



Initiative de soutien pour les carrières en agroalimentaire

Guide de l'employeur du secteur de la transformation des aliments et des boissons – Comprendre le Programme des travailleurs étrangers temporaires



Introduction

Dans le cadre de l'Initiative ontarienne de soutien pour les carrières en agroalimentaire, Bimbo Canada a mené à terme un projet visant à mieux comprendre le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) du Canada.

L'Initiative ontarienne de soutien pour les carrières en agroalimentaire a été financée en partie par le Partenariat canadien pour l'agriculture (le Partenariat), un accord quinquennal des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux. Ce programme est administré par l'Agricultural Adaptation Council (AAC) au nom du ministère de l'agriculture, de l'alimentation et des affaires rurales de l'Ontario.

[Food and Beverage Ontario](#) (en anglais seulement) et [Bimbo Canada](#) sont heureux de présenter ce Guide de l'employeur aux acteurs du secteur de la transformation des aliments et des boissons de l'Ontario.

Food and Beverage Ontario

Food and Beverage Ontario est un organisme sans but lucratif voué à la promotion des intérêts des transformateurs d'aliments et de boissons de l'Ontario.

L'organisme s'intéresse avant tout à la réussite, la prospérité et la croissance du secteur de la transformation des aliments et des boissons en misant sur la collaboration entre les acteurs dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement alimentaire et avec les paliers de gouvernement et les partenaires en éducation.

Mise en contexte des difficultés que représente la main-d'œuvre dans le secteur

La main-d'œuvre demeure la principale difficulté dans le secteur de la transformation des aliments et des boissons de l'Ontario, et le Programme des travailleurs étrangers temporaires propose une solution aux employeurs. Dans un secteur qui connaîtra une pénurie pouvant atteindre 25 000 employés d'ici 2025, les transformateurs d'aliments et de boissons de l'Ontario ont besoin de solutions immédiates.

Pour les entreprises qui n'ont jamais eu recours au PTET, le présent guide fournit des renseignements généraux sur le programme, le processus de demande et les règlements, en plus de livrer un aperçu du travail nécessaire pour participer au PTET.

Histoire du Programme des travailleurs étrangers temporaires au Canada

Le PTET a été créé par le gouvernement fédéral en 1973 pour favoriser la croissance économique au Canada en réagissant aux pénuries de main-d'œuvre (voir Main-d'œuvre). Ce programme permet aux employeurs d'embaucher des ressortissants étrangers de façon temporaire pour combler un manque de main-d'œuvre. Le PTET exige que les employeurs déposent une étude d'impact sur le marché du travail pour démontrer qu'aucun travailleur canadien ou résident permanent n'est disponible pour effectuer le travail.

Mécanisme du Programme des travailleurs étrangers temporaires

Le PTET permet aux employeurs canadiens d'embaucher des travailleurs étrangers pour occuper des emplois temporaires en l'absence de Canadiens qualifiés. Le programme est régi par la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés et le Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés, et est administré en partenariat avec Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) et l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC).

Par l'entremise des centres de traitement de Service Canada, Emploi et Développement social Canada (EDSC) évalue les demandes des employeurs qui veulent obtenir l'autorisation d'embaucher des travailleurs étrangers temporaires et effectue des études d'impact pour déterminer l'effet que ces travailleurs auraient sur le marché du travail au Canada.

Le PTET évalue les répercussions en examinant l'information dont il dispose sur le marché du travail dans la région et pour le métier en cause, les efforts de recrutement et de publicité des employeurs, les salaires et les conditions de travail, les pénuries de main-d'œuvre et le transfert des compétences et des connaissances aux Canadiens.

Le PTET est à la portée de toute entreprise qui a besoin de main-d'œuvre et qui peut prouver qu'elle est incapable de pourvoir les postes vacants en embauchant des citoyens canadiens.

