

Recrutement, accueil et accompagnement de la main d'œuvre immigrante :

des pratiques inclusives pour
une embauche conforme et éclairée



ONT PARTICIPÉ À L'ÉLABORATION DE CE GUIDE

Collectif régional de développement du Bas-Saint-Laurent

Table de concertation en immigration du Bas-Saint-Laurent

Immigralys, Services conseil en immigration

Info Justice Bas-Saint-Laurent

Le comité régional en attractivité et l'équipe de Place aux jeunes du Bas-Saint-Laurent

Nous remercions les membres du comité directeur de l'Entente sectorielle de développement en attractivité, accueil et immigration (ESDAAI) pour leur précieuse collaboration et leurs conseils dans l'élaboration de ce guide :

- La direction régionale du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) – Bas-Saint-Laurent-Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine
- La direction régionale du ministère des Affaires municipales et de l'Habitation
- Le Pôle régional en enseignement supérieur du Bas-Saint-Laurent
- La direction régionale de Service Québec
- Les huit MRC du Bas-Saint-Laurent

Nous remercions également Développement Mauricie, dont le *Guide des bonnes pratiques pour les entreprises* a inspiré la réalisation de cet outil.

Ce guide a été rédigé à l'hiver 2026. Les termes et le contenu peuvent évoluer en fonction des modifications législatives ou administratives.

Certains contenus ont été produits avec l'aide de l'intelligence artificielle, conformément à notre politique interne, et validés par notre équipe.

Nous remercions les entreprises suivantes et leurs équipes pour leur collaboration lors de la prise de photos :

- Carrossier ProColor Cabano/Dégelis
- Centre de la petite enfance (CPE) La Baleine Bricoleuse
- Ferme HRD Duschene inc.
- Groupe Gibo
- Groupe Normand
- Hôtel Universel à Rivière-du-Loup
- Les Fibres de Verre Rioux

TABLE DES MATIÈRES

5	○	INTRODUCTION
6	○	LES PRINCIPAUX ACRONYMES
7	○	COMPRENDRE LE CADRE DE L'IMMIGRATION
8	○	Les statuts et les permis d'immigration
11	○	RECRUTER AU BAS-SAINT-LAURENT
12	○	Explorer les options en matière de main-d'œuvre
15	○	Diffuser des offres d'emploi inclusives
17	○	Collaborer avec une agence : les éléments à considérer
19	○	EMBAUCHER UNE PERSONNE DEMANDEUSE D'ASILE
20	○	Statut administratif
22	○	Accès aux services
24	○	Aide-mémoire : Embaucher une personne demandeuse d'asile
25	○	RECRUTER À L'INTERNATIONAL
26	○	Les travailleurs étrangers temporaires (TÉT)
28	○	Les bases administratives
31	○	Les étapes du processus
33	○	Les services d'accompagnement
35	○	Les services-conseils en immigration
36	○	Conformité et responsabilités
38	○	Maintien en emploi et transition vers la résidence permanente
40	○	Aide-mémoire : Recruter à l'international

41 — **ACCUEILLIR ET FAVORISER L'ENRACINEMENT**

42 — Les ressources d'accompagnement

44 — Avant l'arrivée

45 — Les premiers jours

46 — L'inclusion en emploi

48 — La formation interculturelle

51 — La francisation

53 — La gestion des dossiers

54 — Préparer la fin d'emploi ou le départ

56 — Aide-mémoire : faciliter l'accueil et l'inclusion

57 — **RÉPERTOIRE DES RESSOURCES**

58 — Les ressources par territoire de MRC

62 — Les ressources régionales

63 — Les ressources destinées aux travailleurs étrangers temporaires

64 — Les ressources destinées aux personnes demandeuses d'asile

INTRODUCTION

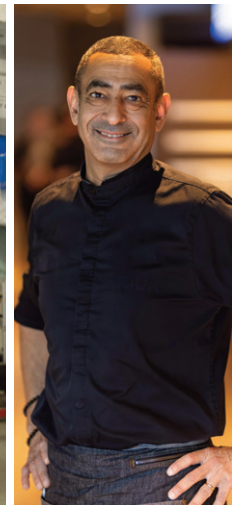
Le Bas-Saint-Laurent se distingue par la qualité de son milieu de vie, la vitalité de ses communautés et la diversité de ses secteurs d'activité. Dans ce contexte, l'immigration contribue de manière concrète au dynamisme économique et à la vitalité démographique du territoire.

Les entreprises jouent un rôle clé dans cette attractivité. Recruter et intégrer des personnes immigrantes ne relève pas uniquement d'un besoin de main-d'œuvre : il s'agit également d'un levier stratégique pour assurer la continuité des activités, soutenir l'innovation et renforcer l'enracinement durable en région.

Ce guide a été conçu pour offrir des repères clairs aux employeurs du Bas-Saint-Laurent. Il présente les principaux statuts d'immigration, les obligations administratives et les ressources disponibles afin de soutenir une démarche structurée, conforme et adaptée aux réalités régionales.

IMPORTANT

Ce guide ne remplace pas les conseils d'une personne spécialisée en immigration. L'entreprise demeure responsable de vérifier sa conformité aux règles d'immigration en vigueur et d'adapter ses démarches au parcours particulier de chaque employé-e.



LES PRINCIPAUX ACRONYMES

ASFC	Agence des services frontaliers du Canada
AVE	Autorisation de voyage électronique
CAQ	Certificat d'acceptation du Québec
CRHA	Ordre des conseillers en ressources humaines agréés
CICC	Collège des consultants en immigration et en citoyenneté
CNESST	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
CRIC	Consultant réglementé en immigration canadienne
CFP	Centre de formation professionnelle
CMM	Communauté métropolitaine de Montréal
CNP	Classification nationale des professions
CSQ	Certificat de sélection du Québec
DDA	Document du demandeur d'asile (« papier brun »)
EDSC	Emploi et Développement social Canada
EIMT	Étude d'impact sur le marché du travail
FÉER	Formation, Études, Expérience et Responsabilités
FCCQ	Fédération des chambres de commerce du Québec
IRCC	Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada
MIFI	Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration
NAS	Numéro d'assurance sociale
OEV	Offre d'emploi validée
OQLF	Office québécois de la langue française
PAMT	Programme d'apprentissage en milieu de travail
PFSI	Programme fédéral de santé intérimaire
PMI	Programme de mobilité internationale
PRAIDA	Programme régional d'accueil et d'intégration des demandeurs d'asile
PRIIME	Programme d'aide à l'intégration en emploi des immigrants et des minorités visibles
PTPD	Permis de travail postdiplôme
PTÉT	Programme des travailleurs étrangers temporaires
PTOTV	Permis de travail ouvert pour travailleurs vulnérables
RAMQ	Régie de l'assurance maladie du Québec
RP	Résident permanent
SAAQ	Société de l'assurance automobile du Québec
TÉT	Travailleurs étrangers temporaires



COMPRENDRE LE CADRE DE L'IMMIGRATION

La compréhension des statuts d'immigration et des types de permis constitue une base essentielle pour toute entreprise qui recrute des personnes immigrantes.

Chaque statut comporte des droits, des limites et des obligations différentes, tant pour la personne employée que pour l'employeur. Une lecture claire de ces distinctions permet d'assurer la conformité, de planifier adéquatement l'embauche et de soutenir la stabilité en emploi.

Les sections suivantes présentent les principales catégories d'immigration et les types de permis les plus fréquemment rencontrés en milieu de travail.

LES STATUTS ET LES PERMIS D'IMMIGRATION

La compréhension des différents statuts d'immigration et des types de permis associés constitue un élément central du cadre d'embauche de personnes immigrantes. Chaque statut comporte des particularités en matière de droits, de limites et d'accès aux services.

Une connaissance de ces distinctions facilite la conformité aux règles applicables et la gestion administrative des dossiers en emploi.

L'immigration au Canada se divise en deux grandes catégories : l'immigration permanente et l'immigration temporaire.

IMMIGRATION PERMANENTE

L'immigration permanente concerne les personnes qui souhaitent s'établir au Canada de façon durable et obtenir le statut de résident permanent. Elle comprend trois principales voies :

● Immigration économique

Personnes sélectionnées pour leurs qualifications, leur expérience professionnelle ou leurs projets d'affaires, en fonction des besoins économiques du Québec et du Canada.

● Regroupement familial

Permet à une personne résidente permanente ou citoyenne du Canada d'accueillir des membres de sa famille proche pour que tous puissent vivre ensemble de façon durable.

● Immigration humanitaire

Personnes qui ont besoin de la protection du Canada en raison de persécutions, de menaces ou de dangers graves dans leur pays d'origine. On distingue principalement deux sous-catégories :

Personnes réfugiées parrainées par l'État

Personnes sélectionnées à l'étranger et admises au Canada à titre de résidentes permanentes dès leur arrivée. Au Québec, elles sont accueillies dans l'une des 14 villes désignées, dont Rimouski.

Personnes protégées

Personnes dont la demande d'asile présentée au Canada a été acceptée. Elles obtiennent alors le statut de « personne protégée » et peuvent ensuite présenter une demande de résidence permanente.

BON À SAVOIR

Les personnes résidentes permanentes ont des droits très similaires à ceux des citoyennes et citoyens canadiens, sauf le droit de vote et le droit de se présenter aux élections. Elles peuvent, après un certain temps et sous certaines conditions, demander la citoyenneté.

IMMIGRATION TEMPORAIRE

L'immigration temporaire concerne les personnes qui viennent au Canada pour une période limitée. Elle se divise en trois grandes catégories :

- **Travailleuses et travailleurs étrangers temporaires**
Personnes venant occuper un emploi précis et limité dans le temps, généralement avec un permis de travail.
- **Étudiantes et étudiants internationaux**
Personnes inscrites à un programme d'études au Canada titulaires d'un permis d'études, lequel pouvant, dans certains cas, autoriser le travail hors campus sous certaines conditions.
- **Visiteuses et visiteurs**
Personnes admises pour un séjour temporaire, le plus souvent comme touristes, et n'ayant généralement pas le droit de travailler au Canada.



Crédit photo : Laurie-Edwidge Cardinal

LES PRINCIPAUX PERMIS LIÉS À L'IMMIGRATION TEMPORAIRE

On distingue principalement deux grandes catégories de permis de travail : le permis fermé et le permis ouvert. Le permis d'études peut également, sous certaines conditions, autoriser le travail.

● Permis fermé

Permis de travail lié à un seul employeur. Il est délivré à la suite d'une offre d'emploi et permet à la personne de travailler uniquement pour l'employeur mentionné, selon les conditions inscrites sur le permis.

● Permis ouvert

Permis permettant de travailler pour n'importe quel employeur au Canada. Il existe plusieurs types de permis ouverts, notamment :

- permis ouvert pour conjoint-e d'une personne titulaire d'un permis de travail ou d'études;
- permis de travail postdiplôme (PTPD), délivré aux étudiantes et étudiants ayant complété un programme admissible;
- permis de travail ouvert pour travailleurs vulnérables (PTOTV), délivré à une personne titulaire d'un permis fermé ayant subi de l'abus ou de mauvais traitements.

● Permis d'études

Permis délivré aux personnes inscrites à temps plein dans un établissement d'enseignement désigné. Il peut autoriser le travail hors campus, généralement jusqu'à 20 heures par semaine pendant les sessions, selon les conditions inscrites sur le permis et les règles en vigueur.

IMPORTANT

L'admissibilité à des services comme la RAMQ, l'accompagnement à l'installation ou l'accès à la formation, dépend du type de permis détenu, de la nature de l'emploi ou du pays d'origine. Ces situations variées peuvent rapidement devenir complexes et représenter un défi pour les employeurs.

SITUATIONS PARTICULIÈRES

Il existe également des situations administratives plus complexes, notamment celle des personnes demandant l'asile, dont la présence est en croissance en région et qui détiennent généralement un permis de travail ouvert.

● Personnes demandant l'asile

Personnes qui demandent la protection du Canada après leur arrivée au pays, soit à un poste frontalier, soit une fois présentes sur le territoire. Pendant le traitement de leur demande, elles bénéficient d'un statut légal temporaire. Elles demeurent en situation régulière et peuvent obtenir un permis de travail ouvert.

● Personnes sans statut

Personnes qui ont perdu leur droit de séjour au Canada, par exemple à la suite de l'expiration de leur visa ou de leur permis. Elles ne sont pas autorisées à travailler et n'ont généralement pas accès aux services publics.

IMPORTANT

L'accès aux services varie selon le statut des personnes immigrantes. Certaines n'ont droit à aucun service. Cependant, au Québec, tous les enfants de moins de 18 ans ont droit à l'école gratuite ainsi qu'aux soins de santé et aux médicaments, peu importe la situation de leurs parents, qu'ils aient un statut ou non, pourvu qu'ils résident sur le territoire.



RECRUTER AU BAS-SAINT-LAURENT

Le recrutement représente un enjeu important pour les entreprises et les organisations du Bas-Saint-Laurent. Avant d'entreprendre des démarches à l'international, plusieurs ressources et stratégies peuvent être mises à profit afin de répondre aux besoins de main-d'œuvre.

Ce chapitre présente les options disponibles en région, les moyens de diffusion des offres d'emploi ainsi que les éléments à considérer lorsqu'une collaboration avec une agence est envisagée.

