



Gouvernement
du Canada

Government
of Canada

RÉFORME GLOBALE DU PROGRAMME DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

LES CANADIENS D'ABORD

Vous pouvez télécharger cette publication en ligne à : publicentre.edsc.gc.ca
Ce document est offert sur demande en médias substituts en composant le
1 800 O-Canada (1-800-622-6232), téléscripteur (ATS) 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, 2015

droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca

PDF

N° de cat. : Em4-1/2015F-PDF

ISBN : 978-0-660-02803-3

EDSC

N° de cat. : WP-191-06-14F

Table des matières

Améliorer la clarté, la transparence et la reddition de comptes dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires	1
Rendre publiques davantage de données	7
Restructurer le Programme des travailleurs étrangers temporaires	7
Assurer la priorité aux travailleurs canadiens : Limiter l'accès au Programme des travailleurs étrangers temporaires	7
Recourir à la rémunération plutôt qu'aux codes de la Classification nationale des professions	7
Nouvelle étude d'impact sur le marché du travail	9
Limite du nombre de travailleurs étrangers temporaires à rémunération peu élevée	10
Refus des demandes dans les régions où le chômage est élevé	12
Réduction de la durée de validité des permis de travail établis dans les études d'impact sur le marché du travail	14
Diminution de la période de travail au Canada des travailleurs étrangers temporaires	14
Changement des annexes concernant les travailleurs étrangers temporaires avec les provinces et les territoires	14
Plans de transition pour les postes assortis d'un salaire élevé	15
Postes à plus forte demande, des postes mieux rémunérés ou des postes de plus courte durée	15
Pilotes étrangers au Canada	16
De l'information sur le marché du travail accrue et améliorée	18
Nouveau service de jumelage emploi-travailleur	18
Enquête trimestrielle sur les postes vacants de Statistique Canada	18
Enquête nationale et annuelle sur les salaires de Statistique Canada	18
Meilleure utilisation des données existantes du gouvernement	19
Renforcement des mesures coercitives et alourdissement des peines	19
Nombre d'inspections accru et élargissement de leur portée	19
Détection accrue des cas de fraude	22
Nombre accru d'enquêtes criminelles	23
Échange d'information amélioré	24
Liste noire, suspension et révocation	25
Amendes pour les employeurs qui enfreignent les règles	27
Augmentation des coûts	28
Tarif de 1 000 \$ pour l'étude d'impact sur le marché du travail	28
Protection des travailleurs étrangers temporaires	29
Exemptions pour les activités agricoles primaires sur la ferme et les aides familiaux résidents ...	30

Réformer le Programme de mobilité internationale	30
Programme de mobilité internationale	30
Nouveaux frais pour les employeurs qui embauchent au moyen du Programme de mobilité internationale	31
Nouveaux frais de privilège pour les demandeurs d'un permis de travail ouvert	31
Changements apportés à certains volets du PMI	32
Accord Canada-Québec	33
Échéancier de l'entrée en vigueur des mesures	34
Réformes antérieures du Programme des travailleurs étrangers temporaires	35
Fin de la souplesse par rapport au salaire courant	35
Publicité	35
Exigences linguistiques	37
Prévenir l'externalisation des emplois canadiens	37
Protéger les travailleurs étrangers temporaires contre l'abus et la traite de personnes	38
Glossaire	40

Améliorer la clarté, la transparence et la reddition de comptes dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires

Afin d'accroître la clarté et la transparence, on procède actuellement à une réorganisation du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) pour en faire deux programmes distincts. Cela permettra de réduire la confusion et de mettre davantage en évidence les principales différences entre les divers volets.

Le PTET sera formé uniquement des volets au titre desquels les travailleurs étrangers pourront entrer au Canada à la demande des employeurs suivant l'approbation de la nouvelle étude d'impact sur le marché du travail (EIMT). Le nouveau Programme de mobilité internationale (PMI) comprendra des volets au titre desquels les travailleurs étrangers ne font pas l'objet d'une EIMT et dont l'objectif principal est de défendre les intérêts économiques et culturels globaux du Canada plutôt que de pourvoir des postes en particulier. Ces nouvelles catégories permettront d'améliorer la reddition de comptes. Emploi et Développement social Canada est le ministère responsable du PTET, et Citoyenneté et Immigration Canada est le ministère responsable du PMI.

Programme des travailleurs étrangers temporaires Objectif : Dernier ressort pour les employeurs qui veulent pourvoir des emplois pour lesquels ils ne trouvent pas de Canadiens qualifiés	Programmes de mobilité internationale Objectif : Défendre les intérêts économiques et culturels globaux du Canada
<ul style="list-style-type: none"> Basé sur les demandes des employeurs visant à pourvoir des emplois particuliers 	<ul style="list-style-type: none"> Ne sont pas basés sur les demandes des employeurs
<ul style="list-style-type: none"> Unilatéral et discrétionnaire 	<ul style="list-style-type: none"> Dépendent largement d'accords multilatéraux/bilatéraux avec d'autres pays (p. ex. ALENA, AGCS)
<ul style="list-style-type: none"> Les travailleurs doivent d'abord faire l'objet d'une étude d'impact sur le marché du travail (anciennement l'AMT) 	<ul style="list-style-type: none"> Une étude d'impact sur le marché du travail n'est pas nécessaire
<ul style="list-style-type: none"> EDSC est le ministère responsable 	<ul style="list-style-type: none"> CIC est le ministère responsable
<ul style="list-style-type: none"> Aucune réciprocité 	<ul style="list-style-type: none"> Dépendent largement de la réciprocité
<ul style="list-style-type: none"> Les permis de travail sont pour un employeur particulier (le TET est lié à un employeur unique) 	<ul style="list-style-type: none"> En général, ce sont des permis ouverts (les participants ont une plus grande mobilité)
<ul style="list-style-type: none"> Ce sont en majorité des emplois peu spécialisés (c.-à-d. des travailleurs agricoles) 	<ul style="list-style-type: none"> Ce sont en majorité des emplois spécialisés/à salaire élevé
<ul style="list-style-type: none"> Utilisation limitée et en dernier ressort quand on ne trouve pas de Canadiens 	<ul style="list-style-type: none"> Les travailleurs et la réciprocité sont jugés être dans l'intérêt national économique et culturel
<ul style="list-style-type: none"> Les travailleurs viennent principalement des pays en développement 	<ul style="list-style-type: none"> Les travailleurs viennent principalement des pays hautement développés

Afin de favoriser une plus grande transparence et une meilleure reddition de comptes, les données publiques sur le PTET et le PMI ont été réorganisées pour que les Canadiens puissent comparer avec exactitude les statistiques des dix dernières années relatives à ces deux programmes. Des 221 273 ressortissants étrangers qui sont entrés au Canada en 2013, 62 % (137 533) sont venus au pays dans le cadre du PMI. Le reste des ressortissants, soit 38 % (83 740), l'ont fait dans le cadre du PTET.

Le tableau ci-dessous présente des données antérieures (2003-2013) sur le nombre de ressortissants étrangers qui ont travaillé au Canada selon les volets du programme.

TABLEAU 1 : Canada - Entrées* de résidents temporaires non assujettis à une étude d'impact sur le marché du travail, par sous-état 2002-2013*****

Annuellement par sous-état	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Programme de mobilité internationale												
ALENA	13 422	11 680	11 517	11 877	13 359	14 083	15 567	14 986	17 500	18 557	19 868	19 806
Autres ALE	385	265	288	308	357	375	517	469	507	657	735	777
Accords internationaux	2 829	3 189	4 871	1 461	1 698	2 108	2 681	2 312	1 313	972	841	776
Accords internationaux	0	0	0	0	0	0	0	359	1 571	2 519	4 353	6 429
AGCS	1 684	617	502	434	521	636	602	370	358	326	282	285
Travailleurs - Ententes internationales - Total partiel	18 320	15 751	17 178	14 080	15 935	17 202	19 367	18 496	21 249	23 031	26 079	28 073
Réciprocité en matière d'emploi	19 100	20 944	24 790	31 413	34 173	35 964	44 623	48 944	54 275	59 208	63 586	58 939
Avantages en matière d'emploi	7 643	7 882	7 841	8 173	9 951	10 113	10 850	10 074	13 405	14 514	15 453	15 730
Époux/conjoint de fait	2 804	3 491	4 389	5 194	6 314	8 158	9 856	9 249	9 130	10 776	12 253	15 251
Recherche et études	3 465	3 373	3 460	3 650	4 017	5 171	6 221	6 626	7 022	9 712	11 294	15 791
Autres intérêts canadiens ¹	4 716	1 311	1 135	1 778	1 624	1 486	1 436	1 536	1 808	1 959	2 231	2 145
Travailleurs - Intérêts canadiens - Total partiel	37 728	37 001	41 615	50 208	56 079	60 892	72 986	76 429	85 640	96 169	104 817	107 856
Autres titulaires d'un permis de travail sans AMT - Total partiel²	4 734	985	1 064	886	945	1 302	1 149	1 344	1 025	875	1 522	1 604
Programme de mobilité internationale - Total	60 782	53 737	59 857	65 174	72 959	79 396	93 502	96 269	107 914	120 075	132 418	137 533
Étudiants internationaux - Total	76 290	69 215	65 512	67 404	71 379	73 770	79 264	84 870	95 257	98 394	104 829	111 841
Au Canada pour des raisons humanitaires - Total	34 696	32 607	26 138	20 427	23 798	29 592	37 953	34 194	24 965	26 547	21 417	10 992
Total	171 768	155 559	151 507	153 005	168 136	182 758	210 719	215 333	228 136	245 016	258 664	260 366

¹ Les personnes dans la catégorie « intérêts canadiens » sont des résidents temporaires ayant un permis de travail sans AMT. Le terme « intérêts canadiens » est utilisé pour décrire certaines catégories de travailleurs dont on considère qu'ils procurent un avantage social culturel ou économique au Canada.

² Les données dans cette catégorie comprennent les demandeurs de résidence permanente au Canada. Cette catégorie comprend le nombre croissant de personnes ayant un permis de travail ouvert qui attendent l'approbation de leur demande de résidence permanente par l'intermédiaire de la catégorie PAFR et un permis de travail ouvert transitoire.

**TABLEAU 2 : Canada - Entrées* de travailleurs étrangers titulaires d'un permis de travail,
par sous-état, 2002-2013*****

Annuellement par sous-état	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Programme des travailleurs étrangers temporaires												
Travailleurs des technologies	830	1 050	1 298	1 760	2 130	2 971	3 190	2 687	2 867	612	213	29
Autres travailleurs spécialisés avec AMT ³	23 254	21 969	22 453	24 049	26 201	30 042	31 992	26 414	22 471	23 889	28 084	27 643
Travailleurs spécialisés - Total	24 084	23 019	23 751	25 809	28 331	33 013	35 182	29 101	25 338	24 501	28 297	27 672
Programme des aides familiaux résidents	4 664	5 007	6 624	7 103	9 050	12 930	11 848	8 740	7 521	5 878	6 242	4 671
Programmes des travailleurs agricoles saisonniers	18 622	18 698	19 049	20 282	21 253	22 571	24 188	23 386	23 933	24 693	25 710	27 566
<i>Programme pilote des travailleurs peu spécialisés - Agriculture primaire⁴</i>	123	341	430	877	2 231	3 170	4 513	4 844	5 161	6 209	6 632	7 099
<i>Programme pilote des travailleurs peu spécialisés - Autres</i>	2 145	1 985	2 355	2 892	4 298	12 139	21 147	14 167	8 961	8 763	13 709	16 315
Programme pilote des travailleurs peu spécialisés - Total partiel	2 268	2 326	2 785	3 769	6 529	15 309	25 660	19 011	14 122	14 972	20 341	23 414
Autres travailleurs peu spécialisés avec AMT ⁵	1	2	0	2	1	6	4	1	3	2	1	0
Travailleurs peu spécialisés - Total	25 555	26 033	28 458	31 156	36 833	50 816	61 700	51 138	45 579	45 545	52 294	55 651
Autres - Total⁶	192	142	161	223	323	299	349	225	222	345	373	417
Programme des travailleurs étrangers temporaires - Total	49 831	49 194	52 370	57 188	65 487	84 128	97 231	80 464	71 139	70 391	80 964	83 740

³ Les autres travailleurs spécialisés avec AMT comprennent certains travailleurs du Programme des aides familiaux résidents et du Programme des travailleurs agricoles saisonniers

⁴ Emploi envisagé : CNP 8431, 8432, 8611, 8251, 8252, 8254, 8256

⁵ Les autres travailleurs peu spécialisés avec AMT comprennent certains travailleurs des technologies de l'information

⁶ Ce groupe comprend les travailleurs qui n'entrent pas dans la catégorie des emplois spécialisés ou peu spécialisés

Source : Citoyenneté et Immigration Canada, MDR, données préliminaires de 2013

* Les entrées comprennent les entrées initiales et les retours

** Ce tableau ne présente pas les données sur les visiteurs généraux ou sur les étrangers dispensés du permis de travail qui peuvent travailler au Canada (p. ex. visiteurs commerciaux, diplomates, militaires en visite, clergé, etc.) et à qui l'on n'a pas remis un dossier de visiteur à leur entrée au Canada.

