



ACCUEIL DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES (TET)

GUIDE DES BONNES PRATIQUES
Pour petites, moyennes et grandes entreprises
aux Îles-de-la-Madeleine

Ce guide a été mis sur pied par l'équipe de la Stratégie d'attraction des personnes à la Communauté Maritime des Îles-de-la-Madeleine.

La Stratégie d'attraction des personnes |LesÎles.| couvre tous les aspects reliés à l'attractivité, l'accueil, l'intégration, et l'établissement durable des nouveaux résidents.

« L'organisation qui présente ce guide, se dégage de tous les changements ponctuels qui pourraient survenir après la sortie du dit guide ».



Ce document est fortement inspiré par le Guide des bonnes pratiques pour les employeurs, de [Drummond économique](#), édition 2023. Merci pour ce travail remarquable!

Nous souhaitons également remercier les partenaires et organismes provinciaux impliqués, ainsi que le ministère de l'Immigration, de la francisation et de l'intégration du Québec (MIFI), particulièrement la Direction régionale du Bas-Saint-Laurent et de la Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine pour son appui.

Table des matières

1. Mise en contexte

2. Avant l'arrivée

- Informer l'employé
- Préparer le milieu

3. Immigration

- Statut de travailleur étranger temporaire (TET)
- Demande de permis de travail
- Obligations de l'employeur
- Obligations de l'employé
- Arrivée à l'aéroport
- Gestion de dossiers d'immigration
- Renouvellement du permis de travail
- Demande de résidence permanente

4. Installation

- Bonnes pratiques
- Démarches administratives

5. Accueil en entreprise

- Premières semaines en emploi
- Assignation d'un employé ressource

6. Formation de l'employé

- Formation métier
- Sujets à traiter au cours des formations
- Francisation

7. Inclusion et établissement durable

- Aide au transport
- Développement de l'employé
- Passage vers la résidence permanente
- Célébration des relations interculturelles et d'un environnement inclusif

8. Un pas vers l'autre

- L'ABC de la communication interculturelle
- Le parcours migratoire et la courbe du choc culturel
- Notions communes

Liste des acronymes

AAI : Agent.e d'aide à l'intégration (Accompagnement Québec)

AVE : Autorisation de voyage électronique

CAQ : Certificat d'acceptation du Québec

CNESST : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

CNP : Classification nationale des professions

CSQ : Certificat de sélection du Québec

EIMT : Étude d'impact sur le marché du travail

IRCC : Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada

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

NAS : Numéro d'assurance sociale

PMI : Programme de mobilité internationale

PTET : Programme de travailleurs étrangers temporaires

PVT : Permis vacances-travail

RAMQ : Régie de l'assurance maladie du Québec

REER : Régime enregistré d'épargne-retraite

SAAQ : Société de l'assurance automobile du Québec

TET : Travailleur étranger temporaire

VTM : Volet des talents mondiaux

Mise en contexte

Le recrutement international est une solution pour répondre à la demande croissante de main-d'œuvre au Québec. Si le processus d'accueil et d'accompagnement d'un travailleur étranger temporaire (TET) est bien exécuté, il sera porteur de prospérité et de rayonnement pour votre entreprise et pour la région.

Ce guide a pour objectif de vous sensibiliser à l'accueil, à l'intégration et à l'enracinement d'un TET dans votre entreprise. Il propose un aide-mémoire et des ressources pour vous aider en tant qu'employeur.

Attention, ce guide n'est pas un procédurier et ne remplace pas les conseils d'un avocat ou d'un consultant en immigration. Vous êtes responsable de vérifier que vous êtes conforme aux règles d'immigration en vigueur. Vous êtes également responsable de vous adapter au parcours unique de chaque employé et plus particulièrement au parcours migratoire de chaque TET qui rejoint votre entreprise.









Avant l'arrivée

Dès que vous signez un contrat d'embauche avec un candidat, il faut lui transmettre toutes les informations nécessaires pour clarifier son projet migratoire. Cela aura pour effet de le mettre en confiance et de gérer les attentes de part et d'autre.

N'hésitez pas à mettre en contact votre futur employé avec les ressources locales. N'hésitez pas à consulter l'outil Parcours d'un.e nouvel.le arrivant.e de la Stratégie d'attraction des personnes, de la Communauté Maritime des Îles pour connaître les différents services disponibles sur le territoire des Îles-de-la-Madeleine.



Informations à transmettre

-  La nature du poste (les termes de l'emploi – clarifier les tâches, les responsabilités, l'horaire, les outils de travail);
-  Les informations reliées au logement, s'il y a lieu;
-  Les informations concernant le vol d'avion vers le Québec et vers les Îles;
-  La date de sa première journée;
-  L'entreprise (mission, vision, valeurs et fonctionnement de l'entreprise)
-  Dirigez le candidat vers la plateforme Arrima pour qu'un agent d'aide à l'intégration (AAI) du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration du Québec (MIFI) procède à une analyse exhaustive de ses besoins et puisse le référer aux organismes;
-  Dirigez le candidat vers les organismes communautaires spécialisés en immigration qui pourront lui donner des séances d'information sur la vie au Québec ;
 - Pour un soutien en pré-départ par les organismes, les candidats doivent avoir été recommandés par un AAI.
-  Offrez-lui le guide Travailleurs étrangers temporaires : Bienvenue au Québec d'Immigrant Québec (infoTET) dans sa langue maternelle.

