



# RECRUTEMENT INTERNATIONAL ÉTHIQUE : CONSEILS, PISTES ET BONNES PRATIQUES

Février 2026

**QUÉBEC**  
**INTERNATIONAL**  
Développement économique  
Economic Development

# PLAN DE LA RENCONTRE

---

- 1 Présentation de Québec International
- 2 Marché du travail et immigration - mise en contexte
- 3 Planifier son recrutement à l'international
- 4 Recruter c'est bien, retenir c'est mieux



# PRÉSENTATION DE QUÉBEC INTERNATIONAL



1

# QUÉBEC INTERNATIONAL - NOTRE MISSION

- Soutenir le développement économique de la région de Québec et ses environs.
- Faire rayonner la grande région de Québec à l'international.



# À PROPOS DE QUÉBEC INTERNATIONAL

---

- Mandat d'attraction et de rétention de talents internationaux (travailleurs et étudiants)
- Plus de 100 missions de recrutement à l'international réalisées depuis 2008
- Environ 700 entreprises accompagnées annuellement en attraction et rétention de talents



# MARCHÉ DU TRAVAIL ET IMMIGRATION

MISE EN CONTEXTE



# L'IMMIGRATION DANS LA RÉGION DE QUÉBEC EN QUELQUES CHIFFRES



≈ **78 471**

soit 28 371 de plus  
qu'en 2019

Immigrants dans la RMR  
de Québec



≈ **8,5 %**

de la population de la  
RMR de Québec

Population qui provient de  
l'immigration (début d'année  
2025)



≈ **70 %**

des employeurs de la ville  
de Québec

Entreprises qui emploient des  
personnes immigrantes

# MARCHÉ DU TRAVAIL À PLEIN RÉGIME



Le plus faible  
de l'ensemble  
des RMR  
canadiennes  
(décembre  
2025)

**3,4 %**

Taux de chômage dans  
la RMR Québec

Taux d'emploi de 67,0 %  
- le plus haut en 2 ans

Décembre 2025



**15 410**

Postes vacants dans les  
régions de la Capitale-  
Nationale et la Chaudière-  
Appalaches

3<sup>e</sup> trimestre de 2025



**MARCHÉ AU  
PLEIN EMPLOI**

Les données économiques  
indiquent une **rareté de** main-  
d'œuvre dans certains secteurs

Décembre 2025

# PLANIFIER SON RECRUTEMENT À L'INTERNATIONAL



3

# ÉTAPES À FRANCHIR PAR L'EMPLOYEUR

## 1. Effectuer une gestion prévisionnelle

- ✓ Déterminer les besoins pour l'année à venir;
- ✓ Effectuer une **planification stratégique** à moyen terme (3 à 5 ans);
- ✓ Identifier les postes en rareté de main-d'œuvre;
- ✓ Être en mesure de démontrer les efforts de **recrutement local**;
- ✓ Tenir compte des délais et des coûts associés à un processus de recrutement à l'international;
- ✓ Sensibiliser les gestionnaires sur les **délais** du processus.



# ÉTAPES À FRANCHIR PAR L'EMPLOYEUR

## 2. Transparence dès le départ

- ✓ Présenter clairement les conditions de travail : salaire, horaires, avantages, période d'essai, conventions collectives;
- ✓ Expliquer les étapes du processus d'immigration, les délais et les coûts réels;
- ✓ Ne jamais promettre la résidence permanente ou des délais irréalistes.

## 3. Respect des candidats et équité

- ✓ Évaluer les candidats selon les mêmes critères que les candidats locaux;
- ✓ Éviter toute discrimination liée à l'origine, l'accent, la culture ou le statut migratoire;
- ✓ Offrir un processus de sélection clair, respectueux et sans pression



# ÉTAPES À FRANCHIR PAR L'EMPLOYEUR

## 4. Adapter le processus de dotation

- ✓ Adapter son affichage de postes en fonction du territoire de recrutement :
  - Traduction, terminologie, avantages sociaux et distinctifs de l'entreprise, etc.
- ✓ Se familiariser avec les us et coutumes du territoire de recrutement;
- ✓ Connaître les normes du travail local;
- ✓ Adapter sa façon de réaliser une entrevue :
  - Questions adaptées au recrutement international;
  - Prendre en considération l'ensemble de la famille;
  - Mettre l'accent sur l'accompagnement et le milieu de vie.
- ✓ Valider les compétences techniques et linguistiques des candidats (au besoin);
- ✓ Adapter le contrat de travail et s'assurer de sa bonne compréhension par les candidats.