*** Les données pour 2013 sont des estimations préliminaires et pourraient changer. Pour 2002-2012, il s'agit de données mises à jour qui diffèrent des Faits et chiffres 2012.

Tout résident temporaire à qui l'on a accordé le statut de résident permanent à la date d'observation (1^{er} décembre) ou avant n'est pas comptabilisé, et ce, à partir de la date où son statut lui est accordé. Les résidents temporaires sont regroupés selon la raison principale pour laquelle ils résident au Canada pendant l'année civile.

TABLEAU 3 : Canada - Résidents temporaires* non assujettis à une étude d'impact sur le marché du travail, présents le 1^{er} décembre, sous-état 2002-2013*****

Annuellement par sous-état	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Programme de mobilité internationale												
ALENA	11 532	11 161	11 462	12 172	13 224	14 229	15 974	16 318	19 251	21 748	23 927	25 192
Autres ALE	341	314	308	356	412	452	603	628	632	786	959	1 059
Accords internationaux	2 014	2 337	3 125	1 828	2 209	3 124	4 053	3 973	2 100	1 417	1 078	1 022
Accords provinciaux	0	0	0	0	0	0	0	1 120	5 417	9 935	11 502	12 985
AGCS	2 328	1 219	629	448	448	532	511	414	334	263	246	229
Travailleurs - Ententes internationales - Total partiel	16 215	15 031	15 524	14 804	16 293	18 337	21 141	22 453	27 734	34 149	37 712	40 487
Réciprocité en matière d'emploi	16 377	18 635	23 544	28 457	30 854	32 747	40 941	52 837	59 690	64 892	68 121	68 298
Avantages en matière d'emploi	6 563	7 215	8 111	9 122	11 045	11 765	12 709	13 325	15 325	24 494	37 557	48 961
Époux/conjoint de fait	5 484	8 126	10 544	12 682	14 767	17 974	21 178	23 310	23 520	26 014	29 424	35 647
Recherche et études	5 321	5 838	6 648	7 817	9 625	12 015	15 764	22 835	28 719	36 202	44 761	58 106
Autres intérêts canadiens ¹	1 882	1 130	1 076	1 190	1 405	1 518	1 429	1 438	1 408	1 490	1 820	1 925
Travailleurs - Intérêts canadiens - Total partiel	35 627	40 944	49 923	59 268	67 696	76 019	92 021	113 745	128 662	153 092	181 683	212 937
Autres titulaires d'un permis de travail sans AMT - Total partiel²	735	1 487	1 919	1 962	1 976	2 507	2 149	2 239	2 305	3 551	5 491	6 166
Programme de mobilité internationale - Total	52 577	57 462	67 366	76 034	85 965	96 863	115 311	138 437	158 701	190 792	224 886	259 590
Étudiants internationaux - Total	150 287	159 419	164 506	166 846	169 812	175 642	177 645	195 760	217 882	239 044	265 414	293 503
Au Canada pour des raisons humanitaires - Total	120 866	126 231	117 887	102 629	92 601	90 729	103 916	113 087	108 911	103 717	95 875	79 013
Total	323 730	343 112	349 759	345 509	348 378	363 234	396 872	447 284	485 494	533 553	586 175	632 106

¹ Les personnes dans la catégorie « intérêts canadiens » sont des résidents temporaires ayant un permis de travail sans AMT. Le terme « intérêts canadiens » est utilisé pour décrire certaines catégories de travailleurs dont on considère qu'ils procurent un avantage social culturel ou économique au Canada.

² Les données dans cette catégorie comprennent les demandeurs de résidence permanente au Canada. Cette catégorie comprend le nombre croissant de personnes ayant un permis de travail ouvert qui attendent l'approbation de leur demande de résidence permanente par l'intermédiaire de la catégorie PAFR et un permis de travail ouvert transitoire.

TABLEAU 4 : Canada - Travailleurs étrangers temporaires titulaires d'un permis de travail, présents le 1^{er} décembre, par sous-état, 2002-2013*****

Annuellement par sous-état	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Programme des travailleurs étrangers temporaires												
Travailleurs des technologies	1 310	1 391	1 652	1 981	2 327	3 064	3 571	3 557	3 889	1 777	761	218
Autres travailleurs spécialisés avec AMT ³	15 018	16 566	17 713	19 552	22 222	29 374	38 199	38 102	29 420	27 383	32 652	41 488
Travailleurs spécialisés - Total	16 328	17 957	19 365	21 533	24 549	32 438	41 770	41 659	33 309	29 160	33 413	41 706
Programme des aides familiaux résidents	11 972	13 854	17 372	20 350	24 379	33 675	38 423	39 559	36 364	28 519	23 109	16 927
Programmes des travailleurs agricoles saisonniers	18 594	18 696	18 909	20 250	21 259	22 454	24 070	23 442	23 969	24 669	25 789	27 889
<i>Programme pilote des travailleurs peu spécialisés - Agriculture primaire⁴</i>	112	339	422	405	1 075	1 849	2 826	3 414	3 722	4 448	5 430	6 056
<i>Programme pilote des travailleurs peu spécialisés - Autres</i>	1 192	1 239	1 443	1 872	3 232	11 488	26 730	33 813	25 317	21 209	24 539	33 757
Programme pilote des travailleurs peu spécialisés - Total partiel	1 304	1 578	1 865	2 277	4 307	13 337	29 556	37 227	29 039	25 657	29 969	39 813
Autres travailleurs peu spécialisés avec AMT ⁵	159	12	1	1	0	3	3	3	5	5	2	1
Travailleurs peu spécialisés - Total	32 029	34 140	38 147	42 878	49 945	69 469	92 052	100 231	89 377	78 850	78 869	84 630
Autres - Total⁶	152	103	128	199	265	260	334	319	277	303	368	480
Programme des travailleurs étrangers temporaires - Total	48 509	52 200	57 640	64 610	74 759	102 167	134 156	142 209	122 963	108 313	112 650	126 816

³ Les autres travailleurs spécialisés avec AMT comprennent certains travailleurs du Programme des aides familiaux résidents et du Programme des travailleurs agricoles saisonniers

⁴ Emploi envisagé : CNP 8431, 8432, 8611, 8251, 8252, 8254, 8256

⁵ Les autres travailleurs peu spécialisés avec AMT comprennent certains travailleurs des technologies de l'information

⁶ Ce groupe comprend les travailleurs qui n'entrent pas dans la catégorie des emplois spécialisés ou peu spécialisés

Source : Citoyenneté et Immigration Canada, MDR, données préliminaires de 2013

* Ce tableau ne présente pas les données sur les visiteurs généraux ou sur les étrangers dispensés du permis de travail qui peuvent travailler au Canada (p. ex. visiteurs commerciaux, diplomates, militaires en visite, clergé, etc.) et à qui l'on n'a pas remis un dossier de visiteur à leur entrée au Canada.

** Ces statistiques mesurent le nombre de résidents temporaires ayant un document valide le 1^{er} décembre de l'année observée.

*** Les données pour 2013 sont des estimations préliminaires et pourraient changer. Pour 2002-2012, il s'agit de données mises à jour qui diffèrent des Faits et chiffres 2012.

Tout résident temporaire à qui l'on a accordé le statut de résident permanent à la date d'observation (1^{er} décembre) ou avant n'est pas comptabilisé, et ce, à partir de la date où son statut lui est accordé. Les résidents temporaires sont regroupés selon la raison principale pour laquelle ils résident au Canada pendant l'année civile.

En 2013, 126 816 travailleurs étrangers temporaires ont eu besoin d'une EIMT; ils représentaient environ 0,67 % de la main-d'œuvre nationale, qui est évaluée à 19 millions de travailleurs.

TABLEAU 5 : Pourcentage des travailleurs étrangers temporaires par rapport à la population active au Canada		
État de la situation	2013	% de la population active au Canada (19 m)
Dispense AMT		
ALENA	19 806	0,10
Autre ALE	777	0,004
Accords internationaux	776	0,004
Accords provinciaux	6 429	0,03
AGCS	285	0,001
Ententes de réciprocité en matière d'emploi	58 939	0,31
Avantages en matière d'emploi	15 730	0,08
Époux ou conjoint de fait	15 251	0,08
Lié à la recherche et aux études	15 791	0,31
Autres intérêts canadiens	2 145	0,01
Autres travailleurs sans AMT	1 604	0,008
Travailleurs dispensés d'AMT - Total	137 533	0,72
AMT exigé		
Programme des aides familiaux résidents	4 671	0,02
Programme des travailleurs agricoles saisonniers	27 566	0,14
Programme pilote pour les travailleurs peu qualifiés	23 414	0,12
Autres travailleurs avec un AMT	27 672	0,14
AMT exigé - Total	83 740	0,44
Total des travailleurs étrangers	221 273	1,16

Rendre publiques une plus grande quantité de données

Dans le souci d'accroître la transparence et la reddition des comptes, EDSC rendra public trimestriellement, dès l'automne 2014, le nombre de travailleurs étrangers temporaires approuvés au titre du PTET et diffusera le nom des entreprises ayant reçu une EIMT favorable.

Restructurer le Programme des travailleurs étrangers temporaires

Assurer la priorité aux travailleurs canadiens :
Limiter l'accès au Programme des travailleurs étrangers temporaires

Recourir à la rémunération plutôt qu'à la Classification nationale des professions

Le PTET sera dorénavant administré en fonction de la rémunération plutôt que de la Classification nationale des professions (CNP). La rémunération comme point de référence offre une plus grande objectivité et exactitude quant au besoin sur le plan des compétences et de la main-d'œuvre dans un secteur donné. Les travailleurs étrangers temporaires recevant un salaire inférieur au salaire médian provincial ou territorial seront considérés comme des travailleurs à rémunération peu élevée, et les autres, c'est-à-dire ceux qui reçoivent un salaire équivalent ou supérieur au salaire médian comme des travailleurs à rémunération élevée.

TABLEAU 6 : Salaire horaire médian par province ou territoire

Province/Territoire	Salaire horaire
Terre-Neuve-et-Labrador	20,19 \$
Île-du-Prince-Édouard	17,26 \$
Nouvelle-Écosse	18,00 \$
Nouveau-Brunswick	17,79 \$
Québec	20,00 \$
Ontario	21,00 \$
Manitoba	19,00 \$
Saskatchewan	21,63 \$
Alberta	24,23 \$
Colombie-Britannique	21,79 \$
Yukon	27,93 \$
Territoires du Nord-Ouest	32,53 \$
Nunavut	29,96 \$

Source : Enquête sur la population active, 2013

Les grandes catégories de l'ancien PTET étaient :

- **Travailleurs spécialisés** : comprend les professions qui requièrent généralement un niveau de scolarité postsecondaire ou une accréditation officielle, notamment les professions des domaines liés à la gestion, aux sciences et aux services professionnels et techniques ainsi que les métiers spécialisés. Selon la CNP, ces professions requièrent un genre de compétences O ou un niveau de compétence A ou B.
- **Travailleurs peu spécialisés** : comprend les professions qui requièrent habituellement un faible niveau de formation officielle, comme un diplôme d'études secondaires ou un maximum de deux ans de formation axée sur un emploi précis, par exemple manœuvre générale, serveur au comptoir et personnel de la vente et des services. Selon la CNP, le niveau de compétence de ces professions est C ou D. Il est important de noter que les professions peu spécialisées catégorisées selon les codes de la CNP n'offrent pas nécessairement un faible salaire (p. ex. les ouvriers dans le domaine du forage pétrolier et gazier).
- **Programme des travailleurs agricoles saisonniers** : permet l'entrée au Canada de travailleurs du Mexique ou des Caraïbes afin de combler les besoins temporaires et saisonniers de producteurs agricoles lorsqu'il y a une pénurie de main-d'œuvre canadienne.
- **Volet agricole** : permet aux employeurs d'embaucher des travailleurs de n'importe quel pays pour occuper des postes dans le domaine de l'agriculture primaire sur la ferme pendant au plus 24 mois, lorsque des Canadiens ne sont pas disponibles. Bon nombre des exigences du volet agricole ressemblent à celles du Programme des travailleurs agricoles saisonniers, puisque les conditions d'emploi pour les travailleurs étrangers temporaires sont semblables.
- **Programme des aides familiaux résidents** : permet à des travailleurs étrangers temporaires qualifiés de venir au Canada pour fournir à domicile des soins non supervisés à temps plein à des enfants, à des aînés ou à des personnes handicapées lorsqu'il n'y a pas de Canadiens disponibles pour faire ce travail.