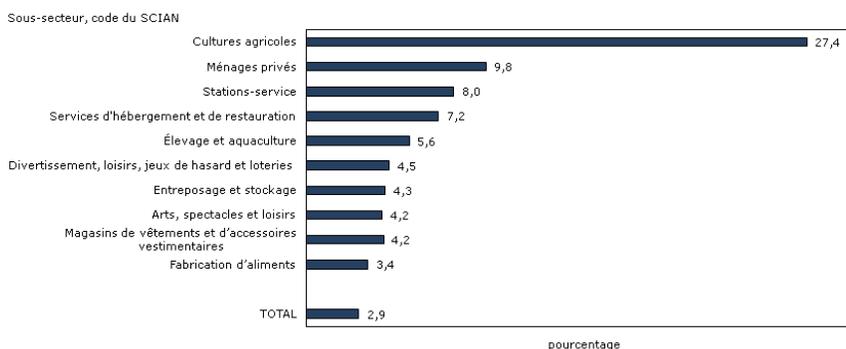
Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter le site Web [Embaucher un travailleur étranger temporaire du gouvernement du Canada](#).

Recours au Programme des travailleurs étrangers temporaires du Canada

Lorsqu'on examine les statistiques depuis 2000, on se rend vite compte que les employeurs canadiens font plus que jamais appel au PTET. Le Canada compte de plus en plus sur les travailleurs étrangers temporaires pour combler ses pénuries de main-d'œuvre. Le nombre de travailleurs étrangers temporaires (titulaires de permis de travail au 31 décembre de chaque année) a été multiplié par sept, passant de 111 000 en 2000 à 777 000 en 2021.

Les rapports indiquent qu'en 2019, les travailleurs étrangers temporaires représentaient 2,9 p. cent de la main-d'œuvre du Canada. Parmi les dix principaux secteurs qui font appel à des travailleurs étrangers temporaires, la fabrication de produits alimentaires se classait au dixième rang, dont seulement 3,4 p. cent des employés étaient des travailleurs étrangers temporaires, comparativement à 27,4 p. cent pour l'agriculture.

Graphique 1
Proportion de travailleurs étrangers temporaires, certaines industries



Note : SCIAN = Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.
Source : Statistique Canada, Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés.

Les dix principaux pays d'origine des travailleurs temporaires étrangers :

- Mexique
- Guatemala
- Jamaïque
- Thaïlande
- Philippines
- Trinité-et-Tobago
- Inde
- Honduras
- Saint-Vincent-et-les Grenadines
- Nicaragua

Responsabilités des employeurs au titre du Programme des travailleurs étrangers temporaires

Les employeurs ont les responsabilités suivantes au titre du PTET :

- Voir à ce que les étrangers temporaires disposent des [renseignements les plus récents par rapport à leurs droits](#)
 - au plus tard à leur premier jour de travail;
 - dans la langue officielle du Canada de leur choix.
- Voir à ce que chaque travailleur temporaire reçoive une copie de son contrat d'emploi dûment signé.
- Voir à ce que le contrat d'emploi comprenne des renseignements sur les traitements et salaires de l'employé temporaire, ses conditions de travail et son travail à proprement parler comme ils sont énumérés dans [l'offre d'emploi](#) ou [l'Étude d'impact sur le marché du travail](#).
- Voir à ce que les travailleurs temporaires aient leur permis de travail.
- Voir à ce que les travailleurs temporaires respectent les conditions et les délais prescrits par leur permis de travail.
- Respecter les engagements de l'employeur envers les travailleurs temporaires pour ce qui touche les traitements et salaires, les conditions de travail et le travail comme ils sont énoncés dans [l'offre d'emploi](#) ou [l'Étude d'impact sur le marché du travail](#).
- Se conformer aux lois provinciales, territoriales ou fédérales sur l'emploi.
- Voir à ce que l'entreprise de l'employeur demeure active pendant la période de validité du permis de travail.
- Voir à ce que les travailleurs temporaires n'aient à payer aucuns frais de recrutement.
- Faire des efforts raisonnables pour que
 - le milieu de travail soit exempt de toute forme d'abus;
 - les employés reçoivent des soins de santé s'ils sont blessés ou malades au travail.

Consultez [le site Web du gouvernement du Canada](#) pour avoir un aperçu détaillé des responsabilités des employeurs.

En outre, les employeurs doivent respecter la [Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario](#), ainsi que les lignes directrices en matière d'hébergement du ministère de la Santé et les règlements municipaux à cet effet.