# ÉTAPES À FRANCHIR PAR L'EMPLOYEUR

## 5. Valider le projet du candidat

- ✓ Valider les connaissances du candidat ou de la candidate sur le Québec et sur le territoire où il ou elle s'établira.
- ✓ Valider le **projet d'immigration** (séjour de quelques années ou intention de s'établir au Québec à long terme).
- ✓ Valider la **situation familiale**.



# RECRUTEMENT ÉTHIQUE

## Adoption de bonnes pratiques au-delà de vos obligations en tant qu'employeur

- ✓ Choisir des partenaires de recrutement certifiés ou reconnus pour leurs pratiques éthiques.
- ✓ Mettre en place des pratiques RH éthiques et équitables.
- ✓ Expliquer les droits des travailleurs au Québec (normes du travail, santé et sécurité, syndicats).
- ✓ Éviter des pratiques de recrutement mercantiles entraînant des conditions de vulnérabilité pour les travailleurs.
- ✓ CNESST:
  - Tout employeur qui embauche un travailleur étranger temporaire à la suite de l'obtention d'une EIMT doit le déclarer à la CNESST.
  - À compter du 1er janvier 2020, toute agence de recrutement des travailleurs étrangers temporaires ou de placement de personnel doit détenir un permis valide de la CNESST pour exercer ses activités.



# RECRUTEMENT ÉTHIQUE

## Adoption de bonnes pratiques au-delà de vos obligations en tant qu'employeur

- ✓ Se rappeler que, pour les travailleurs étrangers, il s'agit d'un véritable **projet de vie**, et non seulement d'une opportunité professionnelle.
- ✓ Privilégier un **suivi individuel** avec chaque candidat afin d'expliquer clairement l'offre d'emploi, de présenter les prochaines étapes et de répondre à ses questions.
- ✓ Orienter les candidats à chaque étape du processus (par exemple : ne pas démissionner avant d'obtenir les autorisations nécessaires pour travailler au Québec).
- ✓ S'assurer que le permis de travail ne devienne jamais un outil de contrôle ou de pression.



**RECRUTER C'EST  
BIEN, RETENIR C'EST  
MIEUX!**



**4**

# QUELQUES ASTUCES POUR FACILITER L'INTÉGRATION ET LA RÉTENTION

## 1. Préparer son équipe

- Planifier le **temps** et les **ressources** nécessaires au sein de l'équipe des ressources humaines;
- Offrir des formations sur la **gestion de la diversité culturelle**;
- Impliquer les **organismes spécialisés** en immigration et en accueil et intégration;
- Sensibiliser les équipes locales à la diversité culturelle;
- Prévoir du **jumelage** entre un employé et le travailleur recruté à l'international avant, pendant et après son arrivée.



# QUELQUES ASTUCES POUR FACILITER L'INTÉGRATION ET LA RÉTENTION

## 2. Bien préparer l'accueil

- Garder le contact et effectuer des **suivis continus** avec le travailleur et sa famille avant l'arrivée;
- Proposer une séance d'information pré-départ.
- Prévoir un accompagnement pour la recherche de **logement** avant l'arrivée;
- Impliquer les **acteurs clés de la communauté** pour favoriser l'intégration de tous les membres de la famille;
- Prévoir **l'accueil à l'arrivée** à l'aéroport;
- Prévoir l'accompagnement pour les premières **démarches administratives** (NAS, RAMQ, etc.);
- Adapter un **guide d'accueil** à la réalité d'un nouvel arrivant;



# QUELQUES ASTUCES POUR FACILITER L'INTÉGRATION ET LA RÉTENTION

## 3. Suivre de près l'intégration des travailleurs

- Adapter les attentes en tenant compte du choc culturel et de l'adaptation;
- Planifier de la **francisation** en entreprise;
- Offrir des possibilités d'avancement et de formation;
- Contribuer à l'intégration sociale des travailleurs (communauté, activités).



**QUESTIONS**  
**COMMENTAIRES**



# MERCI À NOS PARTENAIRES

Partenaires gouvernementaux



Partenaire exclusif



Partenaires d'expertise



# BIENVENUE À QUÉBEC

*Votre aventure commence*



QUÉBEC  
INTERNATIONAL  
Développement économique

**Défi-Évasion**  
Chez Soi

# SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



**INSCRIVEZ-VOUS À L'INFOLETTRE**

# MERCI!

Elisa Suhett Rinco  
Directrice mobilité internationale- Attraction et rétention de talents  
[esuhettrinco@quebecinternational.ca](mailto:esuhettrinco@quebecinternational.ca)

[quebecinternational.ca](http://quebecinternational.ca)

