

# TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

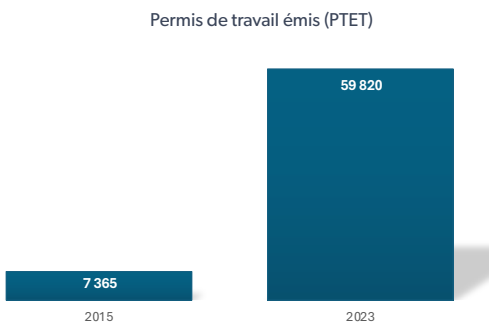
## UN RAPPEL DES PRATIQUES À METTRE EN PLACE PAR LES EMPLOYEURS

Lorsqu'elles prennent la décision d'embaucher des personnes par le biais du Programme de travailleurs étrangers temporaires (PTET), les organisations ont l'obligation de veiller à ce que leurs droits soient respectés et ont l'importante responsabilité de veiller à ce que leurs besoins essentiels soient comblés dans leur nouveau milieu de vie au Québec. En mettant en place des pratiques de gestion éprouvées et inclusives lors de l'embauche, de l'intégration et durant toutes les phases de la relation d'emploi avec ces travailleuses et travailleurs, ces organisations retirent tous les avantages de recourir à cette main-d'œuvre tout en faisant rayonner leur marque employeur.



### ÉTAT DES LIEUX

#### Des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires en nombre croissant



Source : Données d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC). Citées dans *Comprendre l'impact des immigrants temporaires sur le marché de l'emploi au Québec : Mieux comprendre pour mieux agir*, Institut du Québec, 2024 (graphique 2, p. 11).

#### Non-conformité : quelques données récentes

Entre 2017 et 2023, au moins 81 employeurs québécois ont été jugés non conformes à la suite d'une inspection fédérale. Ces non-conformités touchaient notamment :

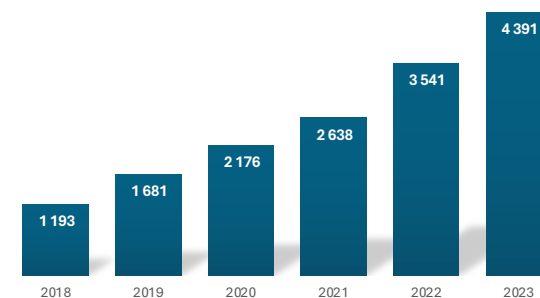
- les salaires
- les conditions de travail
- des emplois ne correspondant au contenu de l'offre d'emploi

Source : Données tirées du répertoire *Employeurs qui ont été jugés non conformes* (Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada). Citées dans *En Bref : Les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires au Québec*, Bibliothèque de l'Assemblée nationale, novembre 2023. Données incluant le PTET et le Programme de mobilité internationale (PMI).

Au palier provincial, les données de la CNESST montrent que les constats d'infraction en matière de normes du travail ont connu une hausse substantielle sur un an, passant de 14 en 2022 à 111 en 2023.

Source : Données fournies par la CNESST

#### Augmentation des lésions professionnelles



Source : Données fournies par la CNESST. Ces données incluent tous les travailleurs étrangers temporaires.



## Recrutement et sélection

1. Faire une analyse détaillée du besoin de main-d'œuvre, du processus et des ressources qui seront nécessaires en amont



- Définir avec précision la nature du besoin et les options possibles, par exemple, les compétences recherchées, la durée du besoin et sa fréquence, les pays où se trouve du personnel compétent et qualifié, et les agences locales en place pour recruter.
- Avoir une compréhension claire des critères, lois et règlements, étapes, responsabilités et obligations à respecter pour l'embauche et la gestion de travailleuses et travailleurs étrangers temporaires.
- Lorsque les connaissances et l'expertise sont limitées au sein de l'organisation, travailler avec des firmes-conseils, agences spécialisées ou organismes pour encadrer l'embauche, l'intégration et la gestion de ces ressources.

2. S'assurer de la conformité et de l'équité des conditions de travail offertes via le contrat de travail

- Prévoir une rémunération selon la convention collective et/ou l'échelle salariale en vigueur pour le poste proposé, ainsi que selon les exigences salariales du programme gouvernemental. Les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires ne doivent pas être défavorisés par rapport aux conditions de travail des travailleuses et travailleurs québécois qui occupent un poste similaire au sein de la même organisation.

3. Faire participer dès le début l'équipe de gestion, le syndicat et le personnel dans le processus de recrutement et de sélection afin d'avoir leur appui, de favoriser la responsabilisation et d'amorcer proactivement la gestion du changement à venir.