EXPLORER LES OPTIONS EN MATIÈRE DE MAIN-D'ŒUVRE

Au Bas-Saint-Laurent, plusieurs ressources soutiennent les entreprises dans leurs démarches de recrutement. Avant d'entreprendre des démarches à l'international, des solutions locales et régionales peuvent être envisagées afin de répondre aux besoins de main-d'œuvre.

SERVICES QUÉBEC

Le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) permet d'apprendre un métier directement en entreprise, avec l'encadrement d'un collègue expérimenté et une rémunération durant la formation. Il mène à une reconnaissance officielle des compétences. Les travailleurs étrangers temporaires y sont aussi admissibles.


Pour plus d'informations :

 quebec.ca/emploi/perfectionner/gagner-experience/obtenir-certificat-metier-non-reglemente/apprentissage-milieu-travail


PLACE AUX JEUNES EN RÉGION

Le réseau Place aux jeunes met les entreprises en relation avec des jeunes diplômés de 18 à 35 ans, mais aussi avec des personnes immigrantes établies ailleurs au Québec, notamment dans la Communauté métropolitaine de Montréal (CMM), qui souhaitent s'installer en région.

Les entreprises peuvent créer un profil employeur et publier leurs besoins sur la plateforme :

 placeauxjeunes.qc.ca/compte/inscription/employeur

Pour trouver une antenne locale :

 placeauxjeunes.qc.ca/regions/bas-saint-laurent

ORGANISMES SPÉCIALISÉS EN EMPLOYABILITÉ DE LA RÉGION

Chaque MRC compte des organismes qui accompagnent les personnes en recherche d'emploi – dont plusieurs sont issues de l'immigration – dans leur intégration professionnelle.

Ces organismes peuvent vous aider à trouver des profils correspondant à vos besoins et à faciliter leur intégration dans votre équipe.

Trouvez l'organisme le plus près :

 quebec.ca/emploi/trouver-emploi-stage/organismes-aide/repertoire-organismes-specialises-employabilite

PLATEFORME EMPLOIS EN RÉGIONS

Cette plateforme vise la régionalisation de l'immigration au Québec. Les entreprises peuvent y publier leurs offres afin de rejoindre des personnes immigrantes établies dans la CMM et intéressées par une installation en région.

Explorez le site et n'hésitez pas à entrer en contact avec l'équipe :


 emploisenregions.ca

LES SALONS DE L'EMPLOI

Chaque année, les agentes et agents en attractivité régionale font la promotion du Bas-Saint-Laurent lors des différents salons de l'emploi à Montréal. On y présente les occasions d'emploi et les attraits de la région à des personnes déjà établies au Québec et prêtes à s'installer hors des grands centres.

Publiez vos offres d'emploi sur **Québec emploi** ou **Jobillico** : elles apparaîtront automatiquement sur le site web bas-saint-laurent.org, le principal outil de promotion utilisé lors de ces événements.

Pour toute question :

 crdbsl.org/developpement-regional/lattractivite-du-bas-saint-laurent.html



L'Événement Carrières,
Montréal, automne 2024.

Crédit photo : Inconnu

VISION INCLUSION - FCCQ

Vision Inclusion est un service gratuit et disponible pour toutes les entreprises du Québec. Il offre un système de jumelage gratuit permettant aux entreprises d'être connectées avec des profils issus de la diversité.

Créez votre compte employeur pour recevoir automatiquement des candidatures correspondant aux compétences recherchées.

Visitez le site :

 fccq.ca - section Vision Inclusion, et créez votre compte employeur.

Pour un accompagnement personnalisé, écrivez à :

 coordination.employeurs@fccq.ca

COLLABORATION AVEC LES INSTITUTIONS SCOLAIRES

Travailler en amont avec les milieux scolaires est une stratégie efficace pour assurer une relève locale.

Les services aux entreprises des Centres de formation professionnelle peuvent:

- adapter ou offrir des formations sur mesure;
- organiser des stages et visites industrielles;
- soutenir la mise en place de formations en entreprise;
- vous aider à identifier des élèves ou finissants correspondant à vos besoins.

Les cégeps contribuent à la formation de la main-d'œuvre régionale et offrent :

- des stages;
- des programmes en alternance travail-études;
- de la formation continue;
- de la recherche appliquée et des services techniques.

LES AGENCES DE RECRUTEMENT ET DE PLACEMENT

Certaines entreprises, malgré leurs démarches locales, font face à une pénurie persistante ou à des besoins très spécialisés.

Ces agences offrent parfois des services clé en main pour soutenir la recherche, l'embauche et l'intégration de travailleurs étrangers temporaires. Chez les agences de placement, on observe une augmentation du nombre de demandeurs d'asile qu'elles placent en emploi, puisque ces personnes sont déjà présentes au Québec et disponibles rapidement.

DIFFUSER DES OFFRES D'EMPLOI INCLUSIVES

La rédaction d'une offre d'emploi claire et inclusive peut contribuer à élargir le bassin de candidatures, notamment auprès des personnes immigrantes établies au Québec qui envisagent une installation en région.



BONNE PRATIQUE

Une offre bien structurée favorise la compréhension du poste, réduit certaines barrières pouvant être perçues et peut attirer un plus grand nombre de candidatures, y compris de personnes établies dans la Communauté métropolitaine de Montréal (CMM).

ASTUCES PRATIQUES

● Mentionner l'ouverture à la diversité

Une simple phrase peut faire toute la différence :

- « *Nous valorisons la diversité culturelle et encourageons les candidatures de toutes origines.* »
- « *Les nouveaux arrivants sont invités à soumettre leur candidature.* »

● Préciser les exigences essentielles

Certaines formulations peuvent restreindre le nombre de candidatures, notamment :

- L'exigence d'un « français parfait » lorsque le poste requiert un français fonctionnel.
- L'exigence d'une « expérience québécoise » lorsque celle-ci n'est pas indispensable.

● Mentionner les ressources disponibles dans la région

L'indication de services d'accueil ou d'accompagnement peut rassurer des personnes intéressées par une installation en région.

- « *Des services d'accueil et d'intégration sont disponibles dans le Bas-Saint-Laurent.* »
- « *Nous pouvons vous référer à des ressources pour faciliter votre installation en région.* »


POUR ALLER PLUS LOIN

Des formations et ressources existent pour outiller les entreprises dans la rédaction d'offres d'emploi inclusives et l'adoption de pratiques de recrutement qui attirent une diversité de talents.


Consulter le site de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse : Recruter sans discriminer

 cdpdj.qc.ca/fr/nos-services/outils-en-ligne/recruter-sans-discriminer

Consulter l'espace formation de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (CRHA) :

 formation.ordrecrha.org

VOICI QUELQUES SITES OÙ VOUS POUVEZ PUBLIER VOS OFFRES D'EMPLOI POUR REJOINDRE PLUS PARTICULIÈREMENT DES PERSONNES IMMIGRANTES :

 SITE WEB	 ADRESSE WEB	 COÛT	 AVANTAGES
Québec emploi	quebec.ca	Gratuit	Diffusion automatique vers les sites régionaux du Bas-Saint-Laurent et Place aux jeunes.
Jobillico	jobillico.com	Payant (selon forfait)	Plateforme très populaire; grande visibilité au Québec; vos offres apparaissent aussi sur les portails régionaux du Bas-Saint-Laurent.
Indeed	indeed.ca	Variable selon la publication	Une des plateformes les plus utilisées au Québec; grande portée; très efficace pour atteindre des candidats locaux et internationaux.
Job au Québec	jobauquebec.com	Variable selon la publication	Bonne visibilité provinciale; rejoint un bassin diversifié, incluant des personnes immigrantes.
Site d'emploi	sitedemploi.com	Variable selon la publication	Interface simple; bonne portée pour les PME; publication rapide.
Monster	monster.ca	Payant	Portée nationale et internationale; outils avancés de recherche et visibilité importante.
Workopolis	workopolis.com	Payant	Bonne visibilité; partenaire d'Indeed pour la diffusion des offres.

COLLABORER AVEC UNE AGENCE : LES ÉLÉMENTS À CONSIDÉRER

Dans certains secteurs, le recrutement peut présenter des défis persistants. Pour répondre à des besoins ponctuels ou spécialisés, certaines entreprises collaborent avec une agence de recrutement ou de placement.

DEUX TYPES D'AGENCES À DISTINGUER

● Agence de recrutement

Intervient principalement dans la recherche et l'embauche de travailleuses et travailleurs étrangers temporaires. Elle peut offrir un accompagnement pour les démarches administratives liées aux programmes d'immigration et intervient généralement avant l'arrivée au Canada.

● Agence de placement


Fournit du personnel déjà présent au Québec pour des besoins temporaires ou immédiats. Dans la majorité des cas, l'agence demeure l'employeur officiel des personnes placées. Certaines agences placent également des demandeurs d'asile titulaires d'un permis de travail.

IMPORTANT

Le recours à une agence ne transfère pas les responsabilités légales de l'entreprise. L'employeur demeure responsable du respect des normes applicables et de la vérification du statut de travail des personnes embauchées.

VÉRIFIER LA CONFORMITÉ DE L'AGENCE

Avant de conclure une entente, il est recommandé de procéder à une vérification de la conformité de l'agence :

- valider le permis délivré par la CNESST en consultant le registre des titulaires de permis d'agence;
 cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/agences-placement-personnel-recrutement/permis-agences/registre-titulaires-permis-agence
- s'assurer que toute personne au sein de l'agence qui conseille dans les démarches d'immigration possède la certification officielle requise (voir page 35);
- lire attentivement les clauses du contrat : frais, durée, responsabilités;
- s'assurer que l'agence offre un service de conseils honnête, sans pression ni précipitation;
- demander des références à d'autres entreprises clientes;
- refuser toute pratique douteuse : aucun frais ne doit être exigé aux travailleurs;
- choisir une agence qui propose un accompagnement humain et transparent.

VÉRIFICATION DU TYPE DE PERMIS

Lorsqu'une agence propose une personne déjà titulaire d'un permis de travail, les éléments suivants du permis doivent être vérifiés :

- le type de permis (ouvert ou fermé);
- le nom de l'employeur inscrit, le cas échéant;
- les conditions mentionnées sur le permis;
- la date d'expiration.

! IMPORTANT

Le type de permis de travail influence directement la possibilité d'embauche.


Permis de travail ouvert

Il permet de travailler pour tout employeur au Québec, sous réserve des conditions inscrites au permis.

Permis de travail fermé

Il est lié à un employeur précis. Une nouvelle démarche pourrait être requise avant l'embauche.

Pour plus d'information, visitez la page de la CNESST sur les responsabilités de l'entreprise cliente d'une agence de placement et de recrutement :

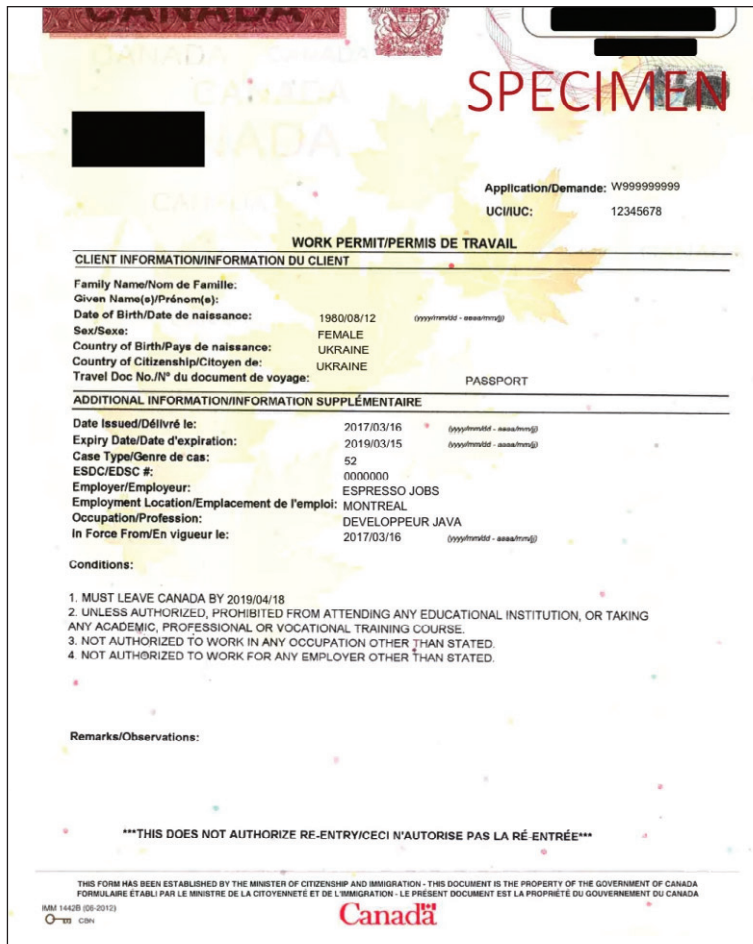
 cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/agences-placement-personnel-recrutement/agences-placement-personnel/entreprises-clientes-dune-agence-placement

! MISE EN GARDE

Les personnes sans statut légal au Canada ne sont pas autorisées à travailler.

L'embauche d'une personne sans statut ou sans permis de travail valide peut entraîner des conséquences juridiques importantes pour l'entreprise, incluant des sanctions administratives et financières.

