



Maintenant et demain  
L'excellence dans tout ce que nous entreprenons

Programme des travailleurs étrangers temporaires

# Conformité des employeurs :

Exigences relatives au Programme  
des travailleurs étrangers temporaires

**NOUVELLES RÈGLES**



Vous pouvez obtenir cette publication  
en communiquant avec :

**Services des publications**

Ressources humaines et Développement  
des compétences Canada  
140, promenade du Portage  
Portage IV, 10e étage  
Gatineau (Québec)  
K1A 0J9

Télécopieur : 819-953-7260

En ligne : <http://www12.rhdcc.gc.ca>

Ce document est offert sur demande en médias substitués (gros caractères, braille, audio sur cassette, audio sur DC, fichiers de texte sur disquette, fichiers de texte sur DC ou DAISY) en composant le 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Les personnes qui utilisent un téléscripteur (ATS) doivent composer le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2011

**PAPIER**

N° de cat. : HS18-16/2-2011

ISBN : 978-1-100-53050-5

**PDF**

N° de cat. : HS18-16/2-2011F-PDF

ISBN : 978-1-100-96809-4

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les droits de reproduction, veuillez communiquer avec Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC) par téléphone au 613-996-6886, ou par courriel à l'adresse suivante :

[droitdauteur.copyright@tpsgc-pwsgc.gc.ca](mailto:droitdauteur.copyright@tpsgc-pwsgc.gc.ca).

## Qu'est-ce que le Programme des travailleurs étrangers temporaires?

Le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) permet à des employeurs canadiens d'embaucher temporairement des travailleurs étrangers pour répondre à des besoins immédiats en matière de compétences et de main-d'œuvre lorsqu'ils n'arrivent pas à embaucher des citoyens canadiens ou des résidents permanents. Les employeurs peuvent recruter des travailleurs venant de n'importe quel pays pour pourvoir n'importe quel poste licite, pour autant que l'employeur et le travailleur remplissent certains critères précis du Programme et respectent les exigences en matière de conformité. Dans ces circonstances, l'embauche de travailleurs étrangers temporaires (TET) appuie la croissance économique et en retour aide à créer davantage de possibilités pour tous les Canadiens.



## Nouvelles règles en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2011

Les employeurs des TET doivent connaître leurs responsabilités en vertu de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés (LIPR)* et du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés (RIPR)*. À compter du 1<sup>er</sup> avril 2011, à la suite de modifications *au RIPR*, les changements suivants s'appliquent :

- De nouveaux critères ont été ajoutés pour guider l'évaluation de l'authenticité d'une offre d'emploi à un TET.
- Les employeurs peuvent être considérés comme n'étant pas admissibles s'il est établi que, au cours des deux années ayant précédé leur

demande d'avis relatif au marché du travail (AMT), le salaire versé, les conditions de travail ménagées et l'emploi confié à un TET n'étaient pas essentiellement les mêmes (ELM) que ceux précisés dans l'offre d'emploi, et ce, sans avoir fourni de justification raisonnable. Si un employeur échoue une évaluation visant à déterminer si les modalités sont ELM, il pourrait se voir refuser l'accès au PTET pendant deux ans.



- Une durée maximale cumulative de travail de quatre ans est dorénavant imposée pour la plupart des TET, laquelle sera suivie d'une période d'inadmissibilité à un emploi au Canada de quatre ans.

### **Que signifie se conformer aux exigences?**

Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC)/Service Canada prend très au sérieux l'intégrité du PTET. Les employeurs qui embauchent des TET sont tenus d'être conformes aux exigences du Programme, c'est-à-dire de respecter les modalités d'emploi énoncées dans la lettre de confirmation de l'AMT et dans l'annexe qui s'y rapporte, comprenant entre autres :

- les salaires (y compris les retenues);
- les conditions de travail (les heures de travail, les heures supplémentaires et l'assurance contre les accidents du travail);
- la profession approuvée (les fonctions du poste et le niveau de compétence).

## **Demandera-t-on aux employeurs de démontrer qu'ils se conforment aux exigences?**

Oui. Conformément aux modifications *au RIPR* qui entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2011, les employeurs ayant déjà présenté des demandes pour embaucher des TET, y compris les aides familiaux résidants, devront démontrer qu'ils se conforment aux exigences avant de recevoir un AMT positif. Pour évaluer la conformité, le personnel de Service Canada examine les offres d'emploi présentées au cours des deux années précédant la date de la réception d'une nouvelle demande d'AMT. Les employeurs devront également se conformer aux nouvelles exigences réglementaires relatives à l'évaluation de l'authenticité d'une offre d'emploi à un TET.

## **Comment les employeurs peuvent-ils démontrer leur conformité?**

Pour être conformes, les employeurs doivent démontrer qu'ils ont respecté les modalités d'emploi énoncées dans les lettres de confirmation de l'AMT antérieurs et dans les annexes qui s'y rapportent. Les employeurs pourraient avoir à fournir des documents supplémentaires pendant un processus d'Examen de conformité des employeurs (ECE), qui comprend une évaluation visant à déterminer si les modalités de l'emploi sont ELM en vertu des nouvelles règles.