Responsabilités des travailleurs étrangers temporaires

Bien que les travailleurs étrangers temporaires puissent avoir besoin d'aide à certains de ces égards, ils sont responsables de ce qui suit:

- demander un permis de travail et un visa;
- trouver le gîte et le couvert;
- payer le transport local;
- et fournir des renseignements de base à l'employeur (p. ex., date de naissance, adresse, etc.).

Comme indiqué sur le site Web d'IRCC, les politiques peuvent être modifiées sans préavis et les employeurs doivent consulter le [site Web de Citoyenneté et Immigration Canada](#) pour disposer des renseignements les plus récents.

Le coût de l'embauche de travailleurs étrangers temporaires

Certains coûts sont standard, p. ex. ceux de l'Étude d'impact sur le marché du travail, alors que d'autres varient, notamment les coûts afférents à l'hébergement et aux ressources humaines.

Frais administratifs

L'employeur doit assumer plusieurs frais administratifs dans le cadre du processus de demande. Partons de l'hypothèse qu'un transformateur a recours à une tierce partie comme [Foreign Agricultural Resource Management Services \(F.A.R.M.S.\)](#) (en anglais seulement) pour l'aider dans sa démarche, le résumé des frais administratifs serait le suivant :

- frais de traitement de l'étude d'impact de 1 000 \$ par travailleur (peu importe s'il arrive au Canada ou non);
- frais d'administration de F.A.R.M.S. de 50 \$ par travailleur;
- frais de recrutement de 200 \$ pour les nouveaux travailleurs (sans objet si on traite avec le ministère du Travail du pays d'origine du travailleur);
- frais de biométrie de 85 \$;
- billet d'avion : 477,17 \$ (si on fait appel à CanAg Travel, l'agence prélèvera une redevance minimale) (tarif de 2022);
- estimation du coût global des frais administratifs par travailleur : 1 812,17 \$.

Remarque : Après cinq ans d'emploi, un paiement dit de reconnaissance de 4 \$ par semaine s'ajoute, jusqu'à concurrence de 128 \$ par année par travailleur.

Remarque : Ces montants sont fournis à titre indicatif. Les coûts changent chaque année et sont fondés sur les données disponibles de 2022.

Traitements et salaires

Les travailleurs étrangers temporaires doivent être rémunérés au même taux qu'un citoyen canadien. Toutes les règles relatives aux heures de travail, aux taux horaires, aux heures supplémentaires, etc., doivent être celles qu'une entreprise respecte dans le cours normal de ses activités.

Coûts de logement et de transport

Selon le transformateur, des coûts supplémentaires peuvent être engagés aux postes de l'hébergement et du transport. Bien que le paiement du logement et du transport pendant la durée de son emploi soit la responsabilité du travailleur, plusieurs employeurs offrent un logement gratuit ou subventionné et de l'aide au transport.

Frais médicaux

Les travailleurs étrangers temporaires qui travaillent en Ontario sont couverts par le RAMO dès qu'ils reçoivent leur carte d'assurance maladie. Depuis le 1er janvier 2023, tous les travailleurs étrangers temporaires sont admissibles au RAMO dès leur arrivée en Ontario. Il incombe à l'employeur de faire en sorte que le travailleur bénéficie d'une couverture médicale jusqu'à ce que la couverture du RAMO soit en vigueur. Le délai d'obtention de la couverture du RAMO est fonction du temps que met le transformateur pour prendre rendez-vous et conduire le travailleur à une succursale de ServiceOntario. Pour obtenir une liste des emplacements de ServiceOntario, consultez [le site Web du gouvernement provincial](#).

La protection de la CSPAAT commence le jour où un travailleur étranger temporaire arrive au lieu de départ convenu dans son pays d'origine et reste en vigueur jusqu'à son retour chez lui.

Coûts des ressources humaines

Les employeurs doivent assumer les frais de gestion du PTET selon le niveau d'embauche et la durée des emplois.