Une vérification rigoureuse du statut et de la validité du permis de travail est donc essentielle avant toute embauche.



SPECIMEN

Application/Demande: W999999999
UCI/IUC: 12345678

WORK PERMIT/PERMIS DE TRAVAIL

CLIENT INFORMATION/INFORMATION DU CLIENT

Family Name/Nom de Famille:
Given Name(s)/Prénom(s):
Date of Birth/Date de naissance: 1980/08/12 (yyyy/mm/dd - aaaa/mm/jj)
Sex/Sexe: FEMALE
Country of Birth/Pays de naissance: UKRAINE
Country of Citizenship/Citoyen de: UKRAINE
Travel Doc No./N° du document de voyage: PASSPORT

ADDITIONAL INFORMATION/INFORMATION SUPPLÉMENTAIRE

Date issued/Déjà délivré le: 2017/03/16 (yyyy/mm/dd - aaaa/mm/jj)
Expiry Date/Date d'expiration: 2019/03/15 (yyyy/mm/dd - aaaa/mm/jj)
Case Type/Genre de cas: 52 (yyyy/mm/dd - aaaa/mm/jj)
ESDC/EDSC #: 0000000
Employer/Employeur: ESPRESSO JOBS
Employment Location/Emplacement de l'emploi: MONTREAL
Occupation/Profession: DEVELOPPEUR JAVA
In Force From/En vigueur le: 2017/03/16 (yyyy/mm/dd - aaaa/mm/jj)

Conditions:

1. MUST LEAVE CANADA BY 2019/04/18
2. UNLESS AUTHORIZED, PROHIBITED FROM ATTENDING ANY EDUCATIONAL INSTITUTION, OR TAKING ANY ACADEMIC, PROFESSIONAL OR VOCATIONAL TRAINING COURSE.
3. NOT AUTHORIZED TO WORK IN ANY OCCUPATION OTHER THAN STATED.
4. NOT AUTHORIZED TO WORK FOR ANY EMPLOYER OTHER THAN STATED.

Remarks/Observations:

THIS DOES NOT AUTHORIZE RE-ENTRY/CECI N'AUTORISE PAS LA RÉ-ENTRÉE


THIS FORM HAS BEEN ESTABLISHED BY THE MINISTER OF CITIZENSHIP AND IMMIGRATION - THIS DOCUMENT IS THE PROPERTY OF THE GOVERNMENT OF CANADA
FORMULAIRE ÉTABLI PAR LE MINISTRE DE LA CITOYENNETÉ ET DE L'IMMIGRATION - LE PRÉSENT DOCUMENT EST LA PROPRIÉTÉ DU GOUVERNEMENT DU CANADA

IMM 1442B (06-2012)
Canada

Espresso-Jobs. « Savez-vous lire un permis de travail ».

Consulté le 20 mai 2026.

espresso-jobs.com/conseils-carriere/carriere/savez-vous-lire-un-permis-de-travail



EMBAUCHER UNE PERSONNE DEMANDEUSE D'ASILE

De plus en plus d'entreprises embauchent des demandeuses et demandeurs d'asile pour répondre à leurs besoins de main-d'œuvre, souvent par l'intermédiaire d'agences de placement.

Leur statut est particulier : ils n'ont pas accès aux mêmes services ni aux mêmes programmes que les personnes qui ont un statut d'immigrant temporaire.

Pour bien les accompagner et assumer les responsabilités qui vous incombent, il est essentiel de comprendre leur statut administratif et leurs droits.

STATUT ADMINISTRATIF

Une personne demandeuse d'asile sollicite la protection du Canada parce qu'elle craint pour sa vie, sa sécurité ou sa liberté dans son pays d'origine.

Lorsqu'elle présente sa demande d'asile à l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) ou à Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC), elle reçoit un document officiel appelé Document du demandeur d'asile (DDA) – souvent nommé le « papier brun », qui est très important pour accéder, par exemple, aux services de santé.

Ce statut est temporaire, le temps que le Canada décide si la personne doit être protégée ou non.

IMPORTANT

Attention à ne pas confondre les personnes demandeuses d'asile et les personnes réfugiées parrainées par l'État.
(Voir pages 8 à 10)

AUTORISATION DE TRAVAIL VIA UN PERMIS OUVERT

Un demandeur d'asile peut travailler au Canada, mais seulement s'il détient un permis de travail valide. Il s'agit d'un permis de travail ouvert, qui lui permet de travailler pour n'importe quel employeur, partout au Canada (sauf quelques exceptions indiquées sur le permis).

● Pour obtenir un permis de travail valide :

- le demandeur d'asile doit faire la demande lui-même;
- les délais varient selon le volume des demandes;
- le permis est valide 12 mois et peut être renouvelé tant que la demande d'asile est en cours;
- avec ce permis, la personne peut obtenir un NAS provisoire, commençant par 9;
- le NAS doit être renouvelé à chaque renouvellement du permis.

IMPORTANT

La personne demandeuse d'asile doit renouveler son permis de travail **AVANT** sa date d'expiration. Si c'est fait à temps, elle peut continuer de travailler légalement pendant que le nouveau permis est en traitement.

Si le renouvellement est demandé **APRÈS** l'expiration, elle perd son droit de travailler et doit attendre d'avoir reçu son nouveau permis avant de reprendre son emploi.

RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR CONCERNANT LE PERMIS DE TRAVAIL

En tant qu'employeur, vous devez vérifier avant l'embauche que la personne est autorisée à travailler pendant toute la durée de l'emploi. Assurez-vous que la demande de renouvellement est soumise avant l'expiration du permis, idéalement 30 jours d'avance.



MISE EN GARDE

Un employeur qui embauche une personne qui n'est pas autorisée à travailler au Canada peut être soumis à des amendes, des pénalités et d'autres sanctions. Vous devez donc toujours vérifier que le permis de travail de la personne que vous embauchez est valide.

L'AUDIENCE DEVANT LA CISR : UNE ÉTAPE DÉCISIVE

L'audience à la Commission de l'immigration et du statut de réfugié (CISR) est une étape clé du parcours d'un demandeur d'asile.

C'est lors de cette audience qu'il est décidé s'il sera reconnu comme personne protégée.

Les délais peuvent être longs : ils varient entre 14 mois et jusqu'à 36 mois ou plus, selon les dossiers.



IMPORTANT

L'audience est une étape obligatoire pour la personne demandant l'asile. En tant qu'employeur, vous devez lui permettre de s'absenter cette journée-là. L'audience se tient généralement à Montréal, mais il arrive qu'elle soit tenue en mode virtuel.

● Si la demande est refusée

La personne peut perdre son droit de travailler et faire l'objet d'une mesure de renvoi, sous réserve des recours disponibles.

● Si la demande est acceptée

La personne obtient le statut de personne protégée, ce qui lui permet :

- de s'inscrire à la RAMQ;
- de demander un Certificat de sélection du Québec;
- d'entamer les démarches pour la résidence permanente.



IMPORTANT

Le délai pour obtenir la résidence permanente peut aussi être de plusieurs années.

Pendant tout ce temps, la personne devra renouveler régulièrement son permis de travail, et l'employeur devra vérifier que son permis est valide.

ACCÈS AUX SERVICES

Les personnes demandeuses d'asile n'ont pas accès aux services d'accueil et d'intégration financés par le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI). Elles disposent donc de très peu de ressources locales pour les soutenir dans leur installation et leur intégration.

Cela signifie qu'elles n'ont pas accès à plusieurs services habituellement offerts aux nouvelles et nouveaux arrivants, tels que : la recherche de logement, les programmes de jumelage, les activités collectives, ou encore les services en employabilité.

De plus, l'accès aux prestations familiales dépend du statut et des critères fiscaux applicables. Mais généralement elles n'y ont pas droit, peu importe le nombre d'enfants.

En région hors CMM, leur situation est encore plus complexe, puisque la majorité des services spécialisés destinés aux demandeurs d'asile – comme l'aide juridique en immigration ou l'aide pour les impôts – sont surtout concentrés à Montréal, ce qui rend l'accès difficile pour ceux qui s'établissent ailleurs au Québec.

ACCÈS AUX SOINS DE SANTÉ

Tant que la demande d'asile est en cours, la personne n'a pas droit à la RAMQ. Elle est couverte par le Programme fédéral de santé intérimaire (PFSI), administré par Croix Bleue Medavie.

● Le PFSI couvre notamment :

- les consultations médicales et hospitalières;
- les soins dentaires et de la vue urgents;
- les médicaments sur ordonnance.

● Cette couverture est valable jusqu'à ce que la personne :

- obtienne le statut de « personne protégée »;
- devienne résidente permanente;
- quitte le Canada.

Le document du PFSI donnant accès à la couverture médicale est accepté dans la plupart des hôpitaux et cliniques, mais certaines cliniques privées peuvent le refuser.

Les services dentaires, d'ophtalmologie, de psychothérapie, et autres soins de santé sont partiellement couverts tant que le professionnel fait partie de la liste des fournisseurs du PFSI. La majorité de ces fournisseurs se retrouvent dans les grands centres tels que Québec ou Montréal.

Si vous offrez une assurance collective, vérifiez avec votre fournisseur si elle peut être adaptée pour les employés qui n'ont pas accès à la RAMQ.

IMPORTANT

Le « papier brun » est le document officiel qui prouve que la personne est demandeuse d'asile et lui donne accès à la couverture médicale du PFSI. Il doit être présenté à chaque consultation, à la place de la carte de la RAMQ.

RESSOURCE CLÉ POUR LES DEMANDEURS D'ASILE : LE PRAIDA

Bien que situé à Montréal, le PRAIDA (Programme régional d'accueil et d'intégration des demandeurs d'asile) peut accompagner et répondre à des questions à distance pour :

- un accueil et un accompagnement psychosocial et médical;
- des références vers des ressources communautaires et juridiques;
- du soutien aux employeurs qui veulent mieux comprendre la situation d'une travailleuse ou d'un travailleur demandeur d'asile.

 Téléphone : 514 484-7878 poste 64500

DIMENSION PSYCHOSOCIALE LIÉE AU PARCOURS MIGRATOIRE

Les personnes demandeuses d'asile vivent souvent des défis importants : incertitude liée à leur statut, incompréhension du système d'asile, nouveaux codes sociaux, absence de réseau, discrimination, problèmes de transport, précarité financière, etc.

Ces défis peuvent entraîner du stress, de l'anxiété, une baisse d'estime de soi, de la colère ou encore des symptômes dépressifs. Par crainte de perdre leur emploi, certaines personnes cachent leurs difficultés.



BONNE PRATIQUE

En tant qu'employeur – et tout simplement en tant qu'humain – vous êtes invités à faire preuve de compréhension et à orienter la personne vers les ressources appropriées lorsque nécessaire, dont le PRAIDA.

EN RÉSUMÉ

- Les demandeurs d'asile ont le droit de travailler avec un permis valide.
- Leur couverture de santé relève du PFSI et non de la RAMQ.
- Ils n'ont pas accès aux services d'accueil et d'intégration du MIFI.
- Les démarches administratives peuvent être longues, d'où l'importance de la souplesse et de la compréhension.

POUR ALLER PLUS LOIN

Gouvernement du Québec :

 quebec.ca/immigration/refugies-demandeurs-asile/demandeurs-asile

AIDE-MÉMOIRE :

Embaucher une personne demandeuse d'asile

AVANT L'EMBAUCHE

- Les documents requis sont-ils valides : papier brun, permis de travail ouvert, NAS commençant par 9 ?
- Les dates d'expiration sont-elles consignées au dossier RH ?

PENDANT L'EMPLOI

- Un suivi des échéances et des renouvellements de permis est-il prévu ?
- Une certaine flexibilité est-elle envisagée pour les démarches auprès d'IRCC ou les audiences devant la CISR ?

COUVERTURE ET SERVICES

- Le régime de couverture de santé applicable (PFSI) est-il bien compris ?
- Les limites d'accès à certains services publics ont-elles été expliquées et des ressources locales identifiées au besoin ?

SUIVI DU STATUT

- Les conséquences possibles d'une décision de la CISR sont-elles comprises et anticipées ?
- Un suivi administratif rigoureux est-il maintenu jusqu'à la stabilisation du statut ?

ASPECTS HUMAINS

- L'équipe est-elle sensibilisée à la réalité particulière des personnes demandeuses d'asile ?
- Un climat sécurisant favorisant l'expression des préoccupations et des interrogations est-il encouragé ?
- Les ressources spécialisées (ex. PRAIDA) sont-elles connues en cas de besoin ?

RECRUTER À L'INTERNATIONAL

Plusieurs entreprises québécoises ont recours au recrutement international pour combler des postes difficiles à pourvoir ou pour attirer des expertises spécifiques.

Le recrutement de travailleuses et travailleurs étrangers temporaires peut constituer un levier stratégique. Toutefois, il s'agit d'un processus encadré par des règles gouvernementales précises, qui exigent une compréhension rigoureuse des programmes applicables, des autorisations requises et des obligations légales de l'employeur.

Au-delà des démarches administratives, cette réalité implique également une dimension humaine importante. Les personnes recrutées vivent un parcours migratoire complexe, souvent marqué par des délais, des incertitudes et des adaptations culturelles. Une bonne compréhension de leur statut et des conditions associées à leur permis de travail contribue à favoriser une intégration professionnelle réussie et une relation d'emploi stable.

