.



- **Conséquences possibles en cas de non-conformité avérée**

Si l'enquête conclut que l'employeur n'a pas respecté les conditions du programme ou que des abus ont eu lieu, les sanctions peuvent inclure :

- **Des avertissements officiels.**
 - **Des pénalités administratives pécuniaires (amendes pouvant être très élevées, jusqu'à 100 000 \$ par infraction, jusqu'à un maximum de 1 million \$ par an).**
 - **Une interdiction (temporaire ou permanente) d'embaucher des travailleurs étrangers temporaires via le PTET ou le Programme de mobilité internationale (PMI).**
 - **La publication du nom de l'entreprise sur la liste publique des employeurs non conformes sur le site web d'IRCC (impact réputationnel majeur).**
 - **La révocation des EIMT précédemment approuvés.**
- **Impact réputationnel :** Une enquête pour abus et une éventuelle inscription sur la liste noire peuvent gravement nuire à la réputation de l'entreprise.
 - **Impact sur les futures embauches :** Même une enquête non concluante peut rendre plus difficile l'obtention d'EIMT à l'avenir, car l'employeur sera sous surveillance accrue.

En résumé, une demande de PTOTV par un(e) employé(e) est un signal d'alarme sérieux pour un employeur. Elle indique non seulement la perte potentielle d'un(e) travailleur(euse), mais surtout le déclenchement d'une enquête officielle par les autorités canadiennes pouvant mener à des sanctions sévères en cas de confirmation d'abus ou de non-respect des règles du programme. Il est crucial pour les employeurs de bien comprendre et de respecter rigoureusement leurs obligations envers les travailleurs étrangers temporaires.



Recommandations pour les employeurs

Pour minimiser les risques et assurer un environnement de travail positif, les employeurs sont encouragés à :

- Se familiariser pleinement avec leurs obligations en vertu du Programme des travailleurs étrangers temporaires.
- Mettre en place des mécanismes clairs et accessibles permettant aux travailleur(euse)s de signaler leurs préoccupations ou des situations d'abus en toute confidentialité et sans crainte de représailles.
- Fournir une formation adéquate aux superviseur(e)s sur la gestion du personnel et la prévention de la violence et du harcèlement en milieu de travail.
- Maintenir une communication ouverte avec les travailleur(euse)s et les représentant(e)s des gouvernements étrangers participants (dans le cadre du PTAS) pour résoudre les problèmes rapidement.
- Tenir des registres précis et complets concernant les conditions de travail, les heures travaillées et les salaires versés.

Sources officielles du gouvernement du Canada :

- Permis de travail ouvert pour les travailleurs étrangers vulnérables victimes de violence : <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/permis/temporaire/travailleurs-vulnerables.html>
- Renseignements relatifs à la conformité pour les employeurs qui embauchent des travailleurs étrangers temporaires : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleursetrangers/conformite-employeurs.html>
- Inspections de la conformité des employeurs : <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/bulletins-guides-operationnels/residents-temporaires/travailleurs-etrangers/travailler-sans-permis/inspections-conformiteemployeurs.html>
- Employeurs qui ont été jugés non conformes : <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/employeurs-non-conformes.html>

Mentions

Coordination du projet original

Marjorie Chrétien, directrice générale

Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes (CSMOPM)

www.pechesmaritimes.org

Responsables du contenu

1^{re} édition, 2019 – Conception

Mélanie Sirois, présidente

Dotemtex Recrutement International

www.dotemtex.ca

2^e édition, 2023 – Mise à jour 2025

Laurence Langlois, consultante réglementée en immigration canadienne (CRIC)

Laurence Langlois Immigration

www.laurencelangloisimmigration.ca

Coordination du projet pour le secteur de l'horticulture ornementale

Audrey Moisan, chargée de projets

Comité sectoriel de l'horticulture ornementale - commercialisation et services

www.horticompetences.ca

Conception graphique 2^e édition, 2023

Ariane Faribault, coordonnatrice des communications

Comité sectoriel de l'horticulture ornementale - commercialisation et services

www.horticompetences.ca

Coordination du projet pour le secteur du commerce de l'alimentation, 2025

Marylin Donsbeck, chargée de projets

Janie Leclerc, agente aux communications

Comité sectoriel du commerce de l'alimentation

www.csmoca.org



CSMOCA

7105, rue Saint-Hubert,
Local 105
Montréal (Québec) H2S 2N1

www.csmoca.ca

info@csmoca.ca

CSMOCA
Comité sectoriel de main-d'œuvre
du commerce de l'alimentation