Sommaire des coûts (à titre indicatif)

Poste	Total	Par jour ouvrable
Admin		
Étude d'impact	1 000 \$	6,41 \$
F.A.R.M.S.	50 \$	0,32 \$
Billet d'avion	500 \$	3,21 \$
Recruteur	200 \$	1,28 \$
Biométrie	85 \$	0,54 \$
	1 835 \$	11,76 \$
Hébergement		
Loyer	6 000 \$	38,46 \$
Transport	2 160 \$	13,85 \$
Coût total	9 995 \$	64,07 \$

Le résumé ci-dessus se fonde sur un loyer de 1 000 \$ par mois, des frais quotidiens de 18 \$ pour le transport et 156 jours de travail.

Intégration d'un travailleur étranger temporaire

Dès lors qu'un transformateur a décidé de recourir au PTET et qu'il croit que sa demande sera acceptée, il lui faut prendre plusieurs mesures. Le processus se décompose en trois grandes catégories qui sont présentées à titre indicative seulement.

- Travail préalable
- Processus de demande et
- Gestion et supervision du programme

1. Travail préalable

La première étape du processus consiste à déterminer les postes à pourvoir et à s'assurer que ces postes ont été affichés dans le [Guichet-Emplois du gouvernement du Canada](#) ainsi que dans deux autres sources (p. ex., Indeed, Kijiji, etc.) qui ciblent également les groupes sous-représentés. Les annonces doivent être affichées pendant au moins 14 jours civils au cours de la période de trois mois précédant la présentation de la demande d'Étude d'impact sur le marché du travail à

Service Canada¹⁹. Ces postes doivent être affichés au moins quatre semaines avant la date de début du travail et doivent rester affichés dans le Guichet-Emplois. Les employeurs doivent être titulaires d'un compte Guichet-Emplois valide dans le cadre du processus.

Lorsque vous affichez une annonce pour un poste, vous devez inclure certains renseignements. Les renseignements suivants sont tirés du site Web de [Foreign Agricultural Resource Management Services \(F.A.R.M.S.\)](#) (en anglais seulement) et dressent la liste de ce qu'on doit lire à votre annonce :

L'annonce doit comprendre ce qui suit :

1. Dénomination commerciale de l'entreprise – nom de l'entreprise ou de la ferme comme on le lit dans l'Étude d'impact sur le marché du travail
2. Adresse de l'entreprise
3. Titre du poste – p. ex., manœuvre agricole en général, moissonneur, cueilleur de fruits, etc., comme indiqué dans l'Étude d'impact sur le marché du travail. On n'accepte pas les descriptions vagues du genre « aide recherchée ».
4. Fonctions du poste – pour chaque poste, si plus d'un poste est affiché; devraient être semblables à ce qu'on lit dans l'Étude d'impact sur le marché du travail; dans le Guichet-Emplois, les fonctions se trouvent sous Compétences/Compétences particulières.
5. Durée de l'emploi – saisonnier à temps plein OU temporaire à temps plein OU permanent à temps plein OU date de début et de fin en précisant le nombre d'heures à temps plein par semaine.
6. Traitement et salaire – doivent comprendre les augmentations, la rémunération au rendement ou les primes; doivent tenir compte du salaire minimum en vigueur ou du salaire du PTAS et correspondre aux traitement et salaire indiqués dans l'Étude d'impact sur le marché du travail.
7. On peut afficher une échelle salariale afin de se conformer aux annonces; toutefois, le salaire minimum de l'échelle doit correspondre au salaire en vigueur.
8. Régime d'avantages sociaux offert – le cas échéant
9. Lieu de travail – secteur local, ville ou village; p. ex., Leamington avec code postal et zone générale approuvés; la zone générale doit se trouver à proximité de la ferme.
10. Coordonnées – numéro de téléphone, numéro de téléphone cellulaire, adresse électronique, numéro de télécopieur ou adresse postale (tous acceptables).
11. Compétences exigées :
 - Études – doivent correspondre à celles précisées dans l'Étude d'impact sur le marché du travail; indiquer « Aucune étude exigée », le cas échéant.
 - Expérience de travail – doit correspondre à celle précisée dans l'Étude d'impact sur le marché du travail; indiquer « Aucune expérience exigée », le cas échéant; on peut également lire : « L'expérience est un atout » dans les annonces.