Ce chapitre vise à présenter les bases du recrutement international, les principaux programmes existants, les étapes administratives à prévoir ainsi que les responsabilités de l'employeur.



MISE EN GARDE

Il s'agit d'informations générales destinées à soutenir votre réflexion et votre planification. Ceci ne constitue pas un avis juridique.

LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES (TÉT)

Le recrutement international peut répondre à des besoins de main-d'œuvre persistants, lorsque certains postes demeurent difficiles à pourvoir localement. Il peut aussi représenter un choix stratégique pour attirer des expertises spécifiques et soutenir le développement de secteurs clés.

Toutefois, ce mécanisme est encadré par des règles gouvernementales qui peuvent évoluer. Le statut de travailleur étranger temporaire demeure, par définition, temporaire et lié à des conditions précises.

! MISE EN GARDE

Les règles encadrant le recrutement international peuvent être modifiées rapidement par les gouvernements. Les programmes d'immigration et les conditions d'admissibilité évoluent régulièrement, ce qui peut avoir un impact sur la planification de la main-d'œuvre.

MAIS D'ABORD, QU'EST-CE QU'UN TÉT ?

Un travailleur étranger temporaire est une personne qui détient un statut de résident temporaire lui permettant de travailler au Canada pour une durée déterminée.

Son autorisation est encadrée par un permis de travail qui précise notamment :

- la durée de validité;
- l'employeur autorisé;
- le lieu de travail;
- le type d'emploi ou les fonctions autorisées.

Ces conditions doivent être respectées en tout temps.



Crédit photo : Laurie-Ève Fortin

LES VOIES D'ACCÈS PERMETTANT L'EMBAUCHE DE TÉT

● Le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET)

Ce programme permet aux employeurs de combler des besoins temporaires en main-d'œuvre lorsqu'aucune personne citoyenne canadienne ou résidente permanente n'est disponible pour occuper le poste.

Dans la majorité des cas, ce programme exige l'obtention :

- d'une Étude d'impact sur le marché du travail (EIMT);
- d'un Certificat d'acceptation du Québec (CAQ).

Le PTET comprend 4 volets :

- haut salaire;
- bas salaire;
- talents mondiaux;
- agricole.

Dans la majorité des cas, le permis de travail délivré est lié à un employeur précis et à un poste déterminé. On parle alors de *permis fermé*.

BON À SAVOIR

Pour le secteur agricole, il existe également un programme spécifique : le Programme des travailleurs agricoles saisonniers - PTAS

● Le Programme de mobilité internationale (PMI)

Ce programme permet l'embauche de travailleuses et de travailleurs étrangers temporaires sans EIMT. Il comprend notamment des situations liées à :

- des accords internationaux;
- des transferts intra-entreprise;
- certaines politiques publiques;
- certains permis délivrés aux conjointes ou conjoints qui accompagnent une personne autorisée à travailler au Canada.

Dans le cadre du PMI, le permis de travail peut être ouvert, c'est-à-dire que la personne peut travailler pour n'importe quel employeur, ou lié à un employeur spécifique, selon la catégorie.


IMPORTANT

Les conditions indiquées sur le permis de travail (salaire, tâches et lieu de travail, le cas échéant) doivent être respectées telles qu'approuvées. Toute modification nécessite une nouvelle démarche officielle.

Le non-respect de ces conditions peut entraîner un refus de renouvellement du permis pour le travailleur et des sanctions pour l'employeur, notamment des pénalités financières.

POUR EN SAVOIR PLUS

Consultez les informations officielles du gouvernement du Québec :

 www.quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/recruter/embaucher-immigrant/embaucher-travailleur-etranger-temporaire

MISE EN GARDE

Les démarches d'immigration évoluent régulièrement. Avant de déposer une demande, consultez toujours les pages officielles pour obtenir les procédures et formulaires les plus récents.

LES BASES ADMINISTRATIVES

Recruter à l'international implique des démarches administratives préalables.

Ces étapes sont particulièrement importantes dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET), où l'employeur doit démontrer le besoin et obtenir les autorisations requises avant l'embauche.

LA DÉMONSTRATION DU BESOIN

Avant de pouvoir recruter à l'étranger, l'entreprise doit démontrer qu'elle n'a pas réussi à pourvoir le poste localement.

Cela implique :

- de définir clairement le poste;
- d'identifier la Classification nationale de la profession (CNP);
- d'afficher le poste pendant la durée requise;
- de respecter les exigences salariales applicables.

LA CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS (CNP) ET LA CATÉGORIE FÉER

La Classification nationale des professions (CNP) est le système utilisé pour classer les emplois au Canada. Chaque profession correspond à un code précis et à une catégorie FÉER (Formation, Études, Expérience et Responsabilités).

Le choix de la CNP permet notamment :

- de vérifier l'admissibilité au programme;
- de déterminer si le poste relève du volet haut ou bas salaire;
- d'établir les exigences liées à l'EIMT et au CAQ;
- d'évaluer l'admissibilité du conjoint ou de la conjointe à un permis ouvert;
- d'influencer certaines possibilités de transition vers la résidence permanente.




IMPORTANT

Le choix de la CNP constitue donc une étape clé, qui précède l'ensemble des démarches de recrutement international.

Pour en savoir plus sur le CNP

 noc.esdc.gc.ca/Home/AboutNOC

Pour trouver le CNP et la catégorie FÉER reliés à votre emploi

 canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/trouver-classification-nationale-professions.html


L'ÉVALUATION D'IMPACT SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL (EIMT)

Dans le cadre du PTET, une EIMT est généralement requise. Traitée conjointement par le gouvernement du Canada et le gouvernement du Québec, elle vise à :


- confirmer le besoin d'embauche;
- démontrer l'absence de main-d'œuvre disponible;
- s'assurer que l'embauche n'aura pas d'impact négatif sur le marché du travail local.

Pour déterminer si vous avez besoin d'une EIMT :

Consulter le site du gouvernement du Canada

 canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/embaucher-etranger-temporaires/verifier-besoin-etude-impact-marche-travail.html#besoin

Consulter le site du gouvernement du Québec

 quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/recruter/embaucher-immigrant/embaucher-travailleur-etranger-temporaire/comprendre-autorisations


IMPORTANT

Pour obtenir une EIMT, l'employeur ne doit pas figurer sur la liste des employeurs non conformes, ni avoir fait l'objet de sanctions qui le rendent inadmissible au programme.

LE CERTIFICAT D'ACCEPTATION DU QUÉBEC (CAQ)

Le CAQ est délivré par le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) dans le cadre d'une demande de sélection temporaire. Il confirme que le gouvernement du Québec accepte l'embauche d'une personne étrangère pour un poste précis.

Pour en savoir plus sur la demande de CAQ

 quebec.ca/immigration/travailler-quebec/travailleurs-temporaires/programme-travailleurs-etrangers-temporaires/autorisations/demande-selection-temporaire

BON À SAVOIR

Au Québec, une demande de CAQ accompagne généralement toute demande d'EIMT dans le cadre du PTET.

LE SALAIRE MÉDIAN

Le salaire médian détermine si le poste relève du volet « haut salaire » ou « bas salaire » du PTET. Ce seuil est révisé annuellement.

La catégorie influence directement certaines obligations de l'employeur. Par exemple, dans le volet « bas salaire », l'employeur doit notamment :

- payer le billet d'avion aller-retour;
- planifier le transport de l'aéroport jusqu'au lieu d'hébergement;
- s'assurer d'un logement convenable et abordable;
- fournir une couverture d'assurance maladie jusqu'à l'admissibilité à la RAMQ.

MISE EN GARDE

Une modification du salaire médian peut faire changer le volet applicable et entraîner des obligations différentes. Vérifiez toujours les seuils en vigueur au moment du dépôt.

Pour en savoir plus sur le salaire médian :


 canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangeurs/salaire-moyen.html

CONSULTER LES RESSOURCES OFFICIELLES


PTET - Gouvernement du Québec

 quebec.ca/immigration/travailler-quebec/travailleurs-temporaires/programme-travailleurs-etrangeurs-temporaires/aperçu

PTET - Gouvernement du Canada

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

Pour en savoir plus sur les autorisations à obtenir dans l'embauche d'un TÊT :

 quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/recruter/embaucher-immigrant/embaucher-travailleur-etrangeur-temporaire/comprendre-autorisations



Crédit photo : Laurie-Edwidge Cardinal

LES ÉTAPES DU PROCESSUS

Le recrutement international comporte plusieurs étapes administratives. Le processus peut varier selon le programme choisi (PTET ou PMI) et la situation de la personne recrutée.

Voici un aperçu simplifié des principales étapes.

IMPORTANT

Vérifiez toujours les instructions à jour sur le site d'IRCC, car les procédures peuvent évoluer.

VOICI UN APERÇU SIMPLIFIÉ DES PRINCIPALES ÉTAPES

1 DEMANDE D'AUTORISATION DE TRAVAIL

Dans le cadre d'une demande sous le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) :

- Étude d'impact sur le marché de l'emploi (EIMT)
- Certificat d'acceptation du Québec (CAQ)

Dans le cadre d'une demande sous le Programme de mobilité internationale (PMI) :

- Offre d'emploi du portail des employeurs

2 DEMANDE DE PERMIS DE TRAVAIL

La demande de permis de travail se fait généralement en ligne. Certaines catégories de personnes peuvent présenter une demande au point d'entrée, selon leur admissibilité et les règles en vigueur.

IMPORTANT

Avant de faire la demande de permis de travail, il est important de s'assurer que le passeport du candidat-e soit valide pour toute la durée du permis de travail.

3 DEMANDE D'AUTORISATION DE VOYAGE

Demande de visa, s'il y a lieu

Demande d'autorisation de voyage électronique (AVE), s'il provient d'un pays exempt de visa.

4 DÉLIVRANCE DU PERMIS DE TRAVAIL

À l'aéroport, à l'arrivée du candidat.

Par la poste, si le candidat est déjà au Canada.

MISE EN GARDE

Dans la majorité des cas, la personne recrutée doit demeurer à l'extérieur du Canada pendant le traitement de sa demande, sauf si elle détient déjà un statut valide lui permettant de présenter une demande depuis le Canada.

Par exemple, une personne qui possède déjà un permis de travail fermé peut généralement faire les démarches depuis le Canada en cas de changement d'employeur. Les étapes administratives demeurent alors sensiblement les mêmes.

Par contre, une personne ayant le statut de visiteur ne peut généralement pas demander un permis de travail depuis le Canada, sauf exceptions prévues par la réglementation ou par des politiques publiques temporaires.




Crédit photo : Laurie-Edwidge Cardinal

DÉLAIS DE TRAITEMENT

Les délais varient selon le type de demande, le pays de résidence et le volume de dossiers. Les délais publiés par le gouvernement canadien sont indicatifs et peuvent changer.

Pour consulter les délais de traitement d'une EIMT :

 canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangeurs/delais-traitement-demandes-evaluation-impact-marche-travail.html#h2.1

Pour consulter les délais de traitement des visas et des permis de travail :

 canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/demande/verifier-delais-traitement.html

LES SERVICES D'ACCOMPAGNEMENT

Le recrutement international comporte plusieurs étapes administratives et réglementaires. Les règles peuvent évoluer en fonction des orientations gouvernementales, ce qui peut rendre les démarches complexes.

Un accompagnement peut faciliter la compréhension des programmes applicables et des exigences à respecter.

LE MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA FRANCISATION ET DE L'INTÉGRATION (MIFI) : UN SOUTIEN GRATUIT ET SPÉCIALISÉ

Le MIFI offre des services d'information et d'accompagnement aux employeurs engagés dans un processus de recrutement international, notamment pour :

- un accompagnement personnalisé;
- utiliser les outils comparatifs québécois des diplômes étrangers;
- un service de transmission électronique des documents.

Visiter le site du Gouvernement du Québec pour en connaître davantage sur les services :

 quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/recruter/embaucher-immigrant/obtenir-accompagnement

INSCRIPTION SUR LE PORTAIL ARIMA

Créez votre profil sur le portail ARIMA. Ce compte vous servira également à déposer les documents d'immigration du côté du Québec.

Il est possible d'accéder à une banque de candidatures via le Portail employeurs du MIFI pour cibler des travailleurs déjà au Québec :

 quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/recruter/embaucher-immigrant/portail-employeurs

LES SERVICES « CLÉ EN MAIN »

Certaines entreprises choisissent de recourir à un tiers pour les accompagner dans leurs démarches de recrutement international.

Le recours à un tiers n'est pas obligatoire. Les employeurs peuvent effectuer eux-mêmes leurs démarches ou utiliser les services publics disponibles.

Les services offerts varient d'un prestataire à l'autre. Il revient à l'entreprise de s'assurer que le tiers détient les autorisations requises et agit dans le respect des règles applicables.

MISE EN GARDE

Même en faisant appel à un tiers, l'employeur demeure responsable du respect de toutes les obligations légales et administratives liées à l'embauche de travailleuses et travailleurs étrangers.



Crédit photo : Laurie-Edwidge Cardinal

LES SERVICES- CONSEILS EN IMMIGRATION


Pour préparer ou soumettre des démarches en immigration, seules certaines personnes sont légalement autorisées à vous conseiller ou à vous représenter. Ces personnes peuvent travailler au sein d'agences de recrutement ou exercer à leur compte.