Grandes catégories en vertu du nouveau PTET :

- **Rémunération élevée** : postes dont la rémunération est égale ou supérieure au salaire médian provincial ou territorial, par exemple les emplois en gestion, les emplois scientifiques, professionnels et techniques et les métiers spécialisés.
- **Rémunération peu élevée** : postes dont la rémunération est inférieure au salaire médian provincial ou territorial, par exemple les emplois d'ouvriers non qualifiés, de serveurs à un comptoir de service alimentaire ou de préposés aux ventes et au service.
- **Volet agricole** : inclut les emplois dans le secteur agricole primaire, tels que les emplois d'ouvriers agricoles en général, d'ouvriers de pépinière et de serre, les travailleurs de parc d'engraissement et les récolteurs, y compris les travailleurs du Programme des travailleurs agricoles saisonniers, qui permet à des travailleurs du Mexique et de certains pays des Caraïbes de répondre aux besoins saisonniers des producteurs agricoles du Canada.
- **À forte demande, les mieux rémunérés ou de courte durée** : L'étude d'impact sur le marché du travail pour les professions à forte demande (métiers spécialisés), les mieux rémunérés (dans la tranche supérieure de 10 %) et pour les emplois de courte durée (120 jours ou moins) sera normalement produite dans un délai de dix jours ouvrables. Comme c'est le cas pour toutes les demandes d'embauche de travailleurs étrangers temporaires, les études d'impact sur le marché du travail ne peuvent être produites qu'après un examen rigoureux de tous les éléments de la demande de l'employeur.
- **Programme des aides familiaux résidents** (aucun changement)

Nouvelle étude d'impact sur le marché du travail

L'évaluation du marché du travail qui permet aux employeurs de faire venir des travailleurs étrangers temporaires au Canada est restructurée. En effet, l'avis relatif au marché du travail (AMT) sera transformé en étude d'impact sur le marché du travail (EIMT), qui est un processus plus complet et rigoureux. Les employeurs doivent fournir des renseignements supplémentaires, comme le nombre de Canadiens qui ont posé leur candidature à l'égard du poste disponible, le nombre de Canadiens que l'employeur a passé en entrevue et des explications sur les raisons pour lesquelles la candidature de ces Canadiens n'a pas été retenue. Les employeurs doivent maintenant confirmer qu'ils connaissent la règle selon laquelle ils ne peuvent pas congédier des Canadiens ou réduire le nombre d'heures de travail de ces derniers, dans des lieux de travail où l'on a embauché des travailleurs étrangers temporaires.

De nouvelles sources sur le marché du travail, plus fiables, seront utilisées pour déterminer s'il y a des Canadiens pouvant occuper ces postes (voir les pages 18 et 19 pour plus de détails).

Emploi et Développement social Canada (EDSC) est chargé de l'administration et du traitement des EIMT. Il refusera de traiter les demandes s'il craint que des travailleurs étrangers temporaires n'aient un impact négatif important sur le marché du travail canadien.

Limite du nombre de travailleurs étrangers temporaires à rémunération peu élevée

Initialement, le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) a été créé comme dernier recours pour permettre aux employeurs d'embaucher temporairement des travailleurs étrangers au Canada pour occuper des postes pour lesquels aucun travailleur canadien qualifié n'était disponible. Cependant, comme aucune limite n'avait été établie quant au nombre de travailleurs étrangers temporaires qu'une entreprise pouvait embaucher, de nombreux employeurs ont, au fil du temps, bâti leur modèle d'entreprise en fonction du PTET.

À titre d'exemple, des 12 162 employeurs ayant utilisé le PTET en 2013, 2 578 employeurs ont un effectif qui compte plus de 30 % de travailleurs étrangers temporaires. Le plus saisissant est que 1 123 de ces employeurs ont une main-d'œuvre constituée à 50 % ou plus de travailleurs étrangers temporaires.

TABLEAU 7 : Pourcentage de travailleurs étrangers temporaires (TET) dans l'effectif des employeurs		
Nombre d'employeurs ¹ par tranche de pourcentage de TET dans l'effectif, 2013 ²		
% TET	Nombre d'employeurs	Nombre estimatif de TET inscrits
Tous	12 162	20 235
>=10 %	6 097	16 278
>=20 %	2 578	9 678
>=30 %	1 123	4 522

¹ Le pourcentage représente la proportion de travailleurs étrangers temporaires par rapport à l'ensemble des employés d'une entreprise. Bien que ce pourcentage ne soit pas établi par lieu de travail, le nombre limite de travailleurs étrangers temporaires sera appliqué par lieu de travail.

² Ne comprend ni les travailleurs du secteur agricole primaire ni les aides familiaux résidents, ni les employeurs ayant un effectif de moins de dix employés

Ces chiffres illustrent clairement que le PTET n'est plus utilisé comme il devait l'être initialement, c'est-à-dire comme un instrument de dernier recours pour permettre aux employeurs de faire venir temporairement des travailleurs étrangers au Canada pour occuper des postes en l'absence de travailleurs canadiens qualifiés. Des réformes sont nécessaires pour mettre un terme à la pratique croissante selon laquelle les employeurs établissent leur modèle d'entreprise sur l'accès à ce programme.

Voilà pourquoi le gouvernement du Canada impose une limite quant à la proportion de travailleurs étrangers temporaires à rémunération peu élevée autorisée par lieu de travail. Cette limite restreindra considérablement l'accès au PTET, tout en faisant en sorte que les postes disponibles soient toujours offerts en premier lieu aux travailleurs canadiens. Cette mesure réduira le recours au PTET et rehaussera le niveau des salaires offerts aux Canadiens.

Lorsqu'elle sera entièrement mise en œuvre, cette seule mesure devrait réduire de moitié le nombre de travailleurs étrangers temporaires à rémunération peu élevée.

Les employeurs qui comptent 10 employés ou plus qui demandent une nouvelle EIMT doivent respecter une limite de 10 % de travailleurs étrangers temporaires à rémunération peu élevée. Cette limite s'appliquera sur chaque lieu de travail d'un employeur et elle est basée sur le nombre d'heures totales travaillées sur le lieu de travail en question.

Pour donner aux employeurs qui dépassent actuellement la limite de 10 % le temps de s'y conformer, l'application se fera au cours des deux prochaines années. Si un employeur dispose actuellement d'un effectif de travailleurs étrangers temporaires à rémunération peu élevée qui dépasse la limite, cet effectif sera limité à 30 % ou gelé à son niveau actuel (si le taux actuel est moins élevé) lorsqu'il demandera une EIMT. Il est possible que le gouvernement réduise davantage la limite à l'avenir.

Cette mesure de transition sera réduite à 20 % à compter du 1^{er} juillet 2015, puis à 10 % le 1^{er} juillet 2016. Les travailleurs étrangers temporaires qui travaillent actuellement dans un lieu de travail où la limite est dépassée seront autorisés à continuer d'y travailler jusqu'à l'expiration de leur permis de travail.

La limite s'appliquera à chaque lieu de travail, et non à l'ensemble de la main-d'œuvre de l'employeur, pour faire en sorte que les gros employeurs ayant plusieurs lieux de travail ne puissent dépasser la limite permise de travailleurs étrangers temporaires à rémunération peu élevée dans l'une ou l'autre de leurs installations. Par exemple, un important employeur dont 5 % de la main-d'œuvre à l'échelle nationale est composée de travailleurs étrangers temporaires ne pourra pas regrouper un nombre plus important de travailleurs étrangers dans une de ses entreprises et dépasser le nombre limite autorisé par lieu de travail.

Cette mesure limitative vise à faire comprendre aux employeurs que les travailleurs étrangers temporaires ne peuvent pas constituer le fondement d'un modèle d'entreprise, et qu'ils doivent redoubler d'efforts pour recruter, embaucher et former des travailleurs canadiens. Cette mesure contribuera à abaisser le nombre global de travailleurs étrangers temporaires à rémunération peu élevée au Canada et à enrayer la distorsion du marché du travail causé par le nombre élevé de ces travailleurs dans certains secteurs et certaines régions.

TABLEAU 8 : Réduction prévue dans la proportion de travailleurs étrangers temporaires*

Province/territoire	Nombre total d'employés à rémunération peu élevée 2013	Limite de 30 % à l'année 1	Limite de 20 % à l'année 2	Limite de 10 % à l'année 3
Terre-Neuve-et-Labrador	673	174	232	254
Île-du-Prince-Édouard	396	358	372	377
Nouvelle-Écosse	680	173	234	327
Nouveau-Brunswick	938	621	682	775
Québec	2 211	565	747	1 155
Ontario	4 419	684	989	1 369
Manitoba	735	142	420	481
Saskatchewan	1 388	455	565	704
Alberta	14 307	5 247	7 160	8 407
Colombie-Britannique	5 227	1 217	1 819	2 362
Territoire du Yukon	11	–	5	5
Territoires du Nord-Ouest	73	32	44	47
Nunavut	41	10	15	15
Total pour le Canada	31 099	9 678 (diminution de 31 % par rapport à 2013)	13 284 (diminution de 43% par rapport à 2013)	16 278 (diminution de 52% par rapport à 2013)

* Exclut l'agriculture primaire, le Programme des aides familiaux résidants et les employeurs ayant un effectif de moins de dix employés.

Refus des demandes dans les régions où le chômage est élevé

Dès maintenant, Emploi et Développement social Canada refusera de traiter certaines demandes d'étude d'impact sur le marché du travail visant les secteurs de l'hébergement, des services de restauration et du commerce de détail. Plus particulièrement, les demandes visant des postes qui nécessitent un niveau de scolarité ou de formation faible ou nul ne seront pas traitées dans les régions économiques ayant un taux de chômage de 6 % ou plus.

Pour de nombreux jeunes, les emplois dans ces secteurs représentent leur première occasion de participer au marché du travail, et chaque fois qu'un employeur embauche un travailleur étranger temporaire pour occuper un de ces emplois, un Canadien est potentiellement privé d'obtenir ce premier emploi, si important. Cette mesure réduira le nombre de travailleurs étrangers temporaires d'environ 1 000 par année.

La demande d'un employeur ne sera pas traitée s'il répond à tous les critères suivants :

- Il présente une demande d'EIMT visant une région économique de Statistique Canada ayant un taux de chômage annuel de plus de 6 %;
- Il souhaite obtenir une EIMT pour un emploi particulier inscrit dans la catégorie Hébergement et services de restauration ou commerce de détail (72, 44 et 45 du SCIAN) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord;
- Il souhaite obtenir une EIMT pour l'un des emplois ayant un niveau de compétence D selon Classification nationale des professions (voir le tableau ci-dessous).

Code de la CNP	Titre
6641	Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé
6661	Préposés à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers
6611	Caissiers/caissières
6622	Commis d'épicerie et autres garnisseurs/garnisseuses de tablettes - commerce
7611	Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction
8612	Manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains
6672	Autres préposés/préposées en hébergement et en voyage
6663	Concierges et concierges d'immeubles
6662	Nettoyeurs spécialisés/nettoyeuses spécialisées
6651	Gardiens/gardiennes de sécurité et personnel assimilé

Les renseignements sur le marché du travail qui sont utilisés pour déterminer le taux de chômage des régions économiques sont basés sur les données annuelles de l'enquête sur la population active de Statistique Canada. Ces renseignements seront affichés sur le site Web consacré au PTET.

Réduction de la durée de validité des permis de travail établie dans les études d'impact sur le marché du travail

À compter d'aujourd'hui, la durée de validité des permis de travail établie dans les études d'impact sur le marché du travail (EIMT) sera d'un an tout au plus pour tous les postes à rémunération peu élevée, au lieu de deux ans, comme c'était le cas auparavant. Les employeurs de travailleurs étrangers temporaires à rémunération peu élevée devront présenter une demande d'EIMT chaque année, ce qui permettra de prendre en compte plus efficacement les changements touchant les conditions du marché du travail qui pourraient survenir.

Diminution de la période de travail au Canada des travailleurs étrangers temporaires

Afin de s'assurer que les travailleurs étrangers viennent vraiment travailler temporairement, que le programme est utilisé en dernier recours et que les employeurs s'efforcent encore plus d'embaucher et de former des travailleurs canadiens avant d'embaucher des travailleurs étrangers temporaires, le gouvernement diminuera le nombre d'années pendant lesquelles un travailleur étranger temporaire dans la filière à rémunération peu élevée peut travailler au Canada. Cette mesure ne s'appliquera pas aux travailleurs étrangers qui sont déjà au Canada et ont permis de travail valide.

Changement des annexes aux accords portant sur les travailleurs étrangers temporaires conclus avec les provinces et les territoires

Cinq gouvernements provinciaux ou territoriaux (Alberta, Colombie-Britannique, Ontario, Nouvelle-Écosse et Yukon) ont actuellement des accords en matière d'immigration avec le gouvernement. Ces accords contiennent des annexes qui permettent d'établir des exemptions aux études d'impact sur le marché du travail (EIMT) sur leur territoire. Dans ces cas, les provinces et les territoires peuvent proposer des exemptions aux EIMT pour certains postes, et les projets pilotes comportant des exemptions à une EIMT peuvent être entamés.

Ces annexes n'ont jamais eu pour objet de créer un scénario qui permettrait aux employeurs d'embaucher des travailleurs étrangers temporaires sans d'abord tenter d'embaucher des Canadiens. Toutefois, au fil du temps, on a constaté une hausse importante du nombre de travailleurs étrangers temporaires qui viennent au Canada par le truchement de ces accords, et on a mis en lumière certains cas où des entreprises ont utilisé ces dispositions pour embaucher des travailleurs étrangers temporaires sans offrir d'abord les emplois disponibles à des Canadiens.

Par conséquent, le gouvernement a signalé qu'il changeait les accords existants, ce qui veut dire qu'un plus grand nombre d'employeurs seront assujettis à une nouvelle EIMT plus rigoureuse avant de pouvoir embaucher des travailleurs étrangers temporaires. Tout nouvel accord avec les provinces et les territoires aura une portée beaucoup plus limitée et permettra de faire en sorte que les emplois disponibles soient toujours proposés aux Canadiens en premier.