Afin de déterminer le nombre potentiel de travailleurs étrangers temporaires à faible salaire (selon les lignes directrices courantes), une entreprise peut compter au plus 20 % de travailleurs étrangers temporaires dans son effectif.

Soutien de tiers

Il existe des agences spécialisées dans l'immigration et le recrutement qui se chargent de trouver des travailleurs étrangers temporaires. Ainsi, les transformateurs font souvent appel à F.A.R.M.S. pour les épauler dans le traitement et la logistique afin d'emmener des travailleurs en Ontario. F.A.R.M.S. est un organisme sans but lucratif établi en Ontario qui fournit des services relatifs aux travailleurs étrangers temporaires dans les secteurs de l'agriculture et de la transformation.

Contrats de travail

Il incombe aux employeurs de préparer un contrat de travail et de voir à ce que chaque employé le signe.

2. Processus de demande et établissement d'un réservoir de main-d'œuvre

La demande d'Étude d'impact sur le marché du travail est supervisée par Service Canada et Emploi et Développement social Canada. Elle est présentée par l'entremise de [EIMT en ligne - Projet pilote avec Guichet-Emplois](#).

La raison d'être de l'Étude d'impact sur le marché du travail est de démontrer que l'employeur a besoin d'aide et qu'il n'y a pas de Canadiens disponibles ou disposés à faire le travail.

Le processus d'approbation de l'Étude d'impact sur le marché du travail peut exiger de deux à six semaines, car les demandes sont traitées par ordre de réception. La demande doit être présentée de cinq à six mois avant l'arrivée prévue du travailleur. L'employeur n'est pas tenu de connaître les noms des travailleurs au moment de présenter la demande; il peut les ajouter après que la demande et le nombre de postes ont été approuvés.

Après que la demande de l'employeur a été remise à Service Canada et approuvée, elle doit être envoyée à un tiers prestataire de services ainsi qu'à l'agence de recrutement.

Il peut y avoir une exemption à l'Étude d'impact sur le marché du travail comme suit :

1. L'employé travaille à temps plein pour un employeur précisé sur son permis de travail depuis au moins un an (ou une quantité égale de travail à temps partiel).
2. Il a une offre d'emploi valide.
3. Il détient un permis de travail valide qui est exempté d'une Étude d'impact sur le marché du travail en vertu :
 - d'un accord international;
 - d'un programme des candidats des provinces ou des territoires;
 - de la catégorie des intérêts canadiens (p. ex., mobilité francophone).

De plus amples renseignements sur les exemptions à l'Étude d'impact sur le marché du travail se trouvent sur le [site Web du gouvernement du Canada](#).

Recrutement de travailleurs

Il incombe à l'employeur de trouver des travailleurs. Il peut les trouver par l'intermédiaire d'une agence de recrutement indépendante ou par l'intermédiaire d'un pays dans lequel l'entreprise cherche à recruter des travailleurs par l'entremise du ministère du Travail.

Les agences de recrutement et les ministères du Travail de chaque pays collaborent avec F.A.R.M.S. pour vérifier que les travailleurs ont le droit de venir au Canada et qu'ils ont tous les documents exigés.

3. Gestion

Après le processus de demande et l'établissement d'un réservoir de main-d'œuvre, il y a beaucoup à faire pour gérer les travailleurs et le programme. Vous trouverez ci-dessous une liste de quelques-unes des tâches nécessaires.