LES PROFESSIONNELS AUTORISÉS


En vertu des règles fédérales et de la Loi sur l'immigration au Québec, peuvent offrir des conseils réglementés :

- les avocat-es (membres du Barreau du Québec);
- les notaires (membres de la Chambre des notaires du Québec);
- les consultant-es réglementé-es en immigration (membres du Collège des consultants en immigration et en citoyenneté – CICC.).

Avant de confier un mandat, vérifiez que la personne est autorisée par IRCC :

 canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/representant-immigration-citoyennete/choisir/autorise.html

Pour les démarches relevant du gouvernement du Québec – notamment les demandes de CAQ et de CSQ – une personne consultante en immigration doit également figurer sur la liste officielle des professionnels reconnus par le gouvernement du Québec.

 quebec.ca/immigration/consultants-immigration/trouver-consultant



MISE EN GARDE

Attention aux faux avocats et faux consultants.

Plusieurs personnes se présentent comme « spécialistes » en immigration sans être autorisées.

Toujours vérifier que la personne en question est reconnue par le Barreau du Québec, la Chambre des notaires ou le Collège des consultants en immigration et en citoyenneté (CICC) avant de lui confier un mandat.

SANS ACCOMPAGNEMENT

Si vous décidez d'effectuer vous-mêmes les démarches, assurez-vous d'être en mesure de respecter toutes les obligations légales associées. Les règles changent fréquemment : il est recommandé de valider l'information directement auprès du MIFI ou d'un professionnel accrédité avant d'entamer un processus d'embauche internationale.

Un refus de demande entraîne non seulement des coûts importants et plusieurs heures de travail perdues, mais peut aussi créer de faux espoirs pour la personne que vous souhaitez recruter.

Lorsque la personne est déjà au Québec, un dossier mal préparé ou non conforme peut également avoir des conséquences légales pour elle, notamment sur son droit de rester et de travailler au pays.

CONFORMITÉ ET RESPONSABILITÉS

Recruter une personne immigrante comporte des responsabilités particulières. En plus des obligations prévues par les lois du travail, l'employeur doit respecter les exigences propres au programme d'immigration applicable.

La conformité permet d'assurer un traitement équitable, de protéger les travailleuses et les travailleurs et de préserver la capacité de l'entreprise à recruter à l'international.

IMPORTANT

Cette section présente les principales obligations à connaître. Pour toute situation particulière, il est essentiel de valider l'information auprès des autorités compétentes ou d'un-e professionnel-le autorisé-e.


Voici quelques considérations importantes :

- **Consulter les sites officiels** sur la conformité et les responsabilités de l'employeur qui embauchent des travailleurs étrangers temporaires dans le cadre du PTET.

Gouvernement du Canada

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

Gouvernement du Québec


 quebec.ca/immigration/travailler-quebec/travailleurs-temporaires/programme-travailleurs-etrangers-temporaires/droits-travailleurs-obligations-employeur/obligations-generales-employeur

- **Respecter les autorisations.** Les TÉT doivent effectuer les tâches pour lesquelles ils ont été recrutés et qui sont validées par leurs autorisations de travail.

Tout changement important aux conditions d'emploi (poste, salaire, lieu de travail) peut nécessiter une nouvelle EIMT, un nouveau CAQ et un nouveau permis de travail.


- **Informez les autorités compétentes de tout changement** aux conditions d'emploi (poste, tâches, horaire ou lieu de travail) et entreprenez, au besoin, les nouvelles démarches administratives requises.

Pour modifier une EIMT positive :


 www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/representant-immigration-citoyennete/choisir/autorise.html

Si vous constatez une non-conformité, corrigez rapidement la situation et effectuez une divulgation volontaire.

Communiquez avec le Centre des services aux employeurs :

 1 800 367-5693

- **Fournir une assurance privée** jusqu'à l'admissibilité à la RAMQ, lorsque le travailleur est soumis au délai de carence.

 clhia.ca/web/CLHIA_LP4W_LND_Webstation.nsf/index_fr.html?readform

MISE EN GARDE

Le non-respect des obligations liées à l'embauche d'un travailleur étranger temporaire ou un changement non autorisé peut entraîner des amendes importantes, la révocation ou le refus d'une EIMT, ainsi qu'une interdiction de recruter à l'international. L'entreprise peut aussi être inscrite sur la liste des employeurs non conformes, ce qui nuit à sa réputation et à sa capacité d'attirer de la main-d'œuvre.

- **Le contrat de travail doit être remis au plus tard le premier jour de travail.** Le formulaire A-2700 (MIFI) peut servir de contrat officiel.
cdn-contentu.quebec.ca/cdn-contentu/immigration/formulaires/fr/Embaucher_un_travailleur_temporaire/FO_Contrat_travail_type_PTET_A2700CF.pdf
- **Déclarer toute embauche et tout départ d'un TÉT dans MonEspace CNESST**
cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/employeurs/declaration-dembauche-travailleurs-etrangers#:~:text=L%27employeur%20qui%20embauche%20un,la%20dur%C3%A9e%20de%20son%20contrat
- **Renseigner les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires sur leurs droits et obligations.**
Guide PTET :
canada.ca/content/dam/esdc-edsc/documents/services/foreign-workers/protected-rights/4337-TFWs-pamphlet_layout-FR.pdf
Guide PMI :
canada.ca/content/dam/ircc/documents/pdf/francais/organisation/publications-guides/pmi-droits-travailleur.pdf
Guide CNESST :
cnesst.gouv.qc.ca/fr/evenements-vie/je-suis-un-travailleur-immigrant-etranger?utm_source=chatgpt.com
- **Fournir au TÉT les informations et les documents nécessaires** pour qu'il puisse faire ses propres demandes : NAS, permis de conduire, etc. (voir page 45)
- **Ne jamais facturer d'autres frais que ceux autorisés** en application d'un programme gouvernemental canadien.
- **Pour les postes à bas salaire ou agricoles, l'employeur doit respecter des exigences supplémentaires** liées au salaire, au transport, au logement et aux conditions minimales d'emploi prévues au programme.

BONNE PRATIQUE

Conservez soigneusement tous les documents liés à chaque travailleur étranger pendant six (6) ans à partir de son premier jour d'emploi tout en respectant la Loi sur la confidentialité des documents.

IMPORTANT

Selon le statut d'immigration de votre employé-e et le programme dans lequel il ou elle a été recruté-e, vos obligations financières et matérielles peuvent varier. Il vous revient de vérifier les exigences applicables auprès des autorités compétentes afin d'assurer votre conformité.



Crédit photo : Laurie-Edwidge Cardinal

MAINTIEN EN EMPLOI ET TRANSITION VERS LA RÉSIDENCE PERMANENTE

L'embauche de travailleuses et travailleurs étrangers temporaires s'inscrit dans un cadre réglementaire en évolution. Les permis de travail sont, dans plusieurs catégories, de durée limitée, et les renouvellements sont soumis à des conditions administratives strictes.

Dans ce contexte, lorsque l'employé-e souhaite entreprendre une démarche vers la résidence permanente, l'accompagner dans son parcours peut contribuer à la stabilité des équipes à moyen et long terme et à réduire les coûts liés au roulement du personnel.

De plus, un employeur qui accompagne la travailleuse ou le travailleur dans son projet de longue durée contribue aussi à la vitalité démographique et économique de sa région.



BONNE PRATIQUE

Discuter tôt des intentions de la personne salariée (renouvellement, projet de résidence permanente) permet de mieux planifier les démarches et d'anticiper les obligations administratives.

ORIENTATIONS ACTUELLES ET CRITÈRES DE SÉLECTION

Dans le cadre du Programme de sélection des travailleurs qualifiés (PSTQ), le gouvernement québécois évalue différents critères afin de déterminer l'admissibilité des candidat·es à l'immigration économique. Ces critères incluent principalement :

- la connaissance du français;
- la catégorie professionnelle;
- le domaine de formation;
- l'expérience professionnelle;
- le lieu de résidence au Québec;
- l'atteinte d'un seuil minimal dans le système de pointage.



BONNE PRATIQUE

Communiquez avec les ressources spécialisées en immigration présentes sur votre territoire ou avec une conseillère ou un conseiller aux entreprises du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI). (Voir page 57)


Ces personnes peuvent vous orienter quant aux programmes applicables, aux critères de sélection et aux démarches liées à la sélection permanente au Québec. Ils ne se substituent pas à une personne représentante autorisée, mais peuvent vous fournir de l'information générale afin de mieux soutenir vos travailleuses et travailleurs dans leur projet de résidence permanente.

MOYENS CONCRETS DE SOUTIEN

L'employeur peut contribuer à améliorer certains critères, notamment en :

- facilitant la francisation;
- soutenant le développement des compétences (ex. PAMT – Services Québec);
- encourageant la participation aux sessions Objectif Intégration (obligatoires pour la résidence permanente au Québec);
- soumettant une Offre d'emploi validée (OEV), lorsque admissible;
- favorisant des conditions de travail et d'intégration stables.

Pour en savoir davantage sur le Programme de sélection des travailleurs qualifiés (PSTQ) :

 quebec.ca/immigration/permanente/travailleurs-qualifies/programme-selection-travailleurs-qualifies



MISE EN GARDE

Ne présumez jamais qu'une personne obtiendra sa résidence permanente, même si une demande est en cours ou semble bien engagée.

La résidence permanente n'est jamais garantie et les délais peuvent être longs ou imprévisibles. Pendant toute la durée du processus, l'employeur demeure responsable de s'assurer que la personne est légalement autorisée à travailler.



Crédit photo : Laurie-Edwidge Cardinal


AIDE-MÉMOIRE :

Recruter à l'international

- Le besoin et les conditions réelles du poste ont-ils été clairement définis ?
- Les différents programmes existants et leurs exigences ont-ils été bien compris ?
- L'entreprise est-elle en mesure de respecter l'ensemble des obligations légales associées au permis de travail délivré ?
- Les informations ont-elles été vérifiées auprès des sources officielles ou d'un-e professionnel-le autorisé-e ?
- Les délais, les coûts et les démarches administratives ont-ils été anticipés ?
- Un accompagnement adapté à la réalité migratoire de la personne recrutée a-t-il été prévu ?



Crédit photo : Laurie-Edwidge Cardinal



ACCUEILLIR ET FAVORISER L'ENRACINEMENT

L'embauche d'une personne immigrante implique une préparation organisationnelle, une attention aux premières démarches d'installation et une compréhension du parcours migratoire de la personne recrutée.

Les premières semaines sont déterminantes. Elles influencent le sentiment de sécurité, la compréhension des attentes professionnelles et, à plus long terme, la stabilité du poste.

Ce chapitre présente des repères concrets pour soutenir l'arrivée, l'installation et l'intégration en emploi, tout en respectant les obligations légales applicables. Il met en lumière le rôle que peuvent jouer les employeurs, en collaboration avec les ressources du territoire, afin de favoriser un établissement durable et un environnement de travail sain.

LES RESSOURCES D'ACCOMPAGNEMENT

Le Bas-Saint-Laurent dispose d'un réseau de ressources et d'organisations qui contribuent activement à l'accueil et à l'intégration des personnes immigrantes.

Ces services peuvent soutenir vos employé-es dans leurs démarches d'installation, leur intégration sociale et leur participation à la vie collective en français. Connaître ces ressources et orienter votre personnel vers elles favorise une intégration plus harmonieuse et un établissement durable en région.


ACCOMPAGNEMENT QUÉBEC

Accompagnement Québec est un service gratuit et personnalisé offert aux personnes immigrantes. Il facilite l'intégration et la participation des personnes à la société québécoise, en français, que celles-ci soient au Québec ou encore à l'étranger.

Les agentes et agents d'aide à l'intégration (AAI) du Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) sont présents dans toutes les régions du Québec, même au Bas-Saint-Laurent.

Ils évaluent les besoins de la personne et élaborent un plan d'action personnalisé afin de soutenir son établissement, sa francisation, la reconnaissance de ses compétences, son intégration au marché du travail ainsi que ses démarches d'immigration.

L'inscription se fait via la plateforme ARIMA

 [arrima.immigration-quebec.gouv.qc.ca/aiguillage/?](https://arrima.immigration-quebec.gouv.qc.ca/aiguillage/)

PROGRAMME D'ACCOMPAGNEMENT ET DE SOUTIEN À L'INTÉGRATION (PASI)

Le Programme d'accompagnement et de soutien à l'intégration est offert par des organismes d'accueil mandatés par le Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration.

Au Bas-Saint-Laurent, un organisme est présent dans chacun des territoires des huit MRC afin d'offrir un accompagnement de proximité aux personnes immigrantes.

Ces organismes proposent un soutien personnalisé pour les démarches d'installation ainsi que des activités favorisant l'intégration sociale et la participation à la vie collective en français. (Voir la liste des ressources à partir de la page 57)

IMPORTANT

Les services d'accompagnement personnalisés financés par le MIFI ne sont généralement pas accessibles aux personnes demandeuses d'asile tant que leur statut de personne protégée n'a pas été reconnu.

PROGRAMME D'APPUI AUX COLLECTIVITÉS (PAC)

Le Programme d'appui aux collectivités, financé par le MIFI, soutient des municipalités et des organismes à but non lucratif qui réalisent des projets favorisant des milieux de vie plus accueillants et inclusifs.