DÉMARQUEZ -VOUS!

- Échangez avec le futur employé pour connaître son parcours et ses aspirations personnelles. En comprenant le projet de vie global du futur employé et celui de sa famille, vous pourrez prévoir un accompagnement plus adapté à ses besoins ;
- Entretenez le lien avec le futur employé avant son arrivée pour développer un lien de confiance d'ici à son arrivée (ex. : rencontres en visioconférence, courriels de suivi, etc.) ;
- Proposez des séries québécoises à écouter pour le familiariser à l'accent.

Il faut que les employés sur place soutiennent l'idée du recrutement à l'international pour que l'accueil et l'intégration d'un TET se déroulent bien.

“

Dès le début du processus de recrutement, les employés natifs devraient être aux faits des intentions de la direction. Pour ce faire, des stratégies internes devraient être développées en tenant compte des peurs, craintes et questions des employés déjà présents.

”

Meilleures pratiques :

- 💡 **Informez** les équipes et les gestionnaires le plus tôt possible de l'arrivée du TET;
- 💡 **Formez l'ensemble du personnel sur la question de la gestion de la diversité.** Contactez Groupe Collegia, services aux entreprises pour des formations;
- 💡 **S'il y a lieu, impliquez le syndicat** pour que celui-ci soutienne vos démarches de recrutement international;
- 💡 **Ouvrez un dialogue avec les membres de l'équipe** pour répondre aux interrogations, aux peurs et aux autres réactions concernant l'embauche de la main-d'œuvre étrangère;
- 💡 **Organisez une rencontre virtuelle entre le futur employé et les employés de son équipe québécoise.** En associant un visage et une histoire au TET, il devient plus facile de comprendre la réalité de l'autre et de miser sur les ressemblances (famille, sport, éducation, etc.).

Immigration

Le statut de travailleur étranger est un statut de **résident temporaire**. Il permet au travailleur de séjourner au Canada et d'y travailler pour la **période déterminée et limitée par son permis de travail**.

L'obtention d'un permis de travail fermé permet à un travailleur étranger de travailler uniquement pour un employeur précis au Canada. Un permis de travail fermé ne permet pas de travailler dans un poste ou un lieu d'emploi différent que celui indiqué sur le permis de travail. L'ensemble des conditions de travail (par exemple le salaire, les tâches, les bénéfices et avantages sociaux, etc.) déclarées dans le cadre de la demande de permis de travail doivent également être respectées tout au long de l'emploi.

Un **permis de travail fermé** peut être renouvelé si les **exigences** et **critères d'admissibilité** du programme d'immigration sélectionné sont toujours remplis tant par l'employeur canadien que par le travailleur.

Pour assurer le **maintien en emploi** de votre employé et éviter de renouveler continuellement son permis de travail, pensez à l'accompagner et le supporter dans le cadre de démarches vers la résidence permanente au Canada.¹



¹ À noter que le travailleur doit d'abord être sélectionné par le gouvernement du Québec et obtenir un certificat de sélection du Québec (CSQ) avant de déposer une demande de résidence permanente auprès du gouvernement canadien.

Selon le pays de nationalité du travailleur, le poste qu'il occupera, et les différentes ententes internationales applicables, le travailleur étranger sera admissible à différents types de permis de travail. [Le MIFI peut vous aider dans ces démarches.](#)

En général, voici les étapes de la demande :

ÉTAPE	DEMANDE
1	Demande d'autorisation de travail
	<p>Dans le cadre d'une demande sous le Programme de travailleurs étrangers temporaires (PTET) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Étude d'impact sur le marché de l'emploi (EIMT) • Certificat d'acceptation du Québec (CAQ) <hr/> <p>Dans le cadre d'une demande sous le Programme de mobilité internationale (PMI) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Offre d'emploi du portail des employeurs (IMM5802)
2	Demande de permis de travail
	<p>Dépôt de la demande de permis de travail à la frontière canadienne OU en ligne depuis l'intérieur ou l'extérieur du Canada</p>
3	Demande d'autorisation de voyage
	<p>Demande de visa, s'il y a lieu</p> <hr/> <p>Demande d'autorisation de voyage électronique (AVE) s'il provient d'un pays exempté de visa</p>
4	Délivrance du permis de travail
	<p>À l'aéroport, à l'arrivée du candidat</p> <hr/> <p>Par la poste, si le candidat est déjà au Canada</p>

**** Passeport** : Avant de faire la demande de permis de travail, assurez-vous que le passeport du candidat sera valide pour toute la durée du permis de travail. Selon le programme d'immigration utilisé et le type de poste offert, la durée de validité d'un permis de travail peut aller jusqu'à 3 ans.