Plans de transition pour les postes assortis d'un salaire élevé

Les employeurs qui souhaitent embaucher des travailleurs étrangers temporaires dans des emplois à rémunération élevée devront (à quelques exceptions près) soumettre des plans de transition avec leur demande d'étude d'impact sur le marché du travail (EIMT), pour garantir qu'ils prennent des mesures pour diminuer leur recours aux travailleurs étrangers temporaires au fil du temps. Cela met en relief l'objectif du programme, qui est de fournir un recours ultime et limité aux employeurs pour répondre de façon temporaire à leurs besoins immédiats de main-d'œuvre en l'absence de Canadiens qualifiés disponibles.

L'exigence d'un plan de transition s'ajoute aux exigences de recrutement et d'affichage que les employeurs doivent respecter pour s'assurer que les emplois disponibles sont d'abord offerts aux Canadiens. Les plans de transition obligeront les employeurs de travailleurs étrangers temporaires à rémunération élevée à aider

les Canadiens à obtenir ces compétences en demande grâce à diverses activités, notamment en investissant dans la formation, en embauchant plus d'apprentis ou en prouvant qu'ils aident un travailleur étranger spécialisé dans sa transition pour devenir un résident permanent du Canada.

Les employeurs devront aussi entreprendre des activités de recrutement additionnelles, notamment communiquer avec des organismes qui interviennent auprès de groupes traditionnellement sous-représentés au sein de la population active (p. ex. les nouveaux immigrants, les Autochtones, les jeunes et les Canadiens handicapés) pour doter les postes disponibles. Emploi et Développement social Canada aidera les employeurs en leur fournissant les coordonnées de ces organismes.

Les employeurs devront rendre compte du succès de leur plan de transition s'ils présentent une nouvelle demande pour embaucher des travailleurs étrangers temporaires à rémunération élevée. Ils doivent aussi rendre compte du succès de leur plan de transition s'ils font l'objet d'une inspection. En obligeant les employeurs à prendre des mesures qui vont au-delà des exigences antérieures relativement à l'embauche de Canadiens, le nombre de travailleurs étrangers temporaires à rémunération élevée au Canada devrait diminuer.

Postes à plus forte demande, des postes mieux rémunérés ou des postes de plus courte durée

Les EIMT pour les emplois à plus forte demande (les métiers spécialisés), les emplois les mieux rémunérés (la tranche supérieure de 10 % des meilleurs salaires) et les périodes de travail de courte durée (120 jours ou moins) seront maintenant assujetties à une norme de service de dix jours ouvrables. Comme c'est le cas pour toutes les demandes d'embauche de travailleurs étrangers temporaires, les EIMT ne seront accordées qu'après un examen rigoureux de tous les éléments de la demande de l'employeur pour chacun des cas. Cette norme de service sera respectée en accordant la priorité à ces demandes afin de ne pas réduire l'exhaustivité de ces EIMT.

Emplois à forte demande

Au départ, l'application de la norme de service de dix jours pour les emplois à forte demande sera limitée aux métiers spécialisés pour lesquels la rémunération est égale ou supérieure au salaire médian provincial ou territorial. Les postes dans les métiers spécialisés sont essentiels pour la mise en œuvre de grands projets d'infrastructure et d'extraction de ressources naturelles, qui sont au cœur de la croissance économique canadienne. Au fil du temps, d'autres emplois pourraient être ajoutés en fonction de données probantes provenant d'une information sur le marché du travail plus abondante et de meilleure qualité.

Emplois les mieux rémunérés

La norme de service de dix jours s'appliquera également aux employeurs à la recherche de travailleurs étrangers temporaires pour des emplois parmi les mieux rémunérés dont le salaire figure dans la tranche supérieure de 10 % des salaires gagnés dans une province ou un territoire donné, comme les médecins. Ce niveau de salaire laisse supposer qu'un travailleur étranger temporaire est le plus qualifié dans son emploi et qu'il est difficile de trouver une personne possédant de telles qualifications sur le marché du travail canadien.

Emplois de plus courte durée

Enfin, la norme de service de dix jours sera aussi offerte aux employeurs qui désirent embaucher des travailleurs étrangers temporaires pour une courte durée, soit pour 120 jours civils ou moins pour tout poste rémunéré à un taux égal ou supérieur au salaire médian provincial ou territorial. Les postes de cette catégorie comprennent ceux visant des réparations à du matériel de production et des réparations prévues par une garantie. Le renouvellement des EIMT pour les emplois de courte durée ne sera pas autorisé, sauf dans des circonstances exceptionnelles.

Pilotes étrangers au Canada

Ces dernières années, des inquiétudes ont été soulevées au sujet de certaines compagnies aériennes qui excluent les pilotes canadiens des emplois saisonniers en exigeant que les pilotes détiennent une formation applicable à un type d'avion en particulier (qualification de type) avant l'embauche, ce qui va à l'encontre des normes générales de l'industrie, selon lesquelles les compagnies aériennes doivent payer ce type de formation aux pilotes après l'embauche de ceux-ci et s'assurer que ces pilotes reçoivent cette formation.

Le gouvernement du Canada a mené de vastes consultations sur le sujet, et la plupart des intervenants convenaient que des variations saisonnières de la capacité de la flotte ne devraient pas empêcher les compagnies aériennes de former des pilotes pour qu'ils aient une qualification de type. De nombreuses compagnies aériennes signent avec d'autres compagnies aériennes ou avec des fabricants d'aéronefs des contrats de durée de vol, de formation de pilotes et d'autres types de formation (p. ex. simulations de vols) afin de combler leurs besoins en matière de formation. Tous les intervenants s'entendaient sur le fait qu'il ne manque pas de pilotes de ligne canadiens qu'on peut former pour qu'ils puissent piloter des avions d'un type en particulier.

En s'appuyant sur ces consultations avec les intervenants, EDSC apporte des changements pour les compagnies aériennes qui demandent une EIMT pour engager des pilotes étrangers.

Ainsi, à compter du 1^{er} juillet 2014, les compagnies aériennes devront :

- respecter les exigences minimales en matière d'affichage pour les offres d'emplois liées aux professions à rémunération élevée;
 - › utiliser les critères suivants dans leurs offres d'emplois :
 - › le postulant possède une expérience de temps de vol de 4 000 heures ou moins pour un copilote et 5 000 heures pour un commandant de bord;
 - › le postulant doit détenir une licence de pilote professionnel valide;
 - › le postulant doit maîtriser le français ou l'anglais;
 - › le postulant doit respecter les exigences en matière d'examen médicaux pour les vols commerciaux;
 - › l'employeur doit indiquer le nom officiel et le nom courant de la compagnie aérienne en activité au Canada;

- ne pas inclure la possession d'une qualification de type comme exigence essentielle ou comme atout. Il est cependant jugé acceptable de demander que le postulant ait de l'expérience de pilotage d'aéronefs ayant une configuration et une complexité similaire à la flotte aérienne de la compagnie;
- indiquer quand les bons de formation s'appliqueront (ces bons doivent couvrir une période d'emploi d'au moins deux ans);
- négocier un plan de transition avec EDSC pour documenter les efforts que la compagnie aérienne compte déployer pour diminuer le recours aux pilotes étrangers et son engagement à cet égard tout en augmentant son effectif de pilotes canadiens ou de pilotes résidents canadiens. Le plan de transition sera examiné par EDSC aux fins de l'évaluation des progrès, ce qui pourrait influencer sur les futures demandes d'EIMT;
- soumettre les demandes d'EIMT au moins trois mois avant le premier jour de travail pour que les agents de Service Canada aient le temps d'étudier attentivement la demande. Toute exception à ce délai devra faire l'objet d'une demande avant la soumission de la demande d'EIMT.

De l'information sur le marché du travail accrue et améliorée

La nouvelle étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) gagnera en efficacité grâce à une information sur le marché du travail accrue et améliorée.

Nouveau service de jumelage emploi-travailleur

Un nouveau service amélioré de jumelage emploi travailleur permettra aux Canadiens de faire une demande d'emploi en passant directement par Guichet emplois Canada dans le cas des emplois qui cadrent avec leurs compétences et leur expérience. Étant donné que les employeurs qui recherchent des travailleurs étrangers temporaires doivent afficher leurs offres d'emploi sur le site Web de Guichet emplois, le nouveau service de jumelage sera en mesure d'apparier les chômeurs canadiens aux employeurs offrant des emplois qui concordent avec leurs compétences dans leur région. En outre, les agents de programme seront mieux au fait du nombre de demandeurs potentiels et de l'étroitesse avec laquelle leurs compétences s'harmonisent avec l'emploi offert, ce qui favorisera une évaluation plus rigoureuse des demandes d'EIMT.

Enquête trimestrielle sur les postes vacants de Statistique Canada

Afin de recueillir des renseignements utiles sur les postes vacants au Canada, Statistique Canada réalisera une nouvelle enquête trimestrielle à ce sujet, à un coût de huit millions de dollars par année. Cette enquête permettra de recueillir des renseignements sur les professions recherchées, les possibilités d'emploi, la période pendant laquelle les postes demeurent vacants, les niveaux de scolarité exigés pour les différentes professions ainsi que d'autres données pertinentes.

On recueillera des données auprès de quelque 100 000 employeurs comparativement à 56 000 foyers jusqu'alors. Les renseignements de l'ancienne enquête ne sont exacts qu'au niveau provincial; cependant, la nouvelle enquête sur les salaires comprendra un échantillon suffisamment gros pour fournir des données fiables ventilées par province/territoire et par région économique de Statistique Canada.

Cette information s'ajoutera aux recherches sur les nouvelles lacunes dans les compétences. Cette enquête commencera au printemps 2015.

Enquête nationale et annuelle sur les salaires de Statistique Canada

Statistique Canada se chargera également de réaliser une nouvelle enquête nationale et annuelle sur les salaires, au coût de 6 millions de dollars par année. Les données seront recueillies auprès d'environ 100 000 employeurs et produiront des données fiables ventilées par province et territoire et par région économique de Statistique Canada. À l'heure actuelle, aucune source de données n'offre un tel niveau de détails.

L'enquête sur les salaires aidera les agents de programme à déterminer avec une plus grande certitude si les salaires annoncés à l'intention des Canadiens correspondent aux salaires courants pour la profession concernée. Ainsi, nous saurons que le poste est offert à des Canadiens à un taux de rémunération intéressant pour eux. L'enquête nationale et annuelle sur les salaires commencera au printemps 2015.

Meilleure utilisation des données existantes du gouvernement

Les données d'enquête seront assorties de données du régime d'assurance-emploi et de données d'autres sources internes pour déterminer avec exactitude la disponibilité de travailleurs canadiens qualifiés. À titre d'exemple, les agents des programmes sauront si des employeurs demandant des travailleurs étrangers temporaires ont récemment licencié des travailleurs canadiens. De plus, les agents des programmes pourront déterminer si des employeurs demandent des travailleurs étrangers temporaires dans des régions où il y a des chômeurs canadiens qui ont les compétences voulues. Enfin, on pourra se servir des données de l'assurance-emploi pour jumeler des chômeurs avec des emplois offerts.

Renforcement des mesures coercitives et alourdissement des peines

Nombre d'inspections accru et élargissement de leur portée

À la lumière des préoccupations de la population concernant les abus à l'égard du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET), le gouvernement investit des sommes considérables dans son système d'inspections.

En dépit du fait que la création du projet pilote des travailleurs étrangers temporaires peu spécialisés remonte à 2002, aucune inspection n'a été réalisée à ce jour. Au cours des dernières années, le gouvernement a commencé à mener des enquêtes, et il y a maintenant une équipe d'enquêteurs affectés au PTET à Emploi et Développement social Canada (EDSC). Néanmoins, il est nécessaire aujourd'hui de consacrer des fonds additionnels au régime d'enquête du PTET pour renforcer les mécanismes de mise en application.

À compter de maintenant, le gouvernement augmente de manière considérable le nombre d'inspections. Dorénavant, un employeur sur quatre embauchant des travailleurs étrangers temporaires fera l'objet d'une inspection annuelle. Ces inspections viseront des employeurs jugés à risque élevé ou se feront à la suite de signalements reçus ou encore de manière aléatoire.

En plus d'accroître considérablement le nombre d'inspections effectuées, le gouvernement a récemment élargi les pouvoirs des enquêteurs pour que ceux-ci soient mieux outillés pour prendre au collet les employeurs qui enfreignent les règles. Au 31 décembre 2013, EDSC et Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) ont reçu de nouveaux pouvoirs d'inspection. Ainsi, ils peuvent désormais :

- donner immédiatement suite aux plaintes de non-respect des règles;
- effectuer des visites sur les lieux, sans mandat;
- interroger des travailleurs étrangers temporaires et d'autres employés, avec leur consentement;
- renforcer les critères énoncés dans l'étude d'impact sur le marché du travail (EIMT), par exemple :
 - › en prolongeant de deux à six ans la période au cours de laquelle EDSC et CIC peuvent vérifier les salaires, les conditions de travail et les emplois offerts à des travailleurs étrangers temporaires embauchés antérieurement au moment où ils reçoivent une nouvelle demande d'EIMT ou une nouvelle demande de permis de travail;
- obliger les employeurs à fournir des documents pour vérifier s'ils respectent les règles du Programme;
- imposer aux employeurs une nouvelle exigence, c'est-à-dire de prendre des mesures raisonnables pour offrir un milieu de travail sans abus;
- bannir les employeurs qui enfreignent les règles.