## Intégration

1. Concevoir un programme d'accueil et d'intégration au travail robuste qui couvrira les premiers mois d'emploi afin d'offrir une expérience d'accueil cohérente avec les valeurs de l'organisation et inclusive pour toutes et tous. Ce programme devrait entre autres

- Déterminer les objectifs mesurables qui seront suivis durant et après le processus d'intégration, permettant d'évaluer l'effet du programme.
- Prévoir la formation requise pour les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires, notamment sur l'organisation et sa mission, leurs tâches principales, la santé et la sécurité au travail, ainsi que sur la prévention du harcèlement.
- Les diriger vers les programmes de francisation disponibles ou offrir un accompagnement à l'interne.
- Inclure des supports visuels (photos ou illustrations) pour faciliter la compréhension.
- Rendre accessibles des vidéos, brochures, sites web ou toute autre ressource sur le Québec, sa culture et ses normes sociales, ainsi que sur la ville et la région d'accueil pour les aider à se familiariser avec leur nouveau milieu de vie.
- Contacter les organismes locaux d'accueil et de soutien aux travailleuses et travailleurs étrangers temporaires pour mieux s'outiller et bonifier l'expérience d'emploi.
- Prendre en compte le temps nécessaire pour l'installation au Québec.
- Inclure des activités d'intégration afin de favoriser la création de liens avec les collègues locaux.



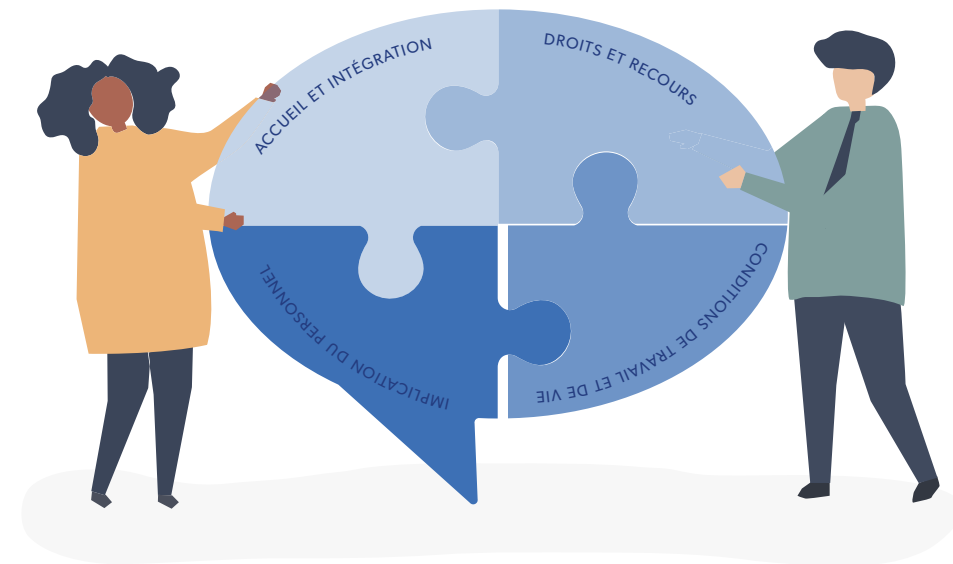
## Intégration (suite)

2. Renseigner les travailleuses et travailleurs sur leurs droits qui sont protégés par des lois fédérales et provinciales ainsi que sur les recours et les ressources accessibles en cas de questions ou de non-respect des droits, comme la Ligne de signalement des abus du gouvernement du Canada, le processus de plainte de la CNESST et les organismes de défenses des droits tels que le RATTMAQ.

3. Mettre en place de saines conditions de travail et soutenir l'implantation de saines conditions de vie. Après leur arrivée, et ponctuellement durant toute la relation d'emploi, faire des suivis proactifs pour s'assurer du maintien de ces conditions de travail et de vie. Pour la travailleuse ou le travailleur, ceci inclut notamment être en mesure de :

- Répondre à ses besoins physiologiques essentiels : la qualité de l'air, l'accès à de l'eau potable, l'accès facile à des sources alimentaires qui répondent à leurs besoins nutritionnels, un minimum d'heures de sommeil et un logement adéquat, approprié, salubre et abordable.
- Travailler et se loger dans un milieu exempt d'abus, de violence, de harcèlement et d'intimidation.
- Avoir des vêtements adaptés aux saisons et à la température.
- Avoir des relations sociales et accès à des activités de divertissement.
- Avoir accès aux soins médicaux nécessaires.
- Avoir accès aux moyens de transport requis pour les déplacements.
- Avoir des moyens de communication permettant de rester en contact avec leurs familles et amis dans leur pays d'origine.
- Pouvoir se tenir informé et accéder à des ressources d'aide au besoin.
- Être encouragé, respecté, soutenu et recevoir de la reconnaissance.
- Avoir l'occasion d'exprimer leur opinion et que celle-ci soit considérée dans la prise de décisions qui les concernent, autant professionnellement que personnellement.