Obligations de l'employeur

Voici quelques considérations importantes : communiquez avec vos conseillers ou consultants en immigration ou autres organismes partenaires pour vous assurer d'être conforme aux règles en vigueur.

- ✓ Obligation de fournir une **assurance privée** pendant la période où le travailleur n'est pas couvert par l'assurance maladie provinciale (c'est-à-dire la RAMQ) - délai de carence d'environ 3 mois
- ✓ Obligation de fournir un **contrat de travail** écrit détaillant le poste, le salaire et les conditions de travail avant ou le premier jour de travail. Il est à noter que la signature du formulaire A-2700 par l'employeur et le travailleur dans le cadre d'une demande de CAQ remplit cette exigence.
- ✓ Obligation de fournir au travailleur le **guide détaillant ses droits** avant ou le premier jour de travail ([guide PTET](#) ou [guide PMI](#)):
- ✓ **Obligation que le TET n'effectue que les tâches pour lesquelles il a été recruté** et qui sont validées par ses autorisations de travail (EIMT, CAQ et permis de travail). Si vous voulez que le travailleur étranger sous permis de travail fermé change de poste, il sera requis d'obtenir un nouveau permis de travail (selon le programme utilisé, une nouvelle EIMT et un nouveau CAQ pourraient également être requis).
- ✓ **Si le poste pour lequel vous embauchez le TET est un poste à bas salaire** inférieur au [salaire horaire médian du Québec](#), vous avez les obligations suivantes en tant qu'employeur :
 - Valider le salaire médian en vigueur;
 - Payer le billet d'avion aller-retour du nouvel employé;
 - Fournir un logement abordable au travailleur étranger OU aider le travailleur à se trouver un logement.²;
 - Offrir un minimum de 30 heures par semaine, conformément au contrat.
 - Si l'achat d'un uniforme de travail est obligatoire, l'employeur doit le déboursier.

² Dépendamment du statut d'immigration et du programme sous lequel votre nouvel employé est recruté, le degré d'implication financière et matérielle est variable. Il est de votre responsabilité de valider ces informations auprès des autorités compétentes.

Meilleures pratiques :

- 💡 Pour avoir plus de précisions sur les conditions liées à l'embauche de travailleurs étrangers temporaires informez-vous auprès de la [CNESST](#). Ils ont des outils et des services d'accompagnement.

Le permis de travail du candidat sera délivré à la section « Immigration » de l'aéroport au Canada.

La durée du permis de travail débute à partir du moment où il est émis à l'aéroport, et non à partir de la réception de la lettre d'introduction qui autorise le candidat à voyager. Vous pouvez donc prendre votre temps et choisir la date d'arrivée qui vous convient une fois l'autorisation obtenue. Il est important de respecter la date d'expiration de la lettre d'introduction, dans le cas d'une demande déposée en ligne depuis l'extérieur du Canada. Si la lettre d'introduction expire, il ne sera plus possible d'obtenir le permis de travail.



Documents que l'employé doit présenter à l'agent d'immigration pour obtenir son permis :

- Passeport
- Visa ou AVE selon le cas⁴.
- Lettre d'introduction ou confirmation d'approbation du permis de travail
- Selon le type de permis de travail : copie de l'EIMT-CAQ ou la preuve de paiement de l'offre d'emploi avec le numéro d'offre d'emploi qui commence par A
- Contrat de travail
- Curriculum vitae
- Copie de diplômes
- Preuve d'assurance adéquate
- Preuve de capacité financière (ex. : relevé bancaire)
- Lettre d'autorisation gouvernementale de voyage pour les membres de la famille

⁴ À noter que ni une AVE ni un visa n'est requis pour les citoyens des États-Unis.

✓ Garder un registre des informations importantes des employés qui détiennent un permis de travail :

- Dates d'émission et d'expiration du permis de travail
- Type de permis de travail (ex. : Jeune professionnel, Programme vacances-travail (PVT), EIMT-CAQ, Volet talents mondiaux (VTM), etc.)
- Titre du poste occupé et code CNP
- Copie du passeport
- copie du permis de travail
- Copie des autorisations de travail (EIMT-CAQ)
- Tout autre document pertinent pour le renouvellement du permis de travail (copie du curriculum vitae, diplômes)

Le TET ne doit en aucun cas dire à l'agent d'immigration à la frontière qu'il vient immigrer au Canada. Son intention déclarée doit être de séjourner au Canada pour une durée temporaire déterminée par son offre d'emploi et la validité du permis de travail.

Renouvellement du permis de travail

Huit mois avant l'expiration du permis de travail, vous devez décider d'un commun accord si vous entreprenez les démarches de renouvellement de son permis de travail.

Si c'est le cas, démarrez les démarches de renouvellement du permis. Répétez les mêmes étapes mentionnées ci-haut pour la demande du permis de travail. Il est toutefois à noter que certains programmes ne permettent pas l'obtention d'un permis de travail sous la même catégorie plus d'une fois (par exemple, certains permis de travail obtenu sous Expérience Internationale Canada).

Au besoin, contactez des ressources légales en immigration pour un accompagnement.