Conformément à ces dispositions nouvelles et renforcées, les employeurs doivent également conserver tous les documents se rapportant à leurs demandes, incluant les documents liés à l'embauche de travailleurs (p. ex. curriculum vitæ) pendant six ans. Cela permet au gouvernement de vérifier si l'employeur a respecté les règles du Programme au moment où il a présenté sa demande et par la suite, lorsque les travailleurs étrangers temporaires sont arrivés. De plus, à partir de l'automne 2014, EDSC pourra obliger les banques et les entreprises d'administration de la paie à fournir les relevés bancaires et les documents de paie qui permettront aux inspecteurs de s'assurer que les employeurs se conforment aux règles du PTET.

Récemment, le gouvernement a aussi élargi considérablement la portée de ses inspections. Avant, les inspecteurs n'étaient autorisés à vérifier la conformité des employeurs qu'en évaluant 3 des 21 exigences du Programme. Or, depuis le 31 décembre 2013, ils vérifient les 21 exigences lorsqu'ils mènent leurs inspections.

Les trois exigences du Programme qui étaient visées par les inspections avant le 31 décembre 2013 sont les suivantes :

1. l'employeur a offert à chaque travailleur étranger un emploi sensiblement dans le même domaine que celui indiqué dans l'offre d'emploi;
2. l'employeur a fourni à chaque travailleur étranger un salaire essentiellement semblable à celui énoncé dans l'offre d'emploi;
3. l'employeur a offert à chaque travailleur étranger un emploi qui est essentiellement semblable à celui énoncé dans l'offre d'emploi.

Voici les 18 autres exigences du Programme qui sont visées par les inspections depuis le 31 décembre 2013 :

1. l'employeur a fourni des renseignements exacts relativement à sa demande d'EIMT :
 - › ainsi, s'il s'avère que les employeurs ont fourni de faux renseignements ou des renseignements trompeurs relativement à quelque section que ce soit de la demande d'EIMT, ils seront jugés non conformes; et cela comprend **toutes** les réponses fournies aux questions du formulaire et sur plus d'une dizaine d'attestations;
2. l'employeur participe activement à l'entreprise visée par l'offre d'emploi à moins que celle-ci ne concerne un aide familial;
3. l'employeur respecte les lois fédérales, provinciales et territoriales qui régissent l'emploi et l'embauche dans la province ou le territoire où le travailleur étranger a été embauché;
4. l'employeur a respecté tous les engagements précis énoncés dans l'EIMT favorable auxquels il a préalablement consenti au moment où l'EIMT a été produite relativement à la création d'emplois pour des Canadiens et des résidents permanents;
5. l'employeur a respecté tous les engagements précis énoncés dans l'EIMT favorable auxquels il a préalablement consenti au moment où l'EIMT a été produite relativement au maintien en poste de Canadiens et de résidents permanents;
6. l'employeur a respecté tous les engagements précis énoncés dans l'EIMT favorable auxquels il a préalablement consenti au moment où l'EIMT a été produite relativement à l'embauche de Canadiens et de résidents permanents;
7. l'employeur a respecté tous les engagements précis énoncés dans l'EIMT favorable auxquels il a préalablement consenti au moment où l'EIMT a été produite relativement à la formation de Canadiens et de résidents permanents;
8. l'employeur a respecté tous les engagements précis énoncés dans l'EIMT favorable auxquels il a préalablement consenti au moment où l'EIMT a été produite relativement au perfectionnement des compétences et des connaissances des Canadiens et des résidents permanents;
9. l'employeur a respecté tous les engagements précis énoncés dans l'EIMT favorable auxquels il a préalablement consenti au moment où l'EIMT a été produite relativement au transfert de connaissances et de compétences en faveur de Canadiens et de résidents permanents;
10. l'employeur a fourni des efforts raisonnables pour offrir un milieu de travail exempt de mauvais traitements, à savoir :
 - › violence physique;
 - › abus sexuel;
 - › violence psychologique;
 - › exploitation financière;

11. l'employeur conserve tout document ayant trait à sa conformité aux conditions durant six ans à partir du premier jour de travail du travailleur étranger;
12. l'employeur se présente à la date, à l'heure et au lieu précisés afin de répondre aux questions posées et de fournir des documents connexes;
13. l'employeur fournit les documents requis dans le cadre d'une inspection;
14. l'employeur assiste à toute inspection qui se déroule sur les lieux;
15. l'employeur fournit une aide raisonnable à l'inspecteur ainsi que tout document ou information que celui-ci sollicite;
16. les employeurs d'aides familiaux résidants doivent aussi s'assurer que le travailleur étranger habite dans une résidence privée et s'occupe d'enfants, de personnes âgées ou de personnes handicapées dans la maison, et ce, sans supervision;
17. les employeurs d'aides familiaux résidants doivent aussi fournir au travailleur étranger un logement adéquat, meublé et privé dans la résidence;
18. les employeurs d'aides familiaux résidants doivent aussi disposer de ressources financières suffisantes pour verser le salaire proposé au travailleur étranger.

Détection accrue des cas de fraude

En avril 2014, le gouvernement a mis en place la Ligne d'information confidentielle qui permet aux Canadiens de signaler les cas de fraude du Programme des travailleurs étrangers temporaires. On a reçu plus de 1 000 signalements.

En plus de la Ligne d'information confidentielle, le gouvernement mettra en ligne une nouvelle page Web intitulée « Plaintes » sur laquelle le public pourra effectuer facilement des signalements, en toute sécurité.

Le gouvernement continuera de donner suite à chaque plainte formulée afin de veiller à ce que les employeurs qui enfreignent les règles en subissent les conséquences.

Nous encourageons tous les Canadiens qui ont des préoccupations ou qui détiennent des renseignements pertinents à utiliser notre ligne d'information anonyme et confidentielle. Toutes les allégations de fraude feront l'objet d'une enquête.

Voici les coordonnées à utiliser pour signaler un cas de fraude à l'égard du Programme des travailleurs étrangers temporaires :

Ligne d'information confidentielle de Service Canada
1-866-602-9448 ou
visitez www.edsc.gc.ca/ptet

Nombre accru d'enquêtes criminelles

On confie à l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) les cas des employeurs soupçonnés d'activités criminelles aux termes de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* (LIPR). Les enquêtes à l'égard du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) peuvent mener à des accusations en vertu des articles suivants de la LIPR :

- art. 124 - embaucher un ressortissant étranger non autorisé à travailler au Canada;
- art. 126 - infraction en matière de fausse représentation;
- art. 127 - fausse représentation.

L'ASFC reçoit actuellement des ressources financières pour accroître sa capacité d'enquêter sur des cas présumés d'infraction par des employeurs aux termes de la LIPR. Ces nouvelles ressources permettront à l'ASFC de mener plus d'enquêtes criminelles par année. Les autorités seront ainsi mieux à même de faire en sorte que les employeurs soupçonnés d'activités criminelles aux termes de la LIPR assument toutes les conséquences de leurs actes devant la LIPR. Les employeurs trouvés coupables de violation de la LIPR peuvent se voir infliger des sanctions criminelles très graves, y compris des amendes et une peine d'emprisonnement. Par exemple :

- Les employeurs qui engagent « un étranger qui n'est pas autorisé... à occuper cet emploi » (art. 124), peuvent encourir une amende maximale de 50 000 \$ et une incarcération maximale de deux ans, ou les deux.
- Les employeurs qui commettent une infraction de fausse représentation ou qui retiennent de l'information ou fournissent de faux renseignements pour contourner la LIPR (mentent dans leur demande d'étude d'impact sur le marché du travail au sujet de leurs efforts pour embaucher des Canadiens) peuvent se voir infliger une amende pouvant s'élever à 100 000 \$ ou une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à cinq ans, ou les deux.

De plus, les employeurs reconnus coupables de traite des personnes peuvent se voir infliger une amende pouvant atteindre 1 million de dollars et une peine d'emprisonnement à perpétuité, ou les deux. Ces pénalités s'appliquent non seulement à l'employeur, mais aussi aux personnes qui aident ou encouragent des personnes à venir au Canada pour des motifs contrevenant à la loi.

Un des cas ayant mené à des accusations consécutivement à une enquête de l'ASFC a permis de déterminer qu'une personne a produit frauduleusement des offres d'emploi de septembre 2008 à juin 2009 en se faisant passer pour un conseiller en immigration sans détenir un permis en ce sens. Cette personne a continué de commettre des fraudes en matière d'immigration entre octobre 2011 et juin 2012 sous de fausses identités. Il se présentait comme un représentant d'entreprises établies à Winnipeg et faisait des offres d'emploi frauduleuses à des ressortissants étrangers au moyen de faux documents du gouvernement du Canada. En octobre 2012, il a été condamné à une peine d'emprisonnement de quatre ans et six mois et au remboursement de plus de 380 000 \$.

Échange d'information amélioré

Le gouvernement rehaussera sa capacité de recueillir et d'échanger de l'information entre les ministères et d'autres ordres de gouvernement afin de s'assurer d'attraper les employeurs qui enfreignent les règles.

Le ministre de l'Emploi et du Développement social a écrit à tous les gouvernements provinciaux et territoriaux pour leur demander de raffermir les ententes antérieures sur l'échange de renseignements, ou de conclure rapidement de nouvelles ententes du genre s'il n'en existe pas.

Un meilleur échange d'information entre l'Agence des services frontaliers du Canada et d'autres ministères fédéraux aidera à s'assurer qu'EDSC est au fait des employeurs qui ne se conforment pas aux dispositions de la **Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés** ou à son règlement d'application (RIPR), par exemple ceux qui font l'objet d'une enquête par un organisme d'exécution de la loi. Emploi et Développement social Canada ne traitera aucune EIMT présentée par un employeur qui fait l'objet d'une enquête avant que celle-ci ne soit menée à terme et que l'employeur ne soit blanchi de tout soupçon.

Le gouvernement fédéral prend également des mesures pour accroître considérablement le niveau d'échange d'information entre les différents ordres de gouvernement. Bien que le gouvernement fédéral soit chargé d'établir si un employeur fait face à une pénurie légitime de travailleurs et s'il est justifié d'embaucher un travailleur étranger temporaire, les provinces et les territoires sont les premiers responsables de déterminer et d'appliquer des normes de santé et du travail, comme des conditions de travail sécuritaires, pour tous les employés, y compris les travailleurs étrangers temporaires. Les provinces sont également les premières responsables des lois régissant le recrutement des travailleurs.

Les avantages de telles ententes entre le gouvernement fédéral et les provinces et les territoires ne font aucun doute. À titre d'exemple, les employeurs qui contreviennent aux lois provinciales du travail, aux normes de santé et de sécurité ou aux lois sur le recrutement feront l'objet d'une surveillance plus serrée des inspecteurs du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET), étant donné qu'ils seront considérés comme des employeurs à risque élevé. Dans la même veine, le gouvernement fédéral échangera de l'information avec les provinces et les territoires sur les employeurs qui enfreignent les règles du PTET afin de leur permettre de faire un suivi de la situation et de prioriser les enquêtes sur des affaires touchant notamment les lois du travail, les normes de santé et de sécurité ainsi que les lois régissant le recrutement.

De plus, pour être autorisés à embaucher des travailleurs étrangers temporaires, les employeurs doivent se conformer aux lois provinciales qui régissent l'emploi et l'embauche de travailleurs dans la province de travail du ressortissant. Une meilleure mise en commun de l'information entre le gouvernement fédéral et les provinces et territoires permettra au gouvernement fédéral d'être mieux informé lorsqu'un employeur contrevient aux lois provinciales et territoriales et d'empêcher ceux-ci de recourir aux ressortissants étrangers.

À l'heure actuelle, EDSC détient des ententes d'échange d'information avec l'Alberta, le Manitoba, la Colombie-Britannique et la Saskatchewan. Ces ententes existantes seront raffermies, et de nouvelles ententes seront mises en place avec les autres provinces et territoires.

Rôles et responsabilités liés au PTET

EDSC	CIC	ASFC	Provinces/territoires
<ul style="list-style-type: none"> Remet aux employeurs une étude d'impact sur le marché du travail et mène des enquêtes. 	<ul style="list-style-type: none"> Évalue les demandes de permis de travail soumise par les travailleurs étrangers temporaires; un tel permis autorise ces demandeurs à travailler au Canada. CIC peut également mener des enquêtes auprès des employeurs. 	<ul style="list-style-type: none"> Détermine l'admissibilité au point d'entrée lorsque les travailleurs étrangers temporaires arrivent au Canada, et délivre des permis de travail. Mène également des enquêtes et exécute les mesures de renvoi aux termes de la <i>Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés</i>. 	<ul style="list-style-type: none"> Établissent et appliquent des normes sur la santé et le travail. Établissent et appliquent des lois sur le recrutement.