L'omission de fournir les documents demandés pourrait entraîner la production d'un AMT défavorable.

Pour établir leur conformité, les employeurs pourraient avoir à fournir :

- **Des feuilles de paye :**
  - i. pour vérifier que le taux de salaire courant et les heures supplémentaires sont payés au TET;
  - ii. pour vérifier que les retenues sont effectuées (au titre du Régime de pension du Canada, de l'assurance-emploi et de l'impôt sur le revenu);
  - iii. pour expliquer toute autre déduction inhabituelle.
  
- **Des feuilles de temps** – Pour vérifier que les TET travaillent le même nombre d'heures telles qu'énoncées dans la lettre de confirmation de l'AMT et dans l'annexe qui s'y rapporte. Dans la plupart des cas, ce nombre est équivalent à 30 heures ou plus par semaine.
  
- **Une description de travail** – Pour vérifier que les TET travaillent dans des professions approuvées et qu'ils bénéficient des mêmes normes du travail que les travailleurs canadiens.
  
- **Le permis de travail du travailleur étranger temporaire** – Pour vérifier que les renseignements qui figurent sur le permis de travail délivré par Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) correspondent précisément à ceux inscrits dans la lettre de confirmation de l'AMT et dans l'annexe qui s'y rapporte.
  
- **L'inscription du travailleur à une assurance contre les accidents du travail de la province ou du territoire** – Pour prouver que l'employeur a souscrit à une assurance contre les accidents du travail qui permet de couvrir les travailleurs en cas de blessures.

Dans le cas où le TET est ou a été embauché dans une profession exigeant un niveau réduit de formation {niveaux C et D de la Classification nationale des professions (CNP)}, ou dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) ou du Programme des aides familiaux résidants (PAFR), les renseignements suivants seront demandés :

- **Frais de transport** – Preuve que l’employeur a payé les frais de transport pour que le travailleur se rende de son lieu de résidence à son lieu de travail au Canada, et preuve selon laquelle il a payé ou paiera les frais de transport pour le retour dans son pays de résidence permanente.
- **Renseignements sur l’hébergement** – Preuve, à titre d’information, que l’employeur a aidé le TET à trouver un logement abordable et convenable, et s’il lui fournit un logement, une copie du bail (le cas échéant).
- **Assurance-maladie privée (le cas échéant)** – Preuve que l’employeur a payé les frais liés au régime privé d’assurance-maladie jusqu’à ce que le TET soit couvert par l’assurance-maladie de la province ou du territoire.



Il est conseillé aux employeurs de conserver un registre de tous leurs documents pour faciliter le traitement de leurs futures demandes d’AMT.

### **Que se passe-t-il si les employeurs ne se conforment pas aux exigences?**

RHDCC/Service Canada et les employeurs ont une responsabilité mutuelle. Ils doivent veiller

au respect des modalités d'emploi des TET telles qu'énoncées dans la lettre de confirmation de l'AMT et dans l'annexe qui s'y rapporte.

S'il est établi qu'un employeur n'a pas complètement respecté les modalités d'emploi telles



qu'énoncées dans la lettre de confirmation de l'AMT et dans l'annexe qui s'y rapporte, celui-ci aura la possibilité de fournir une justification et offrir une indemnisation au TET. RHDCC/Service Canada collaborera avec l'employeur pour mettre en oeuvre

l'action corrective appropriée. L'employeur est considéré non conforme aux exigences s'il refuse d'offrir l'indemnisation qui s'impose ou s'il n'y adopte qu'une partie.

Si un employeur est considéré comme non conforme :

- RHDCC/Service Canada pourrait émettre un AMT défavorable et révoquer tout AMT n'ayant pas encore donné lieu à la délivrance d'un permis de travail par CIC.
- CIC peut déclarer l'employeur inapte à embaucher des TET pendant deux ans. Le nom de l'employeur, son adresse et la période d'inadmissibilité peuvent également être publiés sur une liste des employeurs inadmissibles affichée sur le site Web de CIC.

### **Le saviez-vous?**

- La modification des modalités d'emploi telles que convenues dans la lettre de confirmation de l'AMT et dans l'annexe qui s'y rapporte pourrait faire en sorte que l'employeur soit considéré non conforme. Pour éviter cette



situation, les employeurs devraient demander l'aide du personnel de Service Canada lorsqu'ils envisagent apporter des modifications et ils devraient noter que :