Demande de résidence permanente

Pour un travailleur souhaitant résider au Québec, la demande de résidence permanente est un processus partagé entre le gouvernement du Québec et le gouvernement du Canada. La demande se fait en deux étapes :

1. Demande de [Certificat de sélection du Québec](#) (CSQ) ;
2. [Demande de résidence permanente](#) auprès d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC), une fois le CSQ en main.

Les exigences et critères d'admissibilité pour obtenir un CSQ diffèrent en fonction du programme choisi (plusieurs programmes sont disponibles pour obtenir un CSQ). Vérifiez les critères d'admission ou consultez le MIFI pour aiguiller votre employé dans ses démarches d'immigration.

L'employé qui a soumis une demande de CSQ et/ou de résidence permanente doit tout de même détenir un permis de travail valide pour travailler, jusqu'à ce qu'il obtienne sa confirmation de résidence permanente.

Une personne cogne à la porte de votre entreprise pour un emploi. Elle vous indique qu'elle est au Québec avec un permis de visiteur et qu'elle aimerait que vous l'embauchiez. Est-ce possible?

Réponse

Dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET), vous devrez tout de même passer par un processus de recrutement qui n'est pas plus rapide que si le candidat était recruté à l'étranger. Un candidat déjà au Canada sous statut de visiteur ne peut pas travailler pour l'employeur tant et aussi longtemps qu'il ne détient pas de permis de travail lui permettant de débiter son emploi. À noter également que le candidat doit détenir un statut valide au Canada pendant l'entière des démarches d'immigration vers l'obtention d'un permis de travail, et ce jusqu'à l'obtention du permis de travail.



Installation

- 💡 Vérifiez avec la personne ses besoins. Si la personne arrive avec sa famille ou si elle désire éventuellement faire venir celle-ci, considérez les besoins actuels ou futurs qui viennent avec ce projet familial (école, garderies, etc.)⁵;
- 💡 Communiquez les informations pertinentes concernant l'arrivée du nouvel employé au pays (conditions météorologiques, informations sur le vol et sur l'accompagnement prévu, etc.);
- 💡 Allez chercher l'employé à **l'aéroport**;
- 💡 Planifiez un **moyen de transport** pour le nouvel employé durant ses premiers jours;
- 💡 **Validez vos obligations** régulièrement en tant qu'employeur par rapport au logement de votre nouvel employé et impliquez-vous dans la **recherche** de celui-ci (ex. : une lettre confirmant l'emploi du travailleur peut faciliter ses échanges avec les propriétaires)⁶ ;
- 💡 Si l'employé arrive l'hiver, assurez-vous qu'il ait des vêtements adaptés pour lui et sa famille. Par exemple, organisez un bac de dons de vêtements d'hiver au sein de l'entreprise;
- 💡 Dispensez une avance salariale ou une **contribution monétaire** pour aider l'employé à se procurer les biens nécessaires à son installation;
- 💡 Prévoyez une petite épicerie d'appoint ou un « **panier de bienvenue** » pour sa première semaine;
- 💡 Organisez **un tour des îles** pour le nouvel employé afin de lui montrer les espaces publics, les installations sportives et culturelles, les rues commerciales, la bibliothèque, les quartiers résidentiels;
- 💡 Invitez l'employé à s'inscrire auprès de sa municipalité aux activités de loisirs.

⁵ Il est important de noter que certains types de postes ne permettent pas que des membres de la famille accompagnent le demandeur principal, c'est à dire que les demandes de membres de la famille soient liées à la demande du travailleur étranger principal. Vérifier auprès de votre professionnel en immigration si les projets familiaux de votre candidat sont réalistes dans le programme d'immigration choisi.

⁶ Dépendamment du statut d'immigration et du programme sous lequel votre nouvel employé est recruté, le degré d'implication financière et matérielle est variable. Il est de votre responsabilité de valider ces informations auprès des autorités compétentes.

Dirigez l'employé aux **ressources locales** qui pourront l'aider dans ses démarches.

✓ **RAMQ et numéro d'assurance sociale (NAS)**

S'il y est admissible, le TET doit se munir d'un NAS pour recevoir son salaire et s'inscrire à la RAMQ dès son arrivée au Canada.

NAS : La demande peut se faire dans un bureau de Service Canada, par la poste ou [en ligne](#)

RAMQ : La demande pour obtenir le formulaire se fait par téléphone au 1 800 561-9749 ou [en ligne](#)

✓ **Autres démarches :**

- Ouverture d'un compte bancaire;
- Achat d'un téléphone et/ou d'une carte SIM;
- Présentation des moyens de transport disponibles et des procédures pour l'achat d'un premier véhicule au Québec;
- Si l'individu a un permis de conduire valide dans son pays, alors il doit faire la demande auprès de l'institution dans son pays pour un permis temporaire international, avant son départ. Lorsqu'il conduit, il devra toujours avoir les deux permis ensemble.
<https://saaq.gouv.qc.ca/permis-conduire/permis-international>
- La personne a six mois pour obtenir son permis québécois auprès de la SAAQ. Veuillez rapidement prendre rendez-vous à la SAAQ pour connaître les exigences liées au permis de conduire du pays d'origine de l'employé et pour demander un permis de conduire québécois;
- Une fois le logement trouvé, ouverture d'un compte Hydro-Québec, d'Internet et adhésion à une assurance habitation.