Préparation à l'arrivée d'un travailleur étranger temporaire

- Communiquez avec tous les travailleurs embauchés au moyen de l'application What's App, de Zoom ou de Teams pour vérifier qu'ils ont leurs documents avant de quitter leur pays d'origine.
- Poursuivez le dialogue avec l'agence de recrutement ou le ministère du Travail du pays d'origine de chaque travailleur étranger temporaire..
- Déterminez s'il y a lieu de prévoir la présence d'un interprète. Tous les transformateurs à qui nous avons parlé ont eu recours à des travailleurs pour les aider à surmonter les obstacles linguistiques dans leurs installations.
- Trouvez des logements et des moyens de transport.
- Rencontrez l'administration municipale pour vous assurer que le logement a été approuvé.
- Si les travailleurs doivent emprunter les transports en commun pour se rendre au lieu de travail et en revenir, prévoyez une rencontre avec les autorités locales de transport en commun pour discuter de leur formation. Plusieurs d'entre elles se sont montrées ouvertes à l'idée de former les travailleurs étrangers temporaires sur la façon de se déplacer au moyen des transports en commun. Pour cela, il faudrait notamment disposer de ressources en plusieurs langues.
- Inscription aux soins de santé – Il incombe aux employeurs de faire en sorte que les travailleurs soient inscrits au RAMO. Communiquez avec le bureau de ServiceOntario de votre secteur pour fixer les rendez-vous.
- Communiquez avec votre assureur afin que les travailleurs soient couverts jusqu'à ce qu'ils puissent passer chez [ServiceOntario](#) et s'inscrire pour obtenir leur carte d'assurance maladie.
- Préparez une formation sur la sécurité en milieu de travail à l'intention des travailleurs : les [WSPS](#) (en anglais seulement) offrent des ressources gratuites à cet égard aux travailleurs étrangers.
- Demandez aux travailleurs de s'inscrire à la [Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail](#).
- Communiquez avec les institutions financières de la région pour savoir comment aider les travailleurs étrangers temporaires à ouvrir un compte bancaire et à virer de l'argent vers leur pays d'origine.
- Communiquez avec les services de préparation des déclarations de revenus de votre secteur pour obtenir de l'aide concernant la préparation des déclarations des travailleurs. Il est important de noter que chaque travailleur doit produire une déclaration de revenus avant de quitter le pays. Les employeurs doivent également remettre des feuillets T4 à tous les travailleurs.
- Identifiez les employés de l'entreprise qui peuvent communiquer dans la langue maternelle des travailleurs pour faire la traduction des tâches quotidiennes. Au cours de la sélection des candidats, déterminez lesquels ont une bonne maîtrise de l'anglais ou du français, le cas échéant.

Lorsque les travailleurs se trouvent en Ontario

- Mettez en place une formation pour tous les travailleurs, nouveaux et anciens, c.-à-d. SIMDUT, nouveaux processus, etc.
- Déterminez quels travailleurs étrangers temporaires ont besoin d'une carte santé et prenez rendez-vous avec ServiceOntario pour les aider à obtenir leur carte d'assurance maladie. Faites en sorte que le travailleur ait avec lui son passeport, son permis de travail et le [formulaire 0265-82 de ServiceOntario](#).
- Aidez les travailleurs à se procurer un numéro d'assurance sociale. Il incombe à l'employeur d'aider les travailleurs à se procurer un numéro d'assurance sociale. On trouve des ressources supplémentaires pour présenter une demande de NAS sur le site [Web du gouvernement du Canada](#).
- Aidez les travailleurs à s'installer dans un logement.
- Aidez les travailleurs à ouvrir des comptes bancaires, à se familiariser avec les commerces et les usages de l'endroit.
- Remettez-leur une liste des organismes communautaires susceptibles de les aider.
- Au Canada, les obligations fiscales sont fondées sur le statut de résident, et non sur le statut de citoyen ou d'immigrant. Il incombe au travailleur entré au Canada pour travailler de façon temporaire de déterminer son statut de résident et de connaître ses obligations fiscales. Pour obtenir davantage de renseignements, consultez le [site Web du gouvernement du Canada](#).
- Mettez les travailleurs en contact avec des entreprises locales qui peuvent les aider à produire leurs déclarations de revenus au Canada. Vous trouverez de plus amples renseignements sur les déclarations de revenus des travailleurs étrangers [sur le site Web suivant](#).
- Gestion quotidienne – Veillez à ce que les travailleurs puissent se tourner vers une personne-ressource à qui confier le moindre problème.
- Communiquez de façon régulière avec un recruteur tiers et F.A.R.M.S.
- À la fin du contrat, vérifiez que toutes les dispositions pour le voyage de retour sont prises.
- Examinez le rendement des travailleurs et déterminez lesquels vous souhaitez revoir l'an prochain.
- Entretenez des liens avec les tierces parties et les travailleurs en attendant la prochaine saison.