4. Faire participer la gestion et le personnel dans la préparation de leur arrivée, entre autres en les sensibilisant à la réalité du processus d'immigration et d'installation au Québec et en offrant de la formation afin de mieux comprendre les avantages de la diversité culturelle. Outiller les gestionnaires immédiats afin que leur approche de gestion puisse être adaptée en fonction des besoins de cette main-d'œuvre.



## Gestion

1. Dresser un portrait global des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires œuvrant au sein de l'organisation en collectant de manière centralisée toute l'information pertinente et être proactif dans la gestion de leurs modalités de travail et leur statut d'immigration tout au long de la relation d'emploi

- Tenir à jour un registre comportant les informations suivantes : le poste présentement occupé, la date d'expiration de leur statut, le type ainsi que les dates d'émission et d'expiration du permis de travail, une copie de celui-ci et du passeport, une copie des autorisations de travail, le salaire déclaré au moment du dépôt de la demande ainsi que le salaire actuellement versé.
- S'assurer de la protection des renseignements personnels collectés, notamment en limitant l'accès à ces renseignements aux personnes qui en ont absolument besoin dans le cadre de leur travail.
- S'assurer du respect des conditions de travail mentionnées dans l'offre d'emploi.

2. Lorsque l'employeur reçoit un signalement concernant une expérience de travail ou de vie dangereuse, un abus, du harcèlement, de l'intimidation ou toute autre situation préoccupante, il devrait enquêter rapidement sur celle-ci et mettre en place les mesures nécessaires pour en assurer la résolution

- Maintenir un dialogue ouvert basé sur la confiance et questionner ponctuellement sur l'expérience de travail, le sentiment d'inclusion et le quotidien de la travailleuse ou du travailleur dans son nouveau milieu de vie.
- Être conscient de l'obligation générale de diligence des organisations, même lorsqu'une agence de placement gère la relation d'emploi en leur nom.

3. Organiser des activités sociales et différentes initiatives qui aideront à développer les liens sociaux entre toutes les personnes employées et à faire vivre les valeurs de l'entreprise.



## Fin d'emploi

1. Lors d'un ralentissement économique, considérer la mise à pied comme un moyen de dernier recours qui doit s'appliquer de manière équitable et uniforme sur l'ensemble de la main-d'œuvre de l'organisation

- Prioriser d'autres options envisageables, comme d'offrir une formation d'appoint pour effectuer d'autres fonctions au sein de l'organisation, la modification des heures de travail ou le partage du temps de travail.
- Discuter avec les autorités gouvernementales de l'application des règles d'immigration en cas de changements des conditions de travail stipulées dans leur contrat de travail.
- Prendre des mesures nécessaires pour atténuer les conséquences négatives sur les personnes concernées.

2. Prévoir une entrevue de départ groupée ou individuelle pour récolter de l'information sur leur expérience de travail afin d'évaluer si les objectifs ont été atteints et émettre des recommandations.

3. Les informer sur les prestations d'assurance-emploi auxquelles elles ou ils pourraient avoir droit si l'emploi se termine sans faute de leur part, et leur donner un préavis raisonnable.

4. Les diriger vers des ressources qui peuvent les aider à se trouver un autre emploi au Québec, comme le Guichet-Emplois du gouvernement du Canada.

5. Afin de se démarquer, il est aussi possible de les aider à cheminer vers un statut permanent en faisant des rappels quelques mois avant l'expiration de leur statut ou leur permis, soutenir la préparation pour passer les épreuves nécessaires, donner accès à des cours de français plus avancés et les appuyer dans les démarches de résidence permanente.

# DES OUTILS PRATIQUES POUR LES ORGANISATIONS ET LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS

## Ressources gouvernementales

[Guide de la CNESST – Droits et obligations des employeurs et des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires en matière de travail](#)

[Escouade prévention de la CNESST – Soutien aux employeurs et aux travailleuses et travailleurs étrangers temporaires](#)

[Emploi et Développement social Canada – Comment signaler un abus des travailleurs étrangers temporaires](#)

## Ressources complémentaires disponibles sur Carrefour RH

[La Loi sur les normes du travail et l'embauche de travailleurs étrangers temporaires au Québec](#)

[Embaucher un travailleur étranger temporaire déjà au Canada – Liste de contrôle](#)

[Rémunération des travailleurs étrangers temporaires : règles applicables](#)

[Permis de travail : les règles applicables ainsi que les meilleures pratiques à adopter](#)

[Permis de travail canadien : élargissements des règles d'immigration familiale](#)

[Recrutement international : les RH comme atout stratégique dans ce processus](#)

[Travailleurs étrangers temporaires au Canada : la conformité des employeurs](#)