Accueil en entreprise

- Planifiez le programme complet des deux premières semaines du nouvel employé;
- Organisez une rencontre auprès du nouvel employé pour discuter des talons de paie et d'autres questions financières (banques à proximité, plateformes bancaires en ligne, services de transfert d'argent, etc.);
- Présentez les lieux et les équipes;
- Préparez le lieu de travail du nouvel employé avec tout l'équipement nécessaire;
- Demandez à votre employé une copie de son permis de travail pour vos dossiers;
- Prévoyez un dîner avec les collègues afin que le nouvel employé puisse tisser des liens auprès de sa nouvelle équipe.

Meilleures pratiques

- 💡 Fournissez un calepin de notes pour le nouvel employé afin qu'il puisse collecter toutes les informations importantes relatives à leur dossier d'employé et à l'entreprise. Proposez-lui également d'y annoter ses questions et effectuez un suivi avec celui-ci à cet effet.

Assignation d'un employé ressource

💡 Prenez l'habitude d'allouer deux fois plus de temps pour les rencontres effectuées auprès de vos employés nouvellement arrivés en sol québécois. Contrairement à vos employés natifs, les TET doivent apprendre à fonctionner dans une nouvelle société. Ne tenez rien pour acquis et faites preuve d'ouverture et de patience.

Jumelez votre nouvel employé avec un employé « ressource ». Ce dernier pourra accompagner le nouvel employé dans ses nouvelles fonctions et l'aidera à s'intégrer.

Plutôt que de mettre toute la responsabilité sur les ressources humaines, les employés ressources doivent faire partie des équipes qui travaillent sur le plancher. Dans une usine, les employés ressources doivent être facilement repérables, grâce à des dossards par exemple, pour que les TET puissent s'y référer.

Leur rôle est non seulement de fournir des informations sur le travail, mais également sur la vie au Québec.



Formation de l'employé

Prévoyez une formation détaillée et en plusieurs étapes sur différents aspects touchant la vie du travailleur - en passant par les connaissances techniques, mais aussi par la culture de l'entreprise ainsi que sur les us et coutumes de la société d'accueil. Le plan de formation devrait s'échelonner sur plusieurs semaines.

Ne sous-estimez pas l'expertise en interculturel des organismes spécialisés et des formations en gestion de la diversité! Ils peuvent vous éviter plusieurs faux pas.

- ✓ Verbalisez clairement les tâches et les résultats attendus – former à la tâche;
- ✓ S'assurez d'avoir bien verbalisé ce qui est important pour vous dans la mission confiée à l'employé, les objectifs progressifs attendus de lui;
- ✓ Faire des suivis réguliers avec l'employé au cours de ses premiers mois;
- ✓ Encouragez régulièrement et démontrez de la reconnaissance.

Rencontrez votre employé recruté à l'international à différentes étapes de son intégration au sein de votre entreprise, mais aussi au sein de la société québécoise. Parallèlement à un nouvel employé, celui-ci doit également apprendre à fonctionner convenablement au Québec.

Meilleure pratique

- 💡 Dans certaines cultures, on n'ose pas dire qu'on ne comprend pas. Pour vous assurer que votre employé a bien compris, demandez-lui : « Que retiens-tu de notre échange? »

Sujets à traiter au cours des formations

- ✓ Les règles et procédures de l'entreprise;
- ✓ Les consignes de santé et sécurité;
- ✓ La culture organisationnelle, la notion de la hiérarchie, les valeurs de l'entreprise et les attitudes valorisées;
- ✓ Les droits du travailleur, les conditions minimales de travail et les structures syndicales (s'il y a lieu).

Meilleure pratique

- 💡 Préparez des guides sur la santé et la sécurité traduits dans plusieurs langues ou illustrés avec des pictogrammes pour faciliter la compréhension des TET.

Francisation

Savoir communiquer en français est essentiel pour bien s'intégrer à la société et le milieu de travail québécois.

Francisation Québec : Le gouvernement du Québec offre des services aux entreprises québécoises dans le but de favoriser l'apprentissage du français, de leurs travailleuses et de leurs travailleurs en milieu de travail. <https://www.quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/francisation>

Groupe Collegia et le Centre de Services Scolaires des Îles proposent des cours de francisation, et différentes formations pour les entreprises axées sur la sensibilisation et l'inclusion. Le Groupe Collegia est situé au Cégep des Îles et les cours de francisation se donnent au Centre de formation des adultes. <https://www.collegia.qc.ca/>

Meilleure pratique

- 💡 Allouez du temps à l'employé pour qu'il puisse suivre des cours de français pendant ses quarts de travail. Assurez-vous qu'il comprenne le système de classification des niveaux de français afin de se qualifier à la résidence permanente. Dirigez l'employé vers le MIFI à cet effet, car il pourrait peut-être bénéficier d'allocations.