Liste noire, suspension et révocation

Si un employeur enfreint les règles du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) ou qu'il est soupçonné de les avoir enfreintes, Emploi et Développement social Canada a le pouvoir de suspendre ou de révoquer l'étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) de l'employeur. Les EIMT sont suspendues lorsqu'on soupçonne un employeur d'enfreindre les règles et elles sont révoquées lorsqu'on apprend, au terme d'une enquête, qu'un employeur est effectivement coupable d'avoir enfreint les règles.

Emploi et Développement social Canada ne traitera aucune EIMT présentée par un employeur qui fait l'objet d'une enquête avant que celle-ci ne soit menée à terme et que l'employeur ne soit blanchi de tout soupçon.

Outre la révocation, si un employeur enfreint les règles du Programme, il sera banni du PTET et devra payer une amende.

Motifs de suspension ou de révocation d'une étude d'impact sur le marché du travail

EIMT suspendue	<ul style="list-style-type: none"> • Il existe des motifs raisonnables de croire que l'employeur ou le groupe d'employeurs a fourni des renseignements faux, trompeurs ou erronés dans le cadre de la demande d'étude. • Depuis que l'étude favorable a été fournie, de nouveaux renseignements sont devenus disponibles et, s'ils avaient été connus au moment où l'étude a été fournie, le résultat de l'étude aurait été différent. • Il existe des motifs raisonnables de croire que l'employeur ne respecte pas les conditions prévues à l'article 209.3 ou 209.4 du Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés (RIPR) à l'égard de ce permis de travail ou de tout autre permis de travail, et que ce non respect pourrait ne pas être justifié aux termes de l'un ou l'autre de ces articles, selon le cas. • Le nom de l'employeur a été ajouté à la liste visée au paragraphe 209.91(3) du RIPR.
EIMT révoquée	<ul style="list-style-type: none"> • Depuis que l'étude a été fournie, de nouveaux renseignements indiquant que le travail que l'étranger exerce en vertu du permis de travail nuit ou nuira grandement au marché du travail canadien sont devenus disponibles. • L'employeur ou le groupe d'employeurs a fourni des renseignements faux, trompeurs ou erronés dans le cadre de la demande d'étude. • Le nom de l'employeur a été ajouté à la liste visée au paragraphe 209.91(3) du RIPR.

Qu'est-ce que cela signifie?

EIMT suspendue	<ul style="list-style-type: none"> • L'EIMT est suspendue en attendant que soit menée une enquête approfondie de l'employeur. • Les places non utilisées liées à une EIMT suspendue seront mises en veilleuse. • Le traitement des demandes de nouveaux permis de travail ou de prolongation de ceux-ci en fonction de l'EIMT est également suspendu jusqu'à ce que la suspension relative à l'EIMT soit retirée. • Les ressortissants étrangers qui travaillent déjà pour l'employeur peuvent demeurer en poste.
EIMT révoquée	<ul style="list-style-type: none"> • L'EIMT est annulée en permanence. • Aucun travailleur étranger temporaire ne peut utiliser l'EIMT pour obtenir un permis de travail de CIC. • CIC révoquera les permis de travail liés à l'EIMT.

Depuis le début de 2014, le nom des employeurs dont les EIMT sont suspendues ou révoquées s'ajoute à une **liste noire publique** sur le site Web d'Emploi et Développement social Canada. À compter de l'automne 2014, la liste noire comprendra le nom des employeurs suspendus et des employeurs reconnus coupable d'avoir enfreint les règles du PTET et les conséquences auxquelles ils s'exposent.

En outre, le nom des employeurs trouvés coupables d'avoir enfreint les règles à la suite d'une enquête menée par CIC sera dorénavant affiché sur la liste noire des employeurs. Cette mesure s'inscrit dans les efforts du gouvernement pour améliorer la clarté, la transparence et la responsabilisation à l'égard du PTET.

Amendes pour les employeurs qui enfreignent les règles

À compter de l'automne 2014, le gouvernement imposera des amendes pouvant aller jusqu'à 100 000 \$ (selon la gravité de l'infraction) aux employeurs qui enfreignent les règles du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET). Dans les efforts du gouvernement d'améliorer la transparence et la responsabilisation à l'égard du PTET, il divulguera dans une liste noire publique le nom des employeurs mis à l'amende, ainsi que le montant de cette amende.

Les nouvelles amendes importantes contribueront à ce que le PTET soit utilisé aux fins prévues, c'est-à-dire qu'en dernier recours, lorsqu'il n'y a pas de travailleurs canadiens pour occuper les emplois disponibles. Ces nouvelles amendes s'ajoutent à celles qui peuvent déjà être imposées aux employeurs qui sont reconnus coupables d'une infraction à la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* (LIPR).

Le tableau suivant illustre les pénalités qui peuvent s'appliquer selon la nature et la gravité de l'infraction :

Infraction	Sanctions potentielles
Non-respect des règles du PTET	<ul style="list-style-type: none"> • Suspension de l'EIMT • Révocation de l'EIMT • Publication du nom de l'employeur sur la « liste noire » • Amende • Interdiction de participer au PTET
Infraction criminelle en vertu de la LIPR	<ul style="list-style-type: none"> • Suspension de l'EIMT • Révocation de l'EIMT • Publication du nom de l'employeur sur la « liste noire » • Amende • Interdiction de participer au PTET • Renvoi à l'ASFC pour une enquête approfondie; l'employeur est passible d'une amende et d'une peine d'emprisonnement

Infraction	Sanctions potentielles
Infraction criminelle en vertu du <i>Code criminel</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Suspension de l'EIMT • Révocation de l'EIMT • Publication du nom de l'employeur sur la « liste noire » • Amende • Interdiction de participer au PTET • Renvoi à l'organisme d'application de la loi compétent, comme la GRC, pour une enquête approfondie; l'employeur est passible d'une amende et d'une peine d'emprisonnement.

Augmentation des coûts

Tarif de 1 000 \$ pour l'étude d'impact sur le marché du travail

Emploi et Développement social Canada apporte des changements importants au Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET), qui augmenteront considérablement les coûts d'exécution du Programme. Les coûts d'administration du PTET, y compris ceux des réformes mentionnées précédemment seront assumés entièrement par les employeurs qui utilisent le PTET plutôt que par les contribuables. Ainsi, les frais liés à une EIMT passeront de 275 \$ à 1000 \$ pour chaque poste destiné à un travailleur étranger temporaire demandé par un employeur.

Le tableau suivant illustre l'augmentation des tarifs au cours des dernières années :

Année	Frais d'évaluation
De 1973 à avril 2013	0 \$
Avril 2013	275 \$
Juin 2014	1 000 \$

De plus, Emploi et Développement social Canada demandera le pouvoir d'imposer des frais donnant droit à un privilège pour les employeurs présentant une demande d'EIMT pour compenser les investissements du gouvernement du Canada au chapitre des compétences et de la formation.

Le tarif sera évalué périodiquement, et les ajustements nécessaires seront apportés afin que le tarif continue de couvrir entièrement les coûts du PTET.

Protection des travailleurs étrangers temporaires

Pendant qu'ils se trouvent au Canada, les travailleurs étrangers temporaires ont les mêmes droits et bénéficient des mêmes mesures de protection que les travailleurs canadiens aux termes des normes d'emploi et des lois en matière de santé et de sécurité au travail fédérales, provinciales et territoriales applicables. Le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) s'accompagne déjà de diverses dispositions visant à garantir le bien-être des travailleurs étrangers temporaires pendant leur séjour au Canada.

Les travailleurs étrangers temporaires doivent connaître leurs droits et savoir où se rendre pour trouver de l'aide s'ils subissent de l'exploitation ou des abus. Tous les travailleurs étrangers temporaires qui arrivent au Canada recevront une trousse d'information de l'Agence des services frontaliers du Canada au point d'entrée. Cette trousse décrira leurs droits et leurs responsabilités et donnera de l'information sur les personnes avec qui communiquer s'ils croient que leurs droits ne sont pas respectés. Dans le cadre de ces réformes, des renseignements seront également mis à la disposition des travailleurs étrangers temporaires dans des endroits pratiques, comme les points d'entrée, les bureaux de Service Canada, les bureaux des visas et les centres de demande ainsi que les organisations non gouvernementales qui appuient les travailleurs étrangers temporaires.

Le gouvernement continuera également d'encourager les initiatives provinciales et territoriales visant à réprimer les employeurs peu scrupuleux. La question du recrutement légal relève principalement des provinces et des territoires, l'imposition de frais de recrutement aux travailleurs étrangers temporaires constitue une violation des lois sur les relations de travail dans certaines provinces. Les provinces qui disposent de telles lois sont la Nouvelle-Écosse, l'Ontario, le Manitoba, la Saskatchewan, l'Alberta et la Colombie-Britannique. Le ministre a mentionné que toutes les provinces et tous les territoires devraient emboîter le pas.

Les provinces et les territoires ont la responsabilité première d'établir des normes de santé et de sécurité, notamment de conditions de travail sécuritaires pour tous les travailleurs, y compris les travailleurs étrangers temporaires, et de veiller au respect de ces normes. Ces lois et ces règlements régissent notamment les heures de travail, la rémunération des heures supplémentaires, les congés de maladie et les congés annuels, de même que les normes de santé et de sécurité. Tous les travailleurs étrangers temporaires ont les mêmes droits que les citoyens canadiens, ils peuvent donc déposer une plainte contre un employeur en vertu des codes des normes du travail provinciaux.

Les pays d'où proviennent les travailleurs étrangers temporaires qui participent au Programme des travailleurs agricoles saisonniers affectent des représentants gouvernementaux dans leurs consulats partout au Canada pour qu'ils puissent aider les travailleurs dans diverses situations et servir d'interprètes au besoin. Avant le départ des travailleurs au Canada, ces gouvernements étrangers organisent des séances d'information pour s'assurer que les travailleurs comprennent le Programme ainsi que leurs rôles et responsabilités.

Nous encourageons tous les travailleurs étrangers temporaires qui ont des préoccupations ou des renseignements à communiquer avec le personnel de notre Ligne d'information confidentielle au 1-866-602-9448 ou à consulter la page Web sur les plaintes : www.edsc.gc.ca/ptet.

Exemptions pour les activités agricoles primaires sur la ferme et les aides familiaux résidants

Les postes liés à l'agriculture primaire sur la ferme, y compris le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) seront exemptés des mesures suivantes puisqu'il y a une pénurie importante prouvée dans cette industrie et que les emplois non pourvus sont réellement temporaires :

- Frais liés aux EIMT
- Limites relatives aux travailleurs étrangers temporaires à rémunération peu élevée
- Durée des EIMT d'un an
- Réduction de la période pendant laquelle un travailleur étranger temporaire pourra demeurer au Canada (PTAS seulement)

Le Programme des aides familiaux résidants sera exempté des mesures suivantes :

- Limites relatives aux travailleurs étrangers temporaires à rémunération peu élevée
- Durée des EIMT d'un an
- Réduction de la période pendant laquelle un travailleur étranger temporaire pourra demeurer au Canada (PTAS seulement)

Toutes les autres mesures, comme une meilleure surveillance de l'application des règles et des pénalités plus sévères, s'appliquent aux postes liés à l'agriculture primaire sur la ferme, au PTAS et au PAFR.

Réformer le Programme de mobilité internationale

Programme de mobilité internationale

La mobilité de la main-d'œuvre est un élément clé de l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA). L'ALENA procure des avantages réciproques parce qu'il permet aux étrangers occupant certains postes dans un des pays partenaires de travailler au Canada sans qu'une évaluation du marché du travail (étude d'impact sur le marché du travail) soit nécessaire et permet aussi aux Canadiens de travailler à l'étranger avec des privilèges similaires.

Depuis l'entrée en vigueur de l'ALENA en 1994, le PIB annuel du Canada a augmenté de près de 1,2 billion de dollars, 4,7 millions d'emplois ont été créés au Canada et le commerce trilatéral de biens avec les États-Unis et le Mexique a plus que triplé. Environ 12 000 Américains ont travaillé au Canada par l'intermédiaire de la disposition sur les professions de l'ALENA en 2011, mais le nombre de Canadiens travaillant aux États-Unis grâce à la même disposition est trois fois plus élevé, soit environ 39 000 en tout.

Dans le cadre de l'examen du PTET, le gouvernement du Canada est résolu à mettre en œuvre une série de réformes pour les travailleurs qui ne sont pas assujettis au processus relatif aux EIMT pour veiller à ce que cette dispense continue de favoriser les intérêts du Canada au chapitre de l'économie et du marché du travail. Le nouveau Programme de mobilité internationale (PMI) comprend de nouveaux frais aux employeurs qui embauchent ou font venir des travailleurs étrangers au moyen du PMI, des frais ouvrant droit à un privilège relativement aux demandeurs de permis ouvert et plusieurs changements

Nouveaux frais pour les employeurs qui embauchent au moyen du Programme de mobilité internationale

De nombreux ressortissants étrangers peuvent demander un permis de travail sans qu'une évaluation du marché du travail soit nécessaire. Les employeurs ne sont toutefois pas obligés de soumettre directement au gouvernement du Canada de l'information sur les offres d'emploi qu'ils font aux travailleurs étrangers qui sont exemptés du processus d'EIMT, ce qui limite la capacité de CIC de surveiller les employeurs.