Sur votre territoire, ces initiatives peuvent prendre la forme d'activités de sensibilisation, de rapprochement interculturel, de mobilisation communautaire ou de promotion de la diversité.

BON À SAVOIR

Chaque territoire dispose de guides et d'outils d'information destinés aux nouvelles et aux nouveaux arrivants.

Ces outils présentent les services essentiels, les ressources locales et les repères utiles pour faciliter l'installation en région.

Pour les obtenir, communiquez avec votre MRC ou avec l'organisme d'accueil de votre territoire. (Voir la liste des ressources à partir de la page 57)



Crédit photo : Laurie-Edwidge Cardinal

PROGRAMME DE SOUTIEN AUX TRAVAILLEURS MIGRANTS (PSTM)


Le PASI ne couvre pas les travailleuses et travailleurs titulaires d'un permis de travail de moins d'un an. Pour répondre aux besoins liés à cette réalité, le Programme de soutien aux travailleurs migrants finance des ressources vouées à l'accompagnement de ces personnes.

Au Bas-Saint-Laurent, cet accompagnement est offert notamment par :

- Service d'accueil des nouveaux arrivants de La Matanie (SANAM) pour le secteur de la Matanie;
- Service Accès-Emploi du Témiscouata pour le secteur de Kamouraska - Rivière-du-Loup - Témiscouata - Les Basques (KRTB).

Par ailleurs, des partenariats hors région permettent également d'offrir un soutien.

Pour consulter les outils d'information destinés aux travailleurs étrangers temporaires, visitez le site du CRD.

 crdbsl.org/developpement-regional/regionalisation-immigration/guide-travailleurs-etrangers-temporaires



AVANT L'ARRIVÉE

Créer un premier contact avant l'arrivée au Bas-Saint-Laurent facilite l'installation et contribue à créer un climat de confiance. Même lorsqu'une agence de recrutement est impliquée, une communication directe avec la personne recrutée favorise une transition harmonieuse.

BONNE PRATIQUE

Informez rapidement les services d'accompagnement de votre territoire afin de préparer l'arrivée de votre futur-e employé-e et, si c'est le cas, de sa famille. Ils pourront mobiliser les ressources locales et faciliter leur intégration. (Voir la liste des ressources à partir de la page 57)

VOICI QUELQUES ACTIONS CONCRÈTES POUR BIEN PRÉPARER L'ARRIVÉE

- Inviter la personne et sa famille à s'inscrire au Service d'accompagnement Québec via le portail ARIMA.
- Expliquer clairement le déroulement de l'arrivée : qui les accueillera, comment se passera le trajet jusqu'à la destination et à quoi ressembleront les premiers jours au travail.
- Planifier ensemble la première semaine afin de réduire le stress et de faciliter les démarches essentielles.
- S'assurer que la personne et sa famille disposent de vêtements adaptés à la saison, notamment en période hivernale.
- Si la personne arrive avec sa famille, évaluer les besoins (francisation, école, CPE, services de soutien) afin de l'orienter adéquatement vers les ressources appropriées.
- Constituer un dossier d'employé complet; statut, permis de travail, coordonnées, formation, contacts d'urgence (voir page 53).
- Informer des possibilités de francisation avant l'arrivée lorsque la personne est admissible aux services du MIFI (voir page 51).
- Prévoir les modalités d'arrivée et, lorsque requis, le billet d'avion conformément aux obligations du programme d'immigration applicable.
- Organiser un logement temporaire et soutenir la recherche d'un logement permanent. Une lettre confirmant l'emploi peut faciliter les démarches auprès des propriétaires.



Crédit photo : Laurie-Edwidge Cardinal

LES PREMIERS JOURS

L'arrivée au Bas-Saint-Laurent est une période intense pour un travailleur ou une travailleuse qui s'établit dans sa nouvelle région. Les premières journées déterminent souvent la qualité de l'intégration, le niveau de stress, et même la rétention.

Les entreprises peuvent jouer un rôle facilitateur en soutenant la personne dans ses démarches essentielles et en l'aidant à comprendre son nouvel environnement.

BON À SAVOIR

Lorsqu'il n'est pas possible d'assurer l'accueil à l'aéroport, l'inscription au service Accompagnement Québec permet à la personne d'être accueillie par les agentes et agents du Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) présents sur place.

Ces personnes-ressources peuvent transmettre les premières informations essentielles et orienter la personne vers les options de transport pour se rendre au Bas-Saint-Laurent.

DÉMARCHES PRIORITAIRES APRÈS L'ARRIVÉE


La personne nouvellement arrivée devra notamment :

- obtenir un numéro d'assurance sociale (NAS) auprès de Service Canada;
- s'inscrire à la RAMQ, si admissible (l'inscription n'est pas automatique);
- ouvrir un compte bancaire;
- effectuer les démarches liées au permis de conduire québécois, si nécessaire;
- ouvrir les comptes de services essentiels (Hydro-Québec, Internet, assurance habitation) une fois le bail signé;
- inscrire les enfants à l'école, le cas échéant;
- se familiariser avec les règles liées au logement (chauffage, sécurité, entretien, etc.);
- prendre connaissance des normes du travail applicables.

Au sein du milieu de travail, certaines actions favorisent une intégration réussie :

- la présentation de l'équipe et une visite des lieux;
- la remise des outils de travail;
- l'explication des règles internes et des conditions de travail;
- l'accompagnement dans les premières tâches.

Pour en savoir plus sur l'installation et l'intégration, consulter la page du gouvernement du Québec :

 quebec.ca/immigration/installer-integrer

BONNE PRATIQUE

Mettez en place un jumelage entre la nouvelle recrue et une personne ressource, idéalement qui a reçu une formation en communication interculturelle, pour offrir un accompagnement dans la découverte des fonctions, répondre aux interrogations et faciliter l'intégration au sein de l'équipe.

L'INCLUSION EN EMPLOI

Une intégration réussie en emploi repose sur des conditions de travail claires et un encadrement adéquat dès les premières semaines.

Fournir des informations précises sur les droits et les responsabilités, assurer des conditions de travail conformes et orienter vers des ressources fiables favorise une relation de travail stable et durable.

UN SOUTIEN FINANCIER POUR INTÉGRER ET VALORISER LA DIVERSITÉ

Le Programme d'aide à l'intégration en emploi des immigrants et des minorités visibles (PRIIME) appuie les entreprises qui recrutent des personnes immigrantes ou issues des minorités visibles. L'objectif est de faciliter l'intégration professionnelle tout en valorisant la diversité dans les milieux de travail.

Ce que le programme offre :

- une aide financière pour couvrir une partie du salaire de la personne embauchée pendant une période déterminée;
- un soutien pour des activités de formation ou d'accompagnement, afin de faciliter l'adaptation culturelle et professionnelle.

Pour en savoir plus, consulter le site de Service Québec :

 quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/recruter/embaucher-immigrant/aide-financiere-embauche-personnes-immigrantes-minorites-visibles


INFORMER SUR LES DROITS, LES RESPONSABILITÉS, LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

Dans la région, plusieurs organismes offrent des ateliers et des séances d'information sur les normes du travail ainsi que sur la santé et la sécurité au travail.

L'Escouade prévention auprès des TÉT de la CNESST

 Courriel : escouade.prevention.tet@cnesst.gouv.qc.ca

Info Justice Bas-Saint-Laurent (Normes du travail)

 Téléphone : 418 722-7770



BONNE PRATIQUE

Des séances d'information en entreprise, particulièrement durant les premières semaines, permettent de clarifier les attentes et de prévenir les incompréhensions.

ORIENTER LES TÉT VERS DES RESSOURCES UTILES DE SOUTIEN

Certaines situations dépassent le rôle de l'organisation. Des ressources spécialisées dans l'aide aux travailleuses et travailleurs étrangers temporaires (TÉT) peuvent offrir du soutien adapté aux besoins : santé, soutien psychosocial, fiscalité, normes du travail, interprétariat ou information juridique. (Voir page 63)

CRÉER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SAIN ET RASSURANT

- Répondre aux besoins essentiels : orienter vers les bonnes adresses pour acheter des vêtements, de la nourriture abordable et des accessoires de base.
- Assurer un environnement social accueillant : présenter des activités locales, faciliter les rencontres entre collègues, encourager la participation communautaire.
- Favoriser une vie sociale et un réseau durable : les réseaux locaux sont un facteur clé de rétention.

BON À SAVOIR

Certaines personnes immigrantes peuvent hésiter à poser des questions, par respect de l'autorité ou crainte de « déranger ».

Cela peut mener à des erreurs, des incompréhensions, ou à la non-utilisation de services essentiels. Assurez-vous de créer un climat où les questions sont encouragées et où la personne sait clairement à qui s'adresser.



Crédit photo : Laurie-Edwidge Cardinal

LA FORMATION INTERCULTURELLE

Accueillir des personnes issues de l'immigration au sein d'une équipe représente une richesse pour l'organisation, mais aussi un apprentissage collectif. Les repères culturels, les styles de communication et les perceptions du travail peuvent varier d'un milieu à l'autre.

COMPRENDRE LE BAGAGE CULTUREL

Chaque personne possède une histoire, des valeurs et des références culturelles qui influencent sa manière de travailler et d'interagir.

Voici quelques dimensions interculturelles qui peuvent se manifester en milieu de travail :

- la relation au temps;
- la relation à l'autorité et à la hiérarchie;
- les styles de communication;
- la gestion des conflits;
- les facteurs de motivation;
- la relation au travail et au sens des responsabilités;
- la gestion de l'incertitude;
- les relations hommes-femmes;
- la spiritualité.

Ces différences ne constituent pas des obstacles, mais elles peuvent générer des incompréhensions si elles ne sont pas reconnues et comprises.

De plus, les parcours migratoires sont variés et parfois complexes. Une personne immigrante économique, un travailleur temporaire, une personne réfugiée ou une personne demandant l'asile ne vivent pas les mêmes réalités. Comprendre ces différences aide à mieux saisir certaines situations en milieu de travail et à adapter les pratiques d'accueil et d'intégration.

LA FORMATION INTERCULTURELLE COMME LEVIER

La formation interculturelle permet de mieux comprendre ces réalités, de prévenir les malentendus et de renforcer la collaboration. Elle constitue un levier concret pour améliorer le climat de travail, favoriser l'intégration et soutenir la performance globale de l'entreprise.


BONNE PRATIQUE

Développez la capacité de votre équipe à collaborer avec des personnes issues de différents horizons culturels en leur proposant une formation adaptée.


FORMATIONS DISPONIBLES AU BAS-SAINT-LAURENT

Pour organiser une activité de formation ou obtenir du soutien, vous pouvez d'abord communiquer avec l'organisme de développement économique ou la MRC de votre territoire.


Accueil et Intégration BSL : Introduction à la communication interculturelle

 aibsl.org/ateliers-de-sensibilisation/

Université du Québec Rimouski - Travailler avec des personnes immigrantes au Bas-Saint-Laurent

 maformationcontinue.uqar.ca/Web/MyCatalog/ViewP?pid=qdWdKFNlpSv05U6gsc2b0Q%3D%3D&id=U8ozWzhZDR%2FRu25%2FtHTAQ%3D%3D

Groupe Collegia - Services aux entreprises / Diversité culturelle : Connaître, accueillir et inclure

 collegia.qc.ca/formation/diversite-culturelle-connaître-accueillir-et-inclure/

Cégep de La Pocatière - Extra Formation

 cegeplapocatiere.qc.ca/extra/services-aux-entreprises




Credit photo : Laurie-Ève Fortin

SOUTIEN FINANCIER


Services Québec peut offrir un financement pour la formation interculturelle de vos équipes.

Le Programme de formation de la main-d'œuvre vise à améliorer la compétitivité des entreprises tout en favorisant le développement des compétences de leurs employé-es.

Pour en savoir plus sur le programme, communiquez avec votre bureau local de Services Québec :

 localisateur.servicesquebec.gouv.qc.ca/

Pour visiter le site :

 quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/former-main-oeuvre



BON À SAVOIR

Le prix Maurice-Pollack reconnaît les entreprises qui se distinguent par leurs pratiques exemplaires en gestion de la diversité culturelle. Si votre organisation met de l'avant des actions innovantes et structurantes pour favoriser l'inclusion, vous pourriez être admissible à ce prix.

Les critères d'admissibilité et les dates importantes sont disponibles ici : fccq.ca/prix-maurice-pollack-2025/


POUR ALLER PLUS LOIN

Plusieurs guides régionaux peuvent également soutenir vos démarches.


Guide pour optimiser l'accueil et l'enracinement des nouveaux arrivants dans le Bas-Saint-Laurent (MRC de La Matapédia)

 lamatapedia.ca/trousse-daccueil

Guide des bonnes pratiques inclusives en matière d'immigration et de diversité (MRC de RDL)

 mrcriviereduloup.ca/documents/pdf/2022/guide_immigration_diversite_mrc-rdl_web.pdf

Guide de l'employeur : Embauche d'une personne immigrante au Bas-Saint-Laurent (Service Transition en Emploi)

 ste-emploi.com/wp-content/uploads/2025/04/01-GUIDE_EMPLOYEUR_FINAL_10012020.pdf

Fiches d'information et d'accueil (Services d'accueil des nouveaux arrivants de La Matanie – SANAM)

 sanamatanie.org/fiches-d'information-et-daccueil/

Guide d'accueil : Personnes immigrantes nouvellement arrivées dans la MRC Rimouski-Neigette (Accueil et Intégration BSL)

 calameo.com/read/00740862229da1310eef1

LA FRANCISATION

Il se peut que vous embauchiez des personnes dont la langue maternelle n'est pas le français. Favoriser la francisation, c'est soutenir leur intégration au travail et dans la communauté.