Inclusion et établissement durable

Pour que le nouvel employé puisse atteindre son plein potentiel et poursuivre les objectifs de l'entreprise sur le long terme, vous devez continuer de le soutenir tout en favorisant un milieu de travail inclusif et exempt de discriminations.

Voici quelques bonnes pratiques :

- ✓ Prévoyez un système de navette ou de covoiturage pour aider les TET à se rendre au travail, car ils n'auront pas nécessairement les moyens de se procurer une voiture rapidement.;
- ✓ Offrez des ateliers sur la sécurité routière à vos nouveaux employés (port de la ceinture, cellulaire et alcool au volant, etc.) s'ils utilisent la voiture ou la bicyclette. À ce sujet, des partenaires comme la Stratégie d'attraction des personnes et la Sécurité du Québec peuvent vous prêter un coup de main.

Développement de l'employé

- ✓ Motivez vos TET en prévoyant un plan de développement incluant des formations complémentaires qui viendront enrichir leur parcours professionnel et bonifier leur expérience au travail;
- ✓ Encouragez l'employé à exprimer son opinion et à se prononcer dans la prise de décision

Passage vers la résidence permanente

- ✓ Soutenez vos TET dans leur demande de résidence permanente au Canada s'ils souhaitent s'installer durablement. Ce soutien démontrera votre reconnaissance envers eux et apportera un sentiment de sécurité. De plus, vous n'aurez plus à vous soucier de renouveler leur permis de travail.
- ✓ Pour certains profils de travailleurs, l'accès à la résidence permanente est conditionnel à la connaissance avancée du français – il est donc d'autant plus important de les soutenir dans leurs démarches de francisation.

- ✓ En partenariat avec le MIFI, certains organismes spécialisés en immigration offrent gratuitement les sessions Objectif Intégration qui portent sur les valeurs démocratiques et les valeurs québécoises exprimées par la Charte des droits et libertés de la personne, les codes culturels en emploi et le cadre légal dans le monde du travail. Cette formation ou son équivalent, [l'attestation d'apprentissage des valeurs québécoises](#), est une obligation pour l'obtention de la résidence permanente au Québec.

Célébration des relations interculturelles et d'un environnement inclusif

- ✓ Impliquez vos employés dans des programmes de formation en relations interculturelles – sollicitez-les pour définir ensemble l'environnement inclusif que vous voulez créer dans votre entreprise;
- ✓ Participez à la Semaine québécoise des rencontres interculturelles organisée par le MIFI;
- ✓ Dirigez les nouveaux employés étrangers aux organismes communautaires pour qu'il puisse se faire des réseaux de contacts, recevoir de l'accompagnement dans leur processus de recherche d'emploi. (ex. : Stratégie d'attraction des personnes, Carrefour Jeunesse Emploi et Place aux Jeunes, CAMI). Pensez à l'intégration du ou de la conjoint.e et des enfants de vos TET;

Démarquez-vous!

- ✓ Organisez un repas-partage interculturel où les employés sont invités à partager leurs spécialités culinaires;
- ✓ Apposez une carte du monde à l'entrée de votre entreprise pour que vos employés puissent épingler leur pays d'origine;
- ✓ Ayez une vision long terme pour vos employés. Vérifiez les possibilités d'avancement;
- ✓ Offrez des occasions de participer à des activités sportives ou faites-lui découvrir des activités typiquement québécoises (ex. : pêche sur la glace, motoneige, hockey, etc.);
- ✓ Créez un comité social dans lequel l'interculturel jouera un rôle clé. N'oubliez pas d'encourager les nouveaux employés de s'impliquer.

Un pas vers l'autre

- ✓ Prenez conscience que la communication interculturelle est une question de perceptions;
- ✓ Sachez que la communication interculturelle dépasse la barrière de langue;
- ✓ Écoutez, observez et décrivez, plutôt que de juger;
- ✓ Soyez très à l'affût du non verbal (la gestuelle, le ton de la voix, le regard, l'usage du silence, etc.) de vos nouveaux employés, car il sera définitivement différent d'une culture à une autre;
- ✓ Redoublez d'efforts pour bien articuler et pour ne pas trop utiliser des expressions québécoises;
- ✓ Apprenez-en davantage sur [la communication directe et la communication indirecte](#).

Pour d'autres trucs et conseils, n'hésitez pas à contacter les organismes spécialisés (Stratégie d'attraction, Groupe Collegia, Carrefour Jeunesse-Emploi)

Le parcours migratoire et la courbe du choc culturel

De façon générale, le parcours migratoire des personnes immigrantes se divise en trois périodes, bien que celles-ci s'entrechevauchent. Il y a la période prémigratoire, soit avant le départ, la période périgratoire, soit pendant le voyage, et la période post migratoire, soit à la suite de l'arrivée.