En vertu des réformes, les employeurs qui embauchent des travailleurs au moyen du PMI devront soumettre l'offre d'emploi et tout autre renseignement pertinent à CIC, et payer des redevances réglementaires de 230 \$ par la poste au moment de soumettre une demande.

Un système de conformité solide, comprenant des inspections de milliers d'employeurs qui embauchent chaque année des travailleurs étrangers qui sont exemptés du processus d'EIMT, sera également mis en place pour surveiller les employeurs. Les inspections pourraient mener à l'imposition de sanctions contre les employeurs qui ne respectent pas les règles, ainsi qu'à des interdictions d'embaucher des ressortissants étrangers et même à la tenue d'une enquête criminelle lorsque cela est justifié.

Ce système sera financé à même les fonds recueillis grâce aux frais relatifs à la conformité de 230 \$ par permis de travail, lorsque les pouvoirs auront été accordés. Ces frais s'appliqueront dans les cas où le permis est lié à un employeur en particulier et n'a pas à faire l'objet d'une EIMT. On veille ainsi à ce que ce soient les utilisateurs du programme qui en paient les coûts, et non les contribuables canadiens.

Nouveaux frais de privilèges pour les demandeurs d'un permis de travail ouvert

Certaines exemptions relatives à l'EIMT permettent à des ressortissants étrangers de soumettre une demande de permis de travail ouvert. Ces exceptions comprennent, par exemple, les jeunes accueillis au Canada dans le cadre de l'initiative Expérience internationale Canada (EIC), les étudiants internationaux qui sont diplômés et qui ont reçu un permis de travail postdiplôme, et certains ressortissants étrangers qui travaillent au Canada en attendant que leur demande de résidence permanente soit acceptée. La possession d'un permis de travail ouvert constitue un privilège important, car un tel permis ne lie pas obligatoirement le ressortissant à un employeur particulier au Canada.

Les renseignements concernant le type d'emploi que les titulaires d'un permis de travail ouvert occupent au Canada et les répercussions sur le marché du travail sont cependant souvent insuffisants.

Pour redresser cette situation, Citoyenneté et Immigration Canada imposera des frais ouvrant droit à un privilège de 100 \$ pour les titulaires d'un permis de travail ouvert dès que possible. Ces frais serviront à améliorer la collecte de données sur les emplois occupés par les titulaires d'un permis de travail ouvert. Par ailleurs, les sommes recueillies seront utilisées pour sensibiliser les Canadiens aux possibilités de vivre et de travailler à l'étranger, et pour les encourager à saisir ces occasions. Elles serviront également à promouvoir auprès des ressortissants étrangers qui sont titulaires d'un permis de travail ouvert et de leur employeur la possibilité d'une transition vers la résidence permanente par l'entremise du nouveau système Entrée Express, qui sera en ligne à compter de 2015.

Grâce à ces mesures, le gouvernement du Canada sera en mesure de compiler mieux l'information et de mieux comprendre le rôle des titulaires d'un permis de travail ouvert au sein du marché du travail canadien. Le fait de sensibiliser davantage les Canadiens aux possibilités réciproques et de les encourager à y participer permettra de renforcer les avantages économiques et sociaux du Programme de mobilité internationale.

Changements apportés à certains volets du PMI

Ces changements consisteront à ajuster plusieurs volets du Programme de mobilité internationale afin de s'assurer qu'ils continuent de fonctionner tel qu'il est prévu, dans l'intérêt du Canada.

Expérience internationale Canada

Expérience internationale Canada (EIC) comprend 32 accords conclus avec des pays partenaires, qui permettent à de jeunes Canadiens de vivre et de travailler à l'étranger pendant tout au plus deux ans, sans devoir respecter les exigences du marché du travail ni de nombreuses autres exigences strictes s'appliquant au travail et au voyage dans d'autres pays. Le Canada fournit des occasions réciproques aux jeunes de ces pays, leur permettant de venir vivre et de travailler ici. EIC est la plus grande sous-catégorie du Programme de mobilité internationale; en effet, 54 000 jeunes sont venus séjourner au Canada en 2013 dans le cadre de ce programme. Le nombre de places disponibles dans chaque pays est négocié chaque année.

Le déséquilibre entre le nombre de jeunes de pays partenaires qui prennent part à EIC et le nombre de jeunes canadiens qui y participent demeure toutefois la principale préoccupation relative à cette initiative. Les accords d'EIC visent fondamentalement à fournir des occasions réciproques à de jeunes étrangers de venir au Canada et à de jeunes Canadiens de se rendre à l'étranger. Le nombre de jeunes Canadiens allant à l'étranger dans le cadre du programme stagne cependant depuis quelques années, et plusieurs pays n'ont reçu aucune demande de la part de Canadiens voulant séjourner chez eux.

Pour remédier à cette situation, CIC redoublera d'efforts pour mieux faire connaître le programme et ses possibilités aux jeunes Canadiens et collaborera avec les pays partenaires afin de réduire les obstacles administratifs auxquels font face les participants canadiens. En même temps, nous examinerons chaque accord de mobilité pays par pays pour améliorer le taux de réciprocité.

Mutation interne de travailleurs spécialisés

Les entreprises peuvent muter les Canadiens à leurs bureaux à l'étranger et les ressortissants étrangers à leurs bureaux canadiens sans qu'une étude d'impact sur le marché du travail soit nécessaire. Les exemptions pour les personnes mutées à l'intérieur d'une entreprise sont également explicitement énoncées dans certains accords commerciaux auxquels le Canada est signataire, tels que l'Accord de libre-échange nord-américain et l'Accord général sur le commerce des services. Certaines indications montrent toutefois que ces dispositions mèneraient à des abus. Par exemple, dans certaines situations, des ressortissants étrangers ont obtenu l'autorisation de séjourner au Canada pour occuper des emplois d'un niveau de spécialisation inférieur à ce qui est prévu dans le programme, comme semblent l'indiquer les salaires versés qui sont inférieurs aux salaires normalement payés au Canada dans le métier en question.

Pour résoudre ce problème, des directives fournies aux agents de première ligne ont été renforcées afin qu'ils puissent mieux évaluer les connaissances des travailleurs spécialisés d'après l'information fournie dans leur demande. Les nouvelles directives indiquent aussi clairement que cette catégorie de travailleurs ne peut pas recevoir de formation au Canada qui pourrait entraîner le déplacement de travailleurs canadiens. Un plancher salarial a été imposé aux ressortissants de pays avec lesquels le Canada n'a aucun accord de libre-échange, plancher qui a été établi en fonction des salaires ayant cours dans la profession du travailleur et la région de destination.

En conséquence, les ressortissants étrangers qui séjourneront au Canada en vertu de cette exemption à l'évaluation du marché du travail seront hautement qualifiés et apporteront véritablement des connaissances spécialisées au Canada. Certains pourraient être candidats à la résidence permanente au Canada. Ces dispositions continueront de profiter grandement aux entreprises canadiennes ayant des bureaux à l'étranger, car elles leur permettront d'affronter la concurrence à l'échelle internationale et de créer des emplois au Canada.

Accord Canada-Québec

L'Accord Canada-Québec encadre le rôle du Québec dans la sélection des ressortissants étrangers travaillant dans cette province depuis 1991. Cet accord prévoit que « le consentement du Québec est requis avant l'admission dans la province de tout travailleur étranger temporaire dont l'admission est régie par les exigences du Canada touchant la disponibilité des travailleurs ». Ces réformes seront mises en œuvre au Québec; toutefois, en raison de l'administration conjointe du PTET, l'application de certaines réformes pourrait prendre plus de temps.

Échéancier de l'entrée en vigueur des mesures

Activité	Date de mise en œuvre
Frais de traitement de l'EIMT de 1 000 \$ par travailleur	Dès maintenant
Entrée en vigueur de la limite	Dès maintenant
Plans de transition pour les travailleurs à rémunération élevée	Dès maintenant
Lancement d'un site Web amélioré pour le signalement	Dès maintenant
Nouvelles lignes directrices pour la mutation interne de travailleurs spécialisés	Dès maintenant
Délais de traitement de 10 jours pour les demandes d'EIMT visant les professions à fort demande/à rémunération élevée/de courte durée	Dès maintenant
Ententes à venir concernant l'échange d'information entre CIC, l'ASFC et EDSC	Été/automne 2014
Entrée en vigueur du régime d'amendes	Automne 2014
Enquêtes criminelles	Automne 2014
Négociation et mise en œuvre de tout autre accord sur la communication de renseignements avec des provinces	Mars 2015
Mise en œuvre d'un régime d'inspection élargi	Mars 2015
Début de la collecte de données des enquêtes sur les salaires et les postes vacants	Printemps 2015
Durée limite pour les TET à rémunération peu élevée	Été 2015
Début de l'utilisation de données administratives dans le cadre du processus d'évaluation de l'EIMT	Été 2015
Redevances réglementaires pour les employeurs embauchant des travailleurs étrangers exempts de l'EIMT	Été 2015
Frais pour les détenteurs d'un permis de travail ouvert	Été 2015
Renforcement du système d'assurance de la conformité pour les employeurs embauchant des travailleurs étrangers exempts de l'EIMT	Été 2015
Mesures obligeant les tiers à fournir des documents	Hiver 2015

Réformes antérieures du Programme des travailleurs étrangers temporaires

Fin de la souplesse par rapport au salaire courant

Depuis avril 2012, on permettait aux employeurs de verser aux travailleurs étrangers temporaires des salaires se situant jusqu'à 15 % sous le salaire courant pour une profession spécialisée et jusqu'à 5 % sous le salaire courant pour une profession peu spécialisée, à condition de démontrer que le salaire versé à un travailleur étranger temporaire était le même que celui versé à leurs employés canadiens pour le même emploi occupé dans la même région. Les employeurs ne disposent plus de cette souplesse depuis avril 2013. La souplesse par rapport au salaire courant a été introduite pour s'assurer que les travailleurs étrangers temporaires étaient rémunérés au même salaire que les travailleurs canadiens qui occupaient le même poste au même endroit. On a mis fin à la souplesse par rapport au salaire. Désormais, les employeurs doivent toujours payer les travailleurs étrangers temporaires au salaire courant ou à un salaire plus élevé pour un même poste dans une même région.

Publicité

Depuis juillet 2013, les employeurs sont tenus de redoubler d'efforts pour recruter en premier lieu des Canadiens avant d'opter pour l'embauche de travailleurs étrangers temporaires. En raison des nouvelles exigences de recrutement, la durée et la portée des activités de recrutement des employeurs ont doublé, ce qui permet aux Canadiens d'être plus au courant des offres d'emploi et de présenter des demandes connexes.

Désormais, tous les employeurs doivent annoncer les postes à combler au Canada pendant au moins quatre semaines, plutôt que deux semaines comme c'était le cas auparavant. Cette période de quatre semaines s'applique à tous les moyens utilisés par l'employeur pour annoncer ses postes à combler. De plus, les employeurs doivent continuer de chercher activement des Canadiens qualifiés pour pourvoir les postes annoncés du moment où leur demande est déposée jusqu'à ce que cette dernière soit approuvée.

Les employeurs doivent également réaliser des activités de recrutement supplémentaires. Avant juillet 2013, les employeurs devaient annoncer leurs postes sur le site Web national Guichet emplois du gouvernement du Canada ou son équivalent provincial ou territorial, en plus de recourir à une autre méthode de recrutement conforme aux pratiques habituelles de recrutement pour le poste visé. Maintenant, les employeurs doivent recourir à deux autres méthodes de recrutement en plus du Guichet emplois national.

L'une de ces méthodes doit avoir une portée nationale s'il s'agit d'un emploi à rémunération élevée. De leur côté, les employeurs qui cherchent des travailleurs pour occuper des emplois à rémunération peu élevée doivent démontrer qu'ils ont fait des efforts pour embaucher des Canadiens faisant partie de groupes sous-représentés au sein de la population active, tels que les jeunes ou les Canadiens handicapés. Au fil des ans, les exigences en matière de recrutement du Programme des travailleurs étrangers temporaires ont augmenté et se sont élargies :

	Emplois peu spécialisés		Emplois spécialisés	
	Méthode de recrutement	Durée	Méthode de recrutement	Durée
2006	<ul style="list-style-type: none"> • Guichet emplois ou son équivalent provincial ou territorial • Une autre méthode 	14 jours	<ul style="list-style-type: none"> • Guichet emplois ou son équivalent provincial ou territorial • Une autre méthode 	14 jours
2013*	<ul style="list-style-type: none"> • Guichet emplois • Deux autres méthodes • Démonstration des efforts déployés pour embaucher des Canadiens appartenant aux groupes sous-représentés (p. ex. Autochtones, Canadiens handicapés, nouveaux immigrants) 	Minimum de 4 semaines	<ul style="list-style-type: none"> • Guichet emplois • Deux autres méthodes (dont une doit être de portée nationale) 	Minimum de 4 semaines
* Les exigences de 2013 s'appliquent aux nouveaux volets des professions à rémunération élevée et des professions à rémunération peu élevée.				

Pour se conformer aux exigences en matière de recrutement, les employeurs doivent mener des activités de recrutement conformes aux pratiques habituelles associées au poste visé.