- Les TET embauchés à temps plein doivent travailler essentiellement le même nombre d'heures par semaine et recevoir essentiellement le même salaire que ceux qui figurent dans la lettre de confirmation de l'AMT et dans l'annexe qui s'y rapporte.
- Les TET embauchés à un endroit donné ne peuvent pas travailler à un autre endroit sans que l'employeur n'ait présenté une nouvelle demande d'AMT et reçu un AMT favorable et qu'un nouveau permis de travail n'ait été délivré aux travailleurs par CIC.
- Les TET devraient passer la plupart de leur temps à accomplir des fonctions liées à l'emploi telles qu'énoncées dans la lettre de confirmation de l'AMT et dans l'annexe qui s'y rapporte. Les fonctions propres au poste sont représentées par des codes de la CNP de quatre chiffres.
- Les normes d'emploi fédérales-provinciales et territoriales de même que la législation en matière de santé et de sécurité au travail permettent aux TET de bénéficier des mêmes droits et conditions de travail que les citoyens canadiens et les résidents permanents. Aucune entente contractuelle ne peut modifier ces droits et ces mesures de protection.
- RHDCC/Service Canada peuvent tenir compte des infractions aux normes d'emploi et à la législation en matière de santé et de sécurité au travail lors de l'évaluation de l'authenticité d'une offre d'emploi faisant suite à une nouvelle demande d'AMT.

- Les employeurs doivent réviser le salaire des TET travaillant dans des professions exigeant un niveau réduit de formation (niveaux C et D de la CNP), après un an de travail pour s'assurer qu'ils touchent le taux de salaire courant.
- Les feuilles de paye (p. ex. salaires, retenues, congés fériés et paye de vacances) doivent être émises conformément aux normes d'emploi fédérales-provinciales ou territoriales, y compris la rémunération et la tenue des dossiers. Les paiements par chèque ou transfert électronique constituent des registres qui permettent de vérifier si les TET ont obtenu la rémunération adéquate.
- Tel qu'indiqué dans la demande d'AMT, RHDCC/ Service Canada peut transmettre la décision relative à la demande aux gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, aux fins de l'administration et de la mise en application



de la législation et des règlements pertinents (p. ex. en matière des normes d'emploi, de santé et de sécurité au travail, d'immigration et de recrutement par l'intermédiaire d'un tiers).

- En vertu de la *LIPR*, les employeurs qui embauchent « un ressortissant étranger qui n'est pas autorisé...à occuper cet emploi », peuvent encourir une amende maximale de 50 000 \$ et une incarcération d'une durée maximale de deux ans.

### **Quelles autres lois régissent l'embauche des travailleurs étrangers temporaires?**

Les TET jouissent des mêmes droits et mesures de protection que les citoyens canadiens et les résidents permanents. Environ 90 % des professions sont assujetties à la réglementation et aux normes provinciales et territoriales en matière d'emploi et de santé et de sécurité au travail. L'autre 10 % des professions relèvent de la réglementation fédérale aux termes du *Code canadien du travail*.

Tout employeur, y compris toute personne qui embauche un TET au nom de l'employeur, doit respecter les lois provinciales ou territoriales de recrutement.

### **Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter les sites des autorités gouvernementales suivants ou contacter le Centre Service Canada le plus près :**

- Ressources humaines et Développement des compétences Canada – Programme des travailleurs étrangers temporaires  
[www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/travailleurs\\_etrangers/index.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/index.shtml)

- Coordonnées de Service Canada  
[www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/travailleurs\\_etrangers/crhc.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/crhc.shtml)
- Citoyenneté et Immigration Canada  
[www.cic.gc.ca/francais/travailler/index.asp](http://www.cic.gc.ca/francais/travailler/index.asp)
- Agence des services frontaliers du Canada  
[www.asfc.gc.ca/](http://www.asfc.gc.ca/)
- *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*  
[laws.justice.gc.ca/fra/I-2.5/index.html](http://laws.justice.gc.ca/fra/I-2.5/index.html)
- Pour de plus amples renseignements au sujet des modifications au *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*  
[www.gazette.gc.ca/rp-pr/p2/2010/2010-08-18/html/sor-dors172-fra.html](http://www.gazette.gc.ca/rp-pr/p2/2010/2010-08-18/html/sor-dors172-fra.html)
- Ressources humaines et Développement des compétences Canada – Programme du travail  
[www.rhdcc.gc.ca/fra/travail/index.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fra/travail/index.shtml)
- Coordonnées des ministères provinciaux et territoriaux du Travail  
[www.rhdcc.gc.ca/fra/travail/normes\\_travail/ministeres.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fra/travail/normes_travail/ministeres.shtml)
- Coordonnées des commissions provinciales et territoriales des accidents du travail  
[www.rhdcc.gc.ca/fra/travail/indemnisation\\_travail/csst.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fra/travail/indemnisation_travail/csst.shtml)
- Classification nationale des professions  
[www5.rhdcc.gc.ca/CNP/Francais/CNP/2006/Bienvenue.aspx](http://www5.rhdcc.gc.ca/CNP/Francais/CNP/2006/Bienvenue.aspx)
- Travailler au Canada  
[www.travailleraucanada.gc.ca/](http://www.travailleraucanada.gc.ca/)
- Guichet emplois  
[www.guichetemplois.gc.ca/](http://www.guichetemplois.gc.ca/)