Le parcours migratoire en trois étapes :

Étape prémigratoire : Elle consiste en toutes les étapes qui ont menées une personne à quitter son pays d'origine vers un autre. Que ce soit une migration préparée ou forcée, la décision de quitter son pays d'origine découle toujours d'un élément déclencheur (opportunité de travail, amour, regroupement familial, guerre et insécurités, etc.). En tant qu'employeur, soyez bien au fait des conditions

migratoires qui amènent votre futur employé à vouloir venir ici, car elles exercent une influence déterminante sur la façon dont celui-ci s'adaptera et s'intégrera à sa nouvelle société d'accueil.

N'oubliez pas que le fait de migrer découle souvent d'un rêve et que c'est à vous de bien cibler les besoins des individus recrutés à l'étranger et de leur présenter un portrait réaliste du milieu dans lequel il viendra s'installer.

Étape pérिमigratoire (le voyage) : Elle désigne le voyage depuis le pays d'origine vers le pays d'accueil. Le voyage, parfois appelée la traversée, se situe entre le départ et l'arrivée. À quelques moments du départ, le nouvel employé amorce son processus de deuil. Cette étape se caractérise par les dernières fois et les adieux.

Celui-ci tente de faire le plein de culture, c'est-à-dire de se remémorer le plus possible des images, des couleurs, des sons et des odeurs de son pays d'origine. La peur d'oublier est très présente lors de la période pérिमigratoire, car il annonce le départ souvent définitif du pays d'origine.

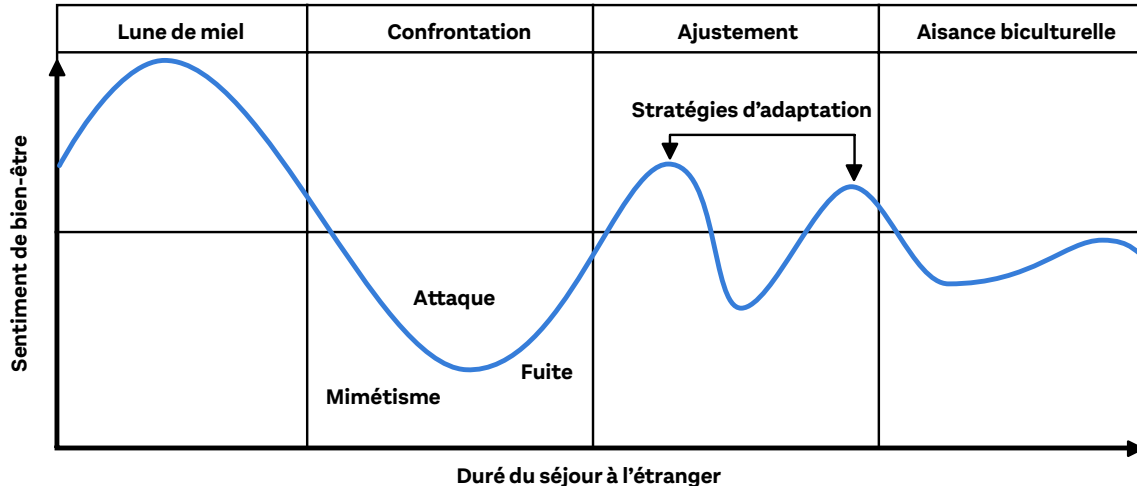
Étape postmigratoire : Le voyage est immédiatement suivi par la période postmigratoire qui se décline ainsi : l'arrivée physique, l'arrivée psychologique et les réapprentissages. À son arrivée, le nouvel employé doit s'occuper de toute son installation matérielle (ex : logement et ameublement) et de toutes les démarches administratives (ex : permis de conduire).

Parallèlement à tout ce travail, le nouvel employé entre également dans une période d'adaptation liée aux changements symboliques, sociales et relationnelles dans sa vie. À cette étape, il doit réapprendre plusieurs choses qui lui semblaient acquises dans son pays d'origine. Sous l'influence de chocs culturels, il doit s'acclimater à de nouvelles façons de se comporter, de fonctionner et de penser dans sa nouvelle société d'accueil.

L'accompagnement de l'employeur est essentiel durant cette période, car l'employé est à la recherche de nouveaux repères dans son travail, mais aussi dans tous les autres aspects de sa vie.

La courbe du choc culturel

Soyez indulgent! Voici ce à quoi peut ressembler le parcours d'adaptation d'un nouvel arrivant dans ses premières années d'établissement au Québec⁷.



Lune de miel : Dans les quelques jours ou semaines précédant et suivant l'arrivée de votre nouvel employé au Québec, il est fort probable qu'il éprouve des sentiments d'euphorie et d'excitation. À l'arrivée, tout est nouveau, excitant et tout semble parfait. Il aura donc une attitude très positive, fera preuve de curiosité et sera ouvert à faire de nouvelles expériences.

Crise : Cette étape coïncide normalement avec le début de la routine. C'est à ce moment que votre nouvel employé passe de la phase vie touristique à la phase séjour à l'étranger. C'est une période de désillusion où les différences entre le Québec et votre pays d'origine leur sautent aux yeux. Contrairement à la lune de miel, il idéalise le pays qu'il vient de quitter et pose un jugement plutôt négatif sur le Québec. C'est également une période de pertes de repères où il est possible d'être affecté par un ou plusieurs des symptômes suivants : confusion, frustration, impuissance, isolement, nostalgie et mal du pays, perte d'appétit, irritabilité, stress, hostilité envers le pays d'accueil et ses habits, fatigue et mal de tête.