Pour plusieurs travailleuses et travailleurs, l'apprentissage du français constitue un élément important dans leur parcours migratoire, notamment en vue d'une éventuelle résidence permanente.



BONNE PRATIQUE

Prévoyez quelques heures par semaine pour permettre à vos employé-es de suivre des cours de francisation et de renforcer leurs compétences linguistiques en milieu de travail.

OFFRIR DES COURS EN ENTREPRISES

Le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) propose différentes formules de cours adaptées aux petites, moyennes et grandes entreprises, ainsi que des mesures de soutien financier.

Pour en savoir plus :

 quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/francisation


Pour les entreprises du secteur agricole, le programme AgriFrancisation offre une formule adaptée aux réalités du milieu.

 agricarrieres.qc.ca/agrifrancisation-un-programme-qui-fait-du-chemin/

RESSOURCE EN PRÉSENCE POUR APPRENDRE LE FRANÇAIS

Les personnes immigrantes peuvent également s'inscrire à des cours de français à temps partiel ou à temps complet lorsque des services sont offerts sur leur territoire.

Francisation Québec : Service d'apprentissage du français

 quebec.ca/immigration/statistiques-recherches-immigration/francisation



IMPORTANT

Les demandeurs d'asile doivent faire une demande par courriel afin de recevoir un numéro d'inscription auprès de Francisation Québec.

Courriel : soutien.references.francisation@mifi.gouv.qc.ca

RESSOURCES EN LIGNE POUR APPRENDRE LE FRANÇAIS

Francisation Québec : Outils et ressources en libre accès

 francais-enligne.quebec/login/index.php

Application pour apprendre le français - Mauril

 mauril.ca/fr/

Pour comprendre le français québécois - Ma Prof de français

 maprofdefrancais.ca/

Chronique de bureau

 tv5unis.ca/francolab/chroniques-de-bureau

L'application mobile - Dialogue FR

 referencesfrancisation.immigration-quebec.gouv.qc.ca/moodle_ref/mod/url/view.php?id=639454

Jumelage en ligne - Programme deux par deux

 deuxpardeux.quebec/



BON À SAVOIR


Certains organismes offrent des activités interculturelles dans la communauté de votre territoire. Ces initiatives représentent d'excellentes occasions pour vos employé·es de pratiquer et d'améliorer leur français. N'hésitez pas à les orienter vers les ressources de votre territoire pour en savoir plus. (Voir la liste à partir de la page 57)

TEST D'ÉVALUATION DU FRANÇAIS (TEF)

Le TEF est un examen reconnu par les gouvernements du Québec et du Canada pour attester du niveau de français. Dans certains programmes d'immigration, dont le Programme de sélection des travailleurs qualifiés (PSTQ), ce test peut être requis pour démontrer la compétence linguistique et obtenir des points.

Au Bas-Saint-Laurent, le Cégep de Rivière-du-Loup offre le TEF par l'entremise de son service de formation continue.

Pour en savoir plus :

 cegeprdl.ca/futurs-etudiants/service-de-la-formation-continue/test-d-evaluation-de-francais-tef



IMPORTANT

À compter du 17 décembre 2028, une exigence minimale de niveau 4 à l'oral est prévue pour le renouvellement du CAQ de certains travailleurs étrangers temporaires ayant cumulé trois années de séjour au Québec. Comme les règles peuvent changer, il est important de vérifier celles qui sont en vigueur.

Pour en savoir plus :
quebec.ca/immigration/travailler-quebec/travailleurs-temporaires/programme-travailleurs-etrangers-temporaires

LA GESTION DES DOSSIERS

Que ce soit pour une personne recrutée à l'international ou pour une personne demandeuse d'asile qui travaille sous un permis de travail ouvert, l'employeur doit gérer un certain nombre de documents administratifs. Ces informations sont essentielles pour assurer la conformité, anticiper les renouvellements de permis et soutenir la personne employée dans la continuité de son statut légal au Canada.

IMPORTANT

Ces documents contiennent des renseignements confidentiels et leur gestion doit respecter les obligations prévues par la Loi 25 sur la protection des renseignements personnels.

DOCUMENTS À CONSERVER DANS LE DOSSIER DE L'EMPLOYÉ·E

Une planification rigoureuse réduit les risques d'interruption de statut.

Un système de rappel interne, idéalement un an avant l'échéance du permis, facilite le suivi des démarches. Des retards peuvent entraîner une perte de statut et l'impossibilité de poursuivre le travail.

Pour toute personne détenant un permis de travail (TET ou demandeur d'asile), conservez un registre à jour comprenant :

- les dates d'émission et d'expiration du permis de travail;
- le titre du poste occupé et le code CNP;
- la copie du passeport;
- la copie du permis de travail;
- la copie des autorisations de travail (EIMT-CAQ);
- tout autre document pertinent pour le renouvellement du permis de travail (CV, copies des diplômes).

MISE EN GARDE

Un quatrième renouvellement du CAQ peut être refusé si le niveau 4 de français n'est pas atteint, selon les règles en vigueur.

Un accès à la francisation contribue à prévenir cette situation. (Voir pages 51 et 52).

IMPORTANT

Lors de tout renouvellement de permis de travail, vérifiez que la personne employée :

- demeure admissible à la RAMQ
ET
- est toujours assurée, sans interruption de couverture.

PRÉPARER LA FIN D'EMPLOI OU LE DÉPART

Il peut arriver qu'un-e employé-e doive quitter le Canada, notamment à la fin de son permis de travail, à la suite du refus d'une demande d'asile ou pour toute autre raison administrative ou légale. Dans ces situations, il est important de préparer adéquatement son départ afin :

- d'assurer un départ dans de bonnes conditions;
- d'éviter des complications administratives ultérieures avec les autorités canadiennes;
- de maintenir une relation professionnelle respectueuse et responsable.


L'employé-e pourrait souhaiter revenir au Québec de manière temporaire ou permanente. Il est donc essentiel de finaliser son dossier avec soin et diligence.

● Les documents à remettre en fin d'emploi :

- les fiches de paie, incluant la dernière paie avec les sommes dues (vacances, heures supplémentaires, etc.);
- le certificat de travail, le cas échéant;
- l'avis de cessation d'emploi;
- les informations relatives à l'assurance collective et/ou au régime de retraite.

Accompagnement relatif aux obligations fiscales de l'employé-e :

- s'assurer que l'employé-e a en sa possession l'ensemble de ses documents fiscaux (feuillet, relevés, avis de cotisation de Revenu Québec et de l'Agence du revenu du Canada);
- informer l'employé-e des ressources disponibles afin de lui permettre de produire sa déclaration de revenus pour l'année en cours.

 canada.ca/fr/agence-revenu/services/impot/impot-international-non-residents/particuliers-depart-canada-entree-canada-non-residents/depart-canada-emigrants.html#toc6



BONNE PRATIQUE

Conserver les documents de l'employé-e pendant au moins 6 ans (fiches de paie, contrat de travail, attestations, relevés, etc.).

Ces documents pourraient être requis ultérieurement pour:


- une demande de résidence permanente depuis l'étranger;
- la preuve d'une expérience de travail au Canada;
- une vérification administrative par une autorité gouvernementale.




IMPORTANT

Rappeler à votre employé-e qu'il est obligatoire de produire une déclaration de revenus chaque année lorsqu'une personne a travaillé au Canada, même lorsqu'il quitte le pays.

● **Accompagnement relatif aux documents d'immigration**

- vérifier que l'employé-e reparte avec tous ses documents d'immigration : EIMT, CAQ, contrat de travail, permis de travail;
- informer votre employé-e qu'il doit effectuer son changement d'adresse auprès d'IRCC, afin d'éviter l'envoi de documents confidentiels à une ancienne adresse :
 canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/demande/changement-adresse.html

● **Sans se substituer aux obligations personnelles de l'employé-e, l'employeur peut l'informer des démarches complémentaires importantes :**

- informer le propriétaire du logement du départ;
- informer Revenu Québec et l'Agence du revenu du Canada du départ;
- aviser les assurances, la SAAQ, ainsi que les fournisseurs de services (téléphone, Internet);
- informer la banque du retour au pays et du changement d'adresse;
- garder un compte bancaire ouvert temporairement, afin de faciliter les transactions en cours (impôts, factures, remboursements);
- régler les cartes de crédit;
- déclarer le départ auprès de la RAMQ.
 ramq.gouv.qc.ca/fr/citoyens/absence-quebec/informer-ramq-depart-quebec



Crédit photo : Laurie-Edwidge Cardinal

AIDE-MÉMOIRE :

Faciliter l'accueil et l'inclusion

- Un premier contact a-t-il été établi avant l'arrivée afin de préparer l'installation et réduire les incertitudes ?
- Les ressources d'accompagnement disponibles sur le territoire ont-elles été identifiées et mobilisées au besoin ?
- Les démarches prioritaires des premiers jours (NAS, RAMQ, logement, services essentiels) ont-elles été prévues ?
- Les conditions de travail, les droits et les responsabilités ont-ils été expliqués clairement dès le départ ?
- Un environnement de travail sécurisant et inclusif a-t-il été mis en place (jumelage, communication ouverte, personne-ressource) ?
- Une formation interculturelle ou une activité de sensibilisation a-t-elle été offerte à l'équipe de travail ?
- Des mesures favorisant la francisation et le développement des compétences ont-elles été envisagées ?
- Les documents administratifs et les échéances liées au permis de travail font-ils l'objet d'un suivi rigoureux ?
- En cas de fin d'emploi ou de départ, les obligations administratives et fiscales sont-elles préparées adéquatement ?



Crédit photo : Laurie-Edwidge Cardinal



RÉPERTOIRE DES RESSOURCES

Le Bas-Saint-Laurent dispose d'un réseau structuré de partenaires engagés dans l'accueil et l'enracinement des personnes immigrantes. Sur chacun des territoires de MRC, des organismes spécialisés offrent des services d'accompagnement, d'information et de soutien adaptés aux personnes immigrantes.

Ces ressources représentent des alliés précieux pour les employeurs. Elles contribuent à faciliter l'installation des personnes nouvellement arrivées, à soutenir leur intégration sociale et professionnelle et à favoriser leur enracinement durable en région.


RESSOURCES D'ACCUEIL PAR TERRITOIRE DE MRC

Vous trouverez ci-dessous la liste des services offerts aux nouvelles et nouveaux arrivants sur vos territoires respectifs, notamment les services en attractivité, les équipes de Place aux jeunes ainsi que les organismes d'accompagnement en immigration.

Ces services sont généralement offerts par les MRC ou par des organismes communautaires spécialisés en employabilité et en intégration.



KAMOURASKA

Suivez le Kamouraska sur Facebook


-  Services aux personnes immigrantes - SAPI du Kamouraska


Projektion 16-35

 projektion16-35.ca

- Service aux personnes immigrantes du Kamouraska - SAPI
 -  sapikamouraska.ca
 - Aide à l'installation
 - Soutien aux démarches personnelles
 - Activités d'information, interculturelles, réseautage
 - Jumelage interculturel
- Place aux jeunes Kamouraska (18-35 ans)
 -  placeauxjeunes.qc.ca/regions/bas-saint-laurent/kamouraska
 - Séjour exploratoire.
 - Accompagnement à la recherche d'emploi
 - Soutien aux démarches d'intégration et d'établissement
 - Aide au réseautage et aux opportunités d'affaires


MRC de Kamouraska

 mrckamouraska.com

- Service d'attractivité
 -  mrckamouraska.com/attractivite-rh
 - Recrutement et attractivité de la main-d'œuvre
 - Trousse d'accueil - Information et références


TÉMISCOUATA

Suivez le Témiscouata sur Facebook


-  CANAT - Comité d'accueil des nouveaux arrivants du Témiscouata


Service Accès-Emploi

 acesemploi.org

- Service - Immigration
 -  acesemploi.org/copie-de-services-aux-individus-emp
 - Services d'installation
 - Soutien à la pleine participation
 - Jumelage individuel
 - Accompagnement aux travailleurs étrangers temporaires


Carrefour Jeunesse Emploi de Témiscouata

 cjetemiscouata.qc.ca

- Place aux jeunes Témiscouata (18-35 ans)
 -  placeauxjeunes.qc.ca/regions/bas-saint-laurent/temiscouata
 - Conseils personnalisés pour s'installer et réussir sa transition en région
 - Accompagnement dans la recherche d'emploi ou de stage
 - Activités de découvertes du territoire
 - Soutien pour bâtir un réseau social et professionnel


MRC du Témiscouata

 mrctemiscouata.qc.ca

- Services immigration
 -  mrctemiscouata.qc.ca/immigration
 - Guide d'accueil - Information et références
 - Développement des relations interculturelles dans le milieu
 - Soutien et promotion d'un milieu accueillant