Par exemple, les employeurs pourront annoncer un poste :

- sur des sites Web de recherche d'emploi reconnus, comme Monster ou Workopolis;
- sur le site Web d'une association professionnelle;
- dans des journaux, des revues ou des bulletins professionnels nationaux;
- dans des centres d'emplois locaux et régionaux.

Les employeurs qui souhaitent utiliser le programme doivent respecter des critères stricts, qui font en sorte que les Canadiens jouissent d'un accès prioritaire aux possibilités d'emploi qui se présentent. En effet, avant de chercher à embaucher des travailleurs étrangers temporaires, les employeurs doivent démontrer clairement qu'ils ont fait des efforts considérables et sincères pour recruter ou former des Canadiens et que, malgré ces efforts, ils n'ont pas réussi à trouver des Canadiens pour répondre à leurs besoins de main-d'œuvre et de compétences.

Si un employeur enfreint les règles du Programme, il devra faire face à des conséquences importantes, et notamment à l'imposition d'amendes et à l'exclusion du Programme. En outre, des sanctions pénales sévères sont prévues, y compris des amendes additionnelles et des peines d'emprisonnement, si un employeur ment dans sa demande d'étude d'impact sur le marché du travail au sujet des efforts qu'il a faits pour embaucher des Canadiens.

Exigences linguistiques

Depuis avril 2013, l'anglais et le français sont les seules langues dont la maîtrise peut être indiquée comme condition d'emploi, à la fois dans les offres d'emploi que publient les employeurs qui prévoient d'embaucher des travailleurs étrangers temporaires et dans leurs demandes d'étude d'impact sur le marché du travail.

Cette mesure a été introduite pour empêcher les employeurs d'annoncer une possibilité d'emploi en exigeant la connaissance d'une langue étrangère lorsque cette compétence n'est pas liée à une véritable condition de l'emploi. Ainsi, un employeur ne peut pas utiliser ce critère pour disqualifier les travailleurs canadiens, même s'il préférerait embaucher un travailleur étranger temporaire.

Grâce à cette restriction des exigences linguistiques, les Canadiens ont toutes les chances de postuler aux emplois disponibles. Des exceptions seront consenties dans de rares cas particuliers, où l'employeur peut démontrer qu'une langue étrangère est essentielle à l'emploi offert, par exemple pour un poste de guide touristique ou de traducteur.

Prévenir l'externalisation des emplois canadiens

Depuis juillet 2013, tout employeur qui demande une étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) est tenu de répondre à des questions supplémentaires sur son utilisation de travailleurs étrangers temporaires, afin que le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) ne soit pas utilisé pour faciliter l'externalisation d'emplois canadiens. Cette nouvelle mesure a été prise à la suite de l'indignation qu'a soulevée une situation, au printemps 2013, où l'on a utilisé des travailleurs étrangers temporaires pour déloger des travailleurs canadiens de leurs postes, les postes ayant finalement été transférés à l'étranger.

Les questions suivantes ont été ajoutées au formulaire de demande d'EIMT :

1. Est-ce que l'entrée de ces travailleurs étrangers temporaires mènera à des pertes d'emploi, maintenant ou dans un avenir prévisible, pour des Canadiens ou des résidents permanents à la suite de mises en disponibilité, de l'externalisation, de la délocalisation ou d'autres facteurs liés au recours aux travailleurs étrangers temporaires?
2. Est-ce que cette offre d'emploi est liée à une activité, à un contrat ou à un sous-contrat qui facilitera l'externalisation ou la délocalisation?

Ces questions aident à éviter que des travailleurs canadiens soient délogés de leurs postes à la suite de l'externalisation. En outre, les employeurs sont tenus de signer une déclaration affirmant que l'embauche de travailleurs étrangers temporaires ne mènera pas à l'externalisation ni à une délocalisation.

Pour toutes les demandes d'EIMT, le PTET évalue les répercussions que l'embauche d'un travailleur étranger temporaire aura sur le marché du travail canadien sur la base des renseignements sur le marché du travail qui sont disponibles au sujet de la région et de la profession concernées. Ces questions supplémentaires permettent aux agents du PTET d'obtenir les renseignements dont ils ont besoin pour prendre des décisions concernant les demandes d'EIMT.

Une demande d'EIMT sera rejetée si l'embauche d'un travailleur étranger temporaire aurait pour effet la délocalisation d'un emploi canadien. Elle le sera également si l'embauche d'un travailleur étranger temporaire aurait des conséquences négatives sur le marché du travail canadien ou si l'employeur ne s'est pas conformé aux exigences du Programme.

Si un employeur externalise ou délocalise un emploi à la suite de l'embauche d'un travailleur étranger temporaire, il sera reconnu coupable d'avoir enfreint les règles et devra en subir les conséquences, y compris l'imposition d'amendes et l'exclusion du Programme. En outre, des sanctions pénales sévères sont prévues, y compris des amendes additionnelles et des peines d'emprisonnement, si un employeur ment dans sa demande d'étude d'impact sur le marché du travail.

Protéger les travailleurs étrangers temporaires contre l'abus et la traite de personnes

Le gouvernement a pris des mesures pour protéger les travailleurs étrangers vulnérables contre le risque de mauvais traitements et d'exploitation dans l'industrie du sexe. Le Plan d'action national de lutte contre la traite de personnes, qui a été lancé en 2012, comprend des mesures qui permettent de mieux protéger les ressortissants étrangers vulnérables grâce à une prévention accrue et à une détection précoce. Ces mesures, qui visent entre autres à empêcher les entreprises liées au commerce du sexe d'avoir accès au Programme des travailleurs étrangers temporaires, reconnaissent que les travailleurs étrangers temporaires occupant un emploi dans ce secteur courent un risque élevé d'exploitation ou de mauvais traitement.

Depuis juillet 2012, Emploi et Développement social Canada ne traite plus les demandes d'étude d'impact sur le marché du travail des employeurs liés au commerce du sexe, afin de les empêcher d'embaucher des travailleurs étrangers temporaires. De plus, Citoyenneté et Immigration Canada ne traite plus les demandes de permis de travail des travailleurs étrangers temporaires qui prévoient travailler pour des entreprises liées au commerce du sexe.

Ces restrictions s'appliquent aux bars de danseuses, aux services d'escorte et aux salons de massage, ainsi qu'à d'autres entreprises liées au commerce du sexe. Grâce à des partenariats et à des mesures préventives, ces restrictions renforcent le Plan d'action national de lutte contre la traite de personnes.

Aides familiaux résidents

Dans le cadre du Programme des aides familiaux résidents (PAFR), les mesures actuellement en place pour protéger les travailleurs vulnérables comprennent les suivantes :

- évaluation de l'authenticité de l'offre d'emploi pour un aide familial résident étranger en vérifiant si l'employeur possède les ressources nécessaires pour verser le salaire offert, s'il a besoin d'aide pour fournir des soins et s'il pourra fournir un logement adéquat;
- mise en œuvre, dans le cadre du PAFR, d'un contrat de travail type comportant des clauses obligatoires et examen plus minutieux de toute autre forme de contrat de travail;
- établissement d'exigences du programme dans le cadre du processus d'EIMT, en ce qui concerne les heures de travail, les heures supplémentaires et les retenues maximales sur salaire à titre de pension (l'aide familial résident étant logé et nourri);
- obligation pour l'employeur d'assumer les coûts du transport de l'aide familial résident étranger jusqu'au lieu de travail au Canada;
- obligation pour l'employeur de revoir et d'ajuster le salaire de l'aide familial résident étranger au moins une fois par an, afin que le salaire versé corresponde au salaire courant en vigueur pour cette occupation;
- traitement en urgence d'EIMT et de permis de travail pour tout aide familial résident étranger exploité ou victime d'abus.

Glossaire

Accords de libre-échange : une entente entre deux ou plusieurs pays afin d'établir un secteur de libre échange où le commerce des biens et des services, et à l'occasion des capitaux et de la main-d'œuvre, peut être mené par-delà leurs frontières communes, sans tarifs ni entraves.

Activités agricoles primaires sur la ferme : décrit les postes dans les secteurs énumérés dans la liste nationale des secteurs agricoles : produits apicoles; fruits, légumes (sauf les légumineuses), fleurs, arbres de Noël (y compris la mise en conserve/le traitement sur la ferme, les serres et les pépinières); gazon en plaques; tabac; bovins; produits laitiers; canards; chevaux; visons; volailles; moutons et porcs.

Agriculture primaire : le travail dans le secteur de l'agriculture primaire est effectué dans les limites d'une ferme, d'une pépinière ou d'une serre et comprend :

- l'utilisation de machinerie agricole;
- l'hébergement, les soins, la reproduction, l'hygiène ou d'autres activités liées à l'entretien des animaux – autres que les poissons – visant l'obtention de produits animaux pour leur commercialisation, de même que les activités liées à la collecte, à la manutention et à l'évaluation de ces produits;
- la plantation, l'entretien, la récolte ou la préparation des cultures, des arbres, du gazon de placage ou d'autres plantes pour leur commercialisation;
- la prestation de services de parcs d'engraissement.

Le travail dans le secteur de l'agriculture primaire ne comprend pas :

- les activités de l'agronome et de l'économiste agricole;
- l'architecture de paysage;
- la préparation de fibres végétales à des fins textiles;
- les activités liées à la chasse et au piégeage commerciaux;
- les activités vétérinaires.

Ce tableau fournit la liste complète des codes de la CNP pour les emplois dans le secteur de l'agriculture primaire

CNP 2006	Titre du poste
8251	Exploitants/exploitantes agricoles et gestionnaires d'exploitations agricoles
8252	Entrepreneurs/entrepreneuses et gestionnaires des services agricoles
8253	Surveillants/surveillantes d'exploitations agricoles et ouvriers spécialisés/ ouvrières spécialisées dans l'élevage du bétail
8254	Propriétaires-exploitants/propriétaires-exploitantes et gestionnaires de pépinière et de serre
8256	Surveillants/surveillantes de l'aménagement paysager et de l'horticulture
8431	Ouvriers/ouvrières agricoles
8432	Ouvriers/ouvrières de pépinières et de serres
8611	Manoeuvres à la récolte

Avis relatif au marché du travail (AMT) : une évaluation de l'impact que l'embauche d'un travailleur étranger temporaire pourrait avoir sur le marché du travail canadien. L'AMT est remplacée par l'étude d'impact sur le marché du travail.

Avis relatif au marché du travail accéléré (AMT-A) : une approche simplifiée du traitement des avis relatifs au marché du travail pour les métiers spécialisés. Ce processus a pris fin.

Classification nationale des professions (CNP) : la référence reconnue des professions au Canada, qui répartit plus de 40 000 appellations d'emploi en 500 profils de groupes professionnels. Auparavant, le Programme des travailleurs étrangers temporaires utilisait le système de codification de la **CNP** pour déterminer le niveau de compétences précis d'une profession.

Délocalisation : le déplacement d'une fonction de gestion d'un pays à un autre.

Étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) : une évaluation plus approfondie de l'impact que l'embauche de travailleurs étrangers temporaires pourrait avoir sur le marché du travail et sur les travailleurs canadiens, à l'aide des données plus nombreuses et plus complètes sur le marché du travail. L'EIMT remplace l'avis relatif au marché du travail.

Externalisation : le déplacement de la production à l'extérieur d'une entreprise.

Guichet emplois : le **site Internet unique d'offres d'emplois** du gouvernement du Canada qui aide le gouvernement à réunir de l'information sur le marché du travail.

Inspection : une enquête au sujet d'un employeur dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires.

Liste noire : une liste publique comprenant les noms des employeurs dont l'étude d'impact sur le marché du travail a été suspendue ou révoquée, ou ayant reçu une amende dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires.

Métiers spécialisés : Ce tableau fournit la liste complète des codes de la CNP pour les métiers spécialisés :

CNP 2006	CNP 2011	Titre
7212	7202	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en électricité et en télécommunication
7215	7204	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses
7219	7205	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses des autres métiers de la construction et des services de réparation et d'installation
7271	7271	Charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières
7216	7301	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en mécanique
7217	7302	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses des équipes d'opérateurs d'équipement lourd
8211	8211	Surveillants/surveillantes de l'exploitation forestière
8221	8221	Surveillants/surveillantes de l'exploitation des mines et des carrières
8222	8222	Surveillants/surveillantes du forage et des services reliés à l'extraction de pétrole et de gaz
8241	8241	Conducteurs/conductrices de machines d'abattage

CNP 2006	CNP 2011	Titre
8252/8253	8252	Surveillants/surveillantes d'exploitations agricoles et ouvriers spécialisés/ouvrières spécialisées dans l'élevage du bétail
9211	9211	Surveillants/surveillantes dans la transformation des métaux et des minerais
9212	9212	Surveillants/surveillantes dans le raffinage du pétrole, le traitement du gaz et des produits chimiques et les services d'utilité publique
9214	9214	Surveillants/surveillantes dans la fabrication de produits en caoutchouc et en plastique
9231	9231	Opérateurs/opératrices de poste central de contrôle et de conduite de procédés industriels dans le traitement des métaux et des minerais
7351/7352	9241	Mécaniciens/mécaniciennes de centrales et opérateurs/opératrices de réseaux énergiques
9424	9243	Opérateurs/opératrices d'installations du traitement de l'eau et des déchets
7231	7231	Machinistes et vérificateurs/