Ajustement : L'adaptation est graduelle et exige du temps et de la patience. Peu à peu, le nouvel employé apprend à accepter sans jugement les us, les coutumes et les valeurs québécoises. Peu à peu, il commencera à se créer un nouveau réseau social et à se sentir moins isolé. En d'autres mots, il commence à trouver un juste milieu entre les valeurs de son pays d'origine et celles de sa nouvelle société d'accueil.

⁷ Le visuel et le texte sur le choc culturel proviennent du Bureau de la vie étudiante (BVE) de l'Université Laval : <https://www.bve.ulaval.ca/etudiants-international/vivre-a-quebec/choc-culturel-et-adaptation/>

Adaptation (aisance biculturelle) : C'est un long processus qui peut prendre plusieurs années. Votre nouvel employé atteindra l'aisance biculturelle lorsqu'il se sentira aussi à l'aise au Québec que dans son pays d'origine. Il est certain que s'il a la possibilité d'obtenir la résidence permanente, il voudra déployer tous les efforts possibles pour atteindre cette étape de la courbe.

Notions communes

Certains concepts simples auxquels nous sommes habitués au Québec ne sont pas une évidence pour vos TET.

Les concepts que l'employeur doit expliquer

- ✓ Boîte à lunch ;
- ✓ Code vestimentaire ;
- ✓ Talons de paie (déductions), les déclarations d'impôts ;
- ✓ Régimes d'assurance et RAMQ ;
- ✓ Régime enregistré d'épargne-retraite (REER) ;
- ✓ Système métrique versus impérial ;
- ✓ Congés fériés et les périodes de vacances (temps des fêtes et semaines de la construction).

Vous n'êtes pas seuls

L'accueil des nouvelles personnes immigrantes est un défi d'équipe et de communauté. Il ne faut pas hésiter à contacter des ressources pour les besoins de l'employeur ou ceux des employés. Voici un aperçu des ressources disponibles aux Îles-de-la-Madeleine.

les Îles.

La Stratégie d'attraction des personnes

Communauté maritime des Îles-de-la-Madeleine

La Stratégie d'attraction des personnes [LesÎles.] couvre tous les aspects reliés à l'attractivité, l'accueil, l'intégration, et l'établissement durable des nouveaux résidents. Parmi ceux-ci l'on retrouve:

- Sensibilisation et préparation du milieu
- Étapes d'accueil et intégration
- Programme de jumelage interculturel
- Activités mensuelles pour les nouveaux résidents
- Accompagnement des entreprises au recrutement international
- Portail de l'emploi
- Séjours d'immersions express

etsilesiles.ca



Le Carrefour Jeunesse-Emploi des Îles

Place aux Jeunes Îles-de-la-Madeleine

Le Carrefour Jeunesse-Emploi et Place aux Jeunes offrent des services d'accompagnement pour les employeurs, dont le volet attraction et établissement durable pour les jeunes de 16 à 35 ans.

- Affichage d'offres d'emploi;
- Séjours découvertes de la région sans frais;
- Accompagnement pour les démarches d'établissement et d'installation;
- Accueil, intégration et réseautage;
- Aide à la recherche d'emploi pour les conjoint.e.s.

cjedesiles.com

placeauxjeunes.qc.ca



Groupe Collegia et le CSS des Îles

Proposent des cours de francisation, et différentes formations pour les entreprises et les particuliers axées sur la sensibilisation et l'inclusion. Le Groupe Collegia est situé au Cégep des Îles et les cours de francisation se donnent au Centre de formation des adultes.

collegia.qc.ca

Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI)

Direction régionale du Bas-Saint-Laurent et de la Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine

Propose des services directs aux personnes immigrantes par Accompagnement Québec ainsi que des services aux entreprises :

- Accès au Portail employeurs;
- Recrutement de main-d'œuvre par les Journées Québec

quebec.ca/immigration/services-en-ligne

Services Québec

Soutient les démarches de recrutement hors Québec comme :

- Les démarches administratives;
- Les frais de mission à l'étranger (ex.: Journées Québec);
- Les frais de déménagement;
- Les subventions salariales pour l'embauche de personnes immigrantes (PRIIME et IPOPOP);
- La gestion du changement et la mobilisation des équipes;
- La formation des employés en entreprise

quebec.ca/services-quebec

Autres ressources

- Guide Embaucher une personne immigrante au Québec par Immigrant Québec
- Guide d'accueil et d'intégration d'un nouvel employé par Emploi-Québec
- Liste de contrôle CRHA : pratiques travailleurs étrangers temporaires

* Ce guide présente plusieurs informations par rapport au statut précis des Travailleurs étrangers temporaires. Prenez en considération que si le TET est accompagné par d'autres membres de sa famille, leurs statuts étant différents, leurs responsabilités peuvent l'être aussi.