RIVIÈRE-DU-LOUP

Suivez Rivière-du-Loup sur Facebook

 Immigration Rivière-du-Loup/Les Basques


Univers Emploi Rivière-du-Loup

 universemploi.ca

- Services en immigration aux individus
 -  universemploi.ca/services-en-immigration
 - Accompagnement personnalisé
 - Information, référence, ateliers et outils
 - Organisation d'activités interculturelles
 - Activités de réseautage
 - Jumelage interculturel
- Place aux jeunes Rivière-du-Loup (18-35 ans)
 -  placeauxjeunes.qc.ca/regions/bas-saint-laurent/riviere-du-loup
 - Accompagnement à distance pour la recherche d'emploi
 - Soutien à l'établissement et à l'intégration
 - Appui pour établir un nouveau réseau de contacts
 - Organisation d'activités d'enracinement


MRC de Rivière-du-Loup

 mrcriviereduloup.ca/

- Service Immigration/migration
 -  mrcriviereduloup.ca/immigration
 - Trousse d'accueil - Information et références
 - Développement des relations interculturelles dans le milieu
 - Soutien et promotion d'un milieu accueillant

Centre local de développement de la région de Rivière-du-Loup

 cldriviereduloup.com

- Soutien au recrutement et promotion
 -  cldriviereduloup.com/services/?id=service_dattractivite
 - Soutien au recrutement et à la rétention de la main-d'œuvre
 - Promotion du territoire pour attirer de nouveaux résidents et travailleurs
 - Information pour s'établir dans la MRC
 - Accompagnement des entreprises en immigration
 - Soutien aux entreprises dans la gestion de la diversité, de l'inclusion et de l'interculturalité
 - Intervention adaptée aux besoins spécifiques de l'entreprise, en matière de sensibilisation, de conseils stratégiques ou d'outils pour faciliter l'accueil et la rétention du personnel issu de l'immigration



LES BASQUES

Suivez Les Basques sur Facebook

 CANAB - Collectif d'accueil des nouveaux arrivants des Basques


Univers Emploi - Les Basques

 universemploi.ca

- Services en immigration
 -  universemploi.ca/services-en-immigration
 - Accompagnement personnalisé
 - Information et référence
 - Activités de réseautage
- Place aux jeunes Les Basques (18-35 ans)
 -  placeauxjeunes.qc.ca/regions/bas-saint-laurent/les-basques
 - Accompagnement à distance pour la recherche d'emploi
 - Soutien à l'établissement et à l'intégration
 - Appui pour établir un nouveau réseau de contacts


MRC des Basques

 mrcdesbasques.com

- Service en attractivité
 -  mrcdesbasques.com/developper-le-milieu/developpement/attractivite/
 - Aide à l'accueil et l'intégration des nouveaux arrivants
 - Promotion du milieu de vie pour les personnes de 36 ans et +
 - Accompagnement personnalisé pour les nouveaux arrivants


RIMOUSKI-NEIGETTE

Suivez Rimouski-Neigette sur Facebook

 Accueil et Intégration BSL


Accueil et intégration BSL

 aibsl.org

- Organisme en immigration
 -  aibsl.org/services
 - Accompagnement personnalisé
 - Soutien dans les démarches d'accueil et d'installation (information et orientation)
 - Jumelage interculturel
 - Ateliers de sensibilisation et activités communautaires
 - Formation interculturelle


La Sphère de l'emploi

 laspheredelemploi.ca

- Place aux jeunes Rimouski-Neigette (18-35 ans)
 -  placeauxjeunes.qc.ca/regions/bas-saint-laurent/rimouski-neigette
 - Soutien à la recherche d'emploi et au réseautage
 - Accompagnement dans les démarches d'installation
 - Références vers les ressources locales
 - Découverte du territoire
 - Activités sociales favorisant l'enracinement
 - Accès à des incitatifs financiers

Ville de Rimouski

 ville.rimouski.qc.ca

- Pour différents services
 -  rimouski.ca/nous-joindre
 - Développement des relations interculturelles dans le milieu
 - Soutien et promotion d'un milieu accueillant


LA MITIS

Suivez La Mitis sur Facebook

 MRC de La Mitis


Accueil et intégration BSL

 aibsl.org


- Services en immigration
 -  lamitis.ca/canam/
 - Soutien dans les démarches d'accueil et d'installation (information et orientation)
 - Jumelage interculturel
 - Ateliers de sensibilisation et activités communautaires
 - Formation interculturelle

Carrefour Jeunesse-emploi Mitis

 cjemitis.ca


- Place aux jeunes La Mitis (18-35 ans)
 -  placeauxjeunes.qc.ca/regions/bas-saint-laurent/la-mitis
 - Soutien à la recherche d'emploi et au réseautage
 - Accompagnement dans les démarches d'installation
 - Références vers les ressources locales
 - Découverte du territoire

MRC de La Mitis

- Attractivité et promotion territoriale
 -  mrcmitis.ca/attractivite-et-promotion-territoriale
 - Promouvoir La Mitis comme un milieu de vie attractif
 - Référencer vers les ressources locales
 - Mettre en valeur les activités du territoire

LA MATANIE

Suivez La Matanie sur Facebook

-  Service d'accueil des nouveaux arrivants de La Matanie - SANAM


Service d'accueil des nouveaux arrivants de La Matanie - SANAM

 sanamatanie.org

- Organisme en immigration
 - Accompagnement individualisé à l'installation et à l'intégration
 - Aide dans les démarches administratives liées à l'arrivée et à l'établissement
 - Information et orientation vers les services et ressources locales
 - Jumelage interculturel
 - Organisation d'ateliers, d'activités et d'événements interculturels
 - Activités de découverte du territoire et de réseautage
 - Accompagnement des travailleurs étrangers temporaires


Espace avenir

 espaceavenir.ca

- Place aux jeunes La Matanie (18-35 ans)
 -  placeauxjeunes.qc.ca/regions/bas-saint-laurent/la-matanie
 - Accompagnement vers l'établissement en région
 - Soutien à la recherche d'emploi et au réseautage
 - Découverte du milieu et du territoire
 - Soutien à l'intégration sociale et professionnelle
 - Référence vers les ressources du milieu



LA MATAPÉDIA

Suivez La Matapédia sur Facebook

-  Service d'accueil aux personnes immigrantes de La Matapédia



Tremplin-Travail Vallée de la Matapédia

 tremplintravail.com

- Services aux personnes immigrantes
 -  tremplintravail.com/metablir/accueil-immigration.html
 - Soutien à l'installation
 - Accompagnement individuel
 - Activités de groupe
- Place aux jeunes La Matapédia (18-35 ans)
 -  placeauxjeunes.qc.ca/regions/bas-saint-laurent/la-matapedia
 - Soutien personnalisé offert avant l'installation en région à distance
 - Séjour de groupe pour découvrir la région
 - Séjour individuel personnalisé et adapté aux besoins


MRC de La Matapédia

 mrcmatapedia.qc.ca

- Promotion et attractivité
 -  lamatapedia.ca
 -  mrcmatapedia.qc.ca/citoyens/developpement-social.html
 - Développement des relations interculturelles dans le milieu
 - Soutien et promotion d'un milieu accueillant

RESSOURCES RÉGIONALES


Suivez le Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration sur Facebook

 Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration

Direction régionale du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, Bas-Saint-Laurent-Gaspésie-Île-de-la-Madeleine

- Services aux entreprises
 - ✉ drbslgim@mifi.gouv.qc.ca
 - Information sur les programmes d'immigration
 - Orientation dans les démarches administratives
 - Soutien en francisation en entreprise


Suivez la région du Bas-Saint-Laurent

 bas-saint-laurent.org

 Bas-Saint-Laurent


 Immigration Bas-Saint-Laurent

Collectif régional de développement du Bas-Saint-Laurent

 crdbsl.org/

- Régionalisation de l'immigration
 -  crdbsl.org/developpement-regional/regionalisation-immigration.html
 - Développement d'expertise à l'échelle régionale
 - Liaison avec des partenaires régionaux et nationaux en immigration
 - Planification stratégique en attractivité, accueil et enracinement
- Attractivité du Bas-Saint-Laurent
 -  crdbsl.org/developpement-regional/lattractivite-du-bas-saint-laurent.html
 - Développement d'expertise à l'échelle régionale
 - Liaison avec des partenaires régionaux et nationaux en immigration
 - Planification stratégique en attractivité, accueil et enracinement

Suivez Héritage Bas-Saint-Laurent sur Facebook

 Heritage Lower Saint Lawrence / Héritage Bas-St-Laurent

Héritage Bas-Saint-Laurent

 heritagelsl.ca

- Services et ressources pour les personnes d'expression anglaise
 - Activités culturelles et événements communautaires
 - Accès à l'information sur la santé et les services sociaux
 - Soutien au réseautage et à la participation communautaire

Suivez Info Justice Bas-Saint-Laurent

 Info Justice Bas-Saint-Laurent

Info Justice Bas-Saint-Laurent


 info-justice.ca/centres/bas-saint-laurent/

- Services d'information juridique
 - Information juridique générale pour mieux comprendre ses droits et obligations
 - Orientation vers les ressources juridiques pertinentes du milieu
 - Séances d'information juridique de groupe
 - Documentation juridique accessible

Suivez le CTTI BSL sur Facebook

 CTTI -lwc Bas Saint Laurent

Centre des travailleuses et travailleurs immigrants du Bas-Saint-Laurent (CTI-BSL)

 iwc-cti.ca/fr/comite-regional-des-travailleurs-bsl

- Information juridique pour les TÉT et défense de droit
 - Soutien et accompagnement des travailleuses et travailleurs immigrants
 - Ateliers et formations en français, anglais et espagnol
 - Accès à une clinique d'information juridique

RESSOURCES DESTINÉES AUX TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

Immigrant Québec

 immigrantquebec.com

● Services aux TÉT


 infotetquebec.com


- Ligne téléphonique d'information pour TÉT (fiscalité, impôts, droit du travail, santé et sécurité, NAS, prestations, etc.)
- Informations générales et guides pratiques sur l'immigration et la vie au Québec (travail, installation, démarches, logement)

Centre d'aide aux familles latino-américaines - CAFLA

 cafla.ca

● Soutien à la santé et santé mentale

 cafla.ca/programme/travailleurs-etrange-temporaires-ptet-cafla

 LIGNE SOS Psychosociale pour les TÉT :
514 776-7120

- Accompagnement psychosocial des travailleurs étrangers temporaires
- Information et orientation en santé (physique et mentale)
- Sensibilisation aux droits, à la sécurité et aux services disponibles
- Soutien individuel et collectif

Service d'Interprète d'Aide et de Référence aux Immigrants - SIARI

 www.siari.org/

● Services de traduction et interprétariat


 www.siari.org/traduction-et-interpretariat/

- Services offerts dans plus de 50 langues
- Interprétation linguistique lors de démarches (travail, santé, services)
- Traduction de document
- Aide et accompagnement administratif (formulaires)

Justice Pro Bono


 <https://justiceprobono.ca/>

● Services juridiques


 justiceprobono.ca/travailleurs-etrange-temporaires

- Information juridique gratuite liée au statut de TÉT et au permis de travail fermé
- Conseils sur les droits au travail et les recours possibles
- Orientation vers des services juridiques bénévoles au besoin
- Accès à des cliniques juridiques gratuites

UPA Montérégie

 monteregie.upa.qc.ca/producteur/main-doeuvre/travailleurs-etrange-temporaires


● Services de fiscalité

 monteregie.upa.qc.ca/producteur/centre-demploi-agricole/services-aux-travailleurs-etrange-temporaires



- Ligne d'assistance / WhatsApp : 438 543-5062
- Information sur droits du travail, fiscalité, RAMQ, NAS, SST
- Soutien pratique et références vers les ressources appropriées

RESSOURCES DESTINÉES AUX PERSONNES DEMANDEUSES D'ASILE


Programme régional d'accueil et d'intégration des demandeurs d'asile - PRAIDA

 ciusscentreouest.ca/programmes-et-services/praida-programme-regional-daccueil-et-dintegration-des-demandeurs-dasile


● Services communautaires et de santé

-  Si vous êtes un·e professionnel·le :
514 484-7878, ext 64850
-  Pour les personnes en demande d'asile :
514 484-7878, ext. 64500
- Accueil et accompagnement psychosocial et médical
- Référencement vers des ressources communautaires et juridiques
- Soutien aux employeurs qui veulent mieux comprendre la situation d'une travailleuse ou d'un travailleur demandeur d'asile.


Justice Pro Bono

 <https://justiceprobono.ca/>


● Services juridiques

-  justiceprobono.ca/demande-dasile
- Aide gratuite pour compléter le portail en ligne d'IRCC lié à la demande d'asile
- Soutien pour comprendre les étapes et les documents requis
- Référence vers des ressources juridiques ou communautaires au besoin

Gouvernement du Québec

 quebec.ca/immigration/refugies-demandeurs-asile/demandeurs-asile

● Guide des services offerts aux personnes demandeuses d'asile par le gouvernement du Québec

 cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/immigration/publications/fr/GUI_Guide_accessible_demandeurs_asile.pdf

Ce guide a été conçu pour les employeurs du Bas-Saint-Laurent.
Il présente les principaux statuts d'immigration, les obligations administratives
et les ressources disponibles afin de soutenir une démarche de recrutement
et d'intégration personnes immigrantes qui soit structurée, conforme
et adaptée aux réalités régionales.