Soins de santé, logement et transport pour les travailleurs étrangers temporaires

Soins de santé

Depuis le 1er janvier 2023, les travailleurs étrangers temporaires sont couverts dès que ServiceOntario reçoit et accepte leur demande d'adhésion au RAMO. Selon nos échanges avec ServiceOntario, rien n'indique qu'il s'agit d'un changement permanent par rapport au règlement précédent. Auparavant, les travailleurs devaient attendre trois mois avant d'être couverts par le RAMO et leurs soins de santé au privé étaient à la charge des employeurs. Il incombe à l'employeur d'assurer la couverture jusqu'à ce que le travailleur soit inscrit au RAMO.

Tous les travailleurs étrangers temporaires [doivent détenir une carte du RAMO](#) (en anglais seulement). Il incombe également aux employeurs de déterminer quels travailleurs ont besoin d'une carte d'assurance maladie.

La responsabilité revient à l'employeur de prendre rendez-vous avec ServiceOntario pour aider les travailleurs étrangers temporaires à remplir la demande. Les travailleurs devront avoir en leur possession les documents suivants :

- le formulaire d'inscription au Régime d'assurance-santé de l'Ontario (no 0265-82);
- un passeport valide;
- un permis de travail.

De plus amples renseignements sur les exemptions se trouvent sur le [site Web de F.A.R.M.S.](#) (en anglais seulement).

Logement

Bien que les travailleurs soient tenus de payer leur hébergement pendant leur séjour en Ontario, certains employeurs le subventionnent ou le paient pour eux.

Étant donné toutes les possibilités qui s'offrent aux travailleurs étrangers temporaires en matière de logement, qu'ils soient logés sur leurs lieux de travail, dans des fermes ou dans des logements locatifs, les logements doivent recevoir l'approbation du ministère de la Santé et de l'administration municipale. L'administration municipale doit déterminer si les lieux conviennent en fonction du nombre de personnes qui habitent sous un même toit et des conditions de vie.

Transport

Le transport peut présenter des difficultés en fonction de l'emplacement du logement et de l'entreprise. Voici quelques solutions qu'ont retenues les transformateurs :

- Réserver des autobus municipaux en dehors des heures de pointe
- Faire appel à des entreprises tierces pour assurer un service de navette d'autobus
- Mettre en place des programmes de covoiturage
- Mettre en place des services de navette

Ressources supplémentaires

AKR Consulting (aide financière)

- [AKR Consulting website \(en anglais seulement\)](#)

Food and Beverage Ontario

- [Food and Beverage Ontario website \(en anglais seulement\)](#)

F.A.R.M.S.

- [F.A.R.M.S. website \(en anglais seulement\)](#)
- [F.A.R.M.S. Health & Safety page \(en anglais seulement\)](#)
- [F.A.R.M.S. - Program Related Costs \(en anglais seulement\)](#)

Gouvernement du Canada

- [Embaucher un travailleur étranger temporaire pour un poste agricole](#)
- [Étude d'impact sur le marché du travail](#)
- [Travailleurs Temporaires au Canada](#)
- [En tant qu'employeur, quelles sont mes obligations envers les travailleurs étrangers temporaires?](#)

Ministère de l'agriculture, de l'alimentation et des affaires rurales de l'Ontario

- [Travailleurs étrangers temporaires](#)
- [Lignes directrices du Programme élargi de protection au travail pour le secteur agroalimentaire](#)

Ministère de la Santé de l'Ontario

- [S'inscrire au RAMO et obtenir une carte Santé](#)
- [Inscription au Régime d'assurance-maladie de l'Ontario](#)

Ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences de l'Ontario

- [Votre guide de la Loi sur les normes d'emploi](#)

Working Link (recruteur)

- [Working Link website \(en anglais seulement\)](#)

WSIB

- [Programme des travailleurs agricoles étrangers](#)
- [Des blessures au travail? Guide à l'intention des employeurs \(en anglais seulement\)](#)

WSPS

- [Travailleurs agricoles étrangers temporaires – Liste des ressources en matière de sécurité \(en anglais seulement\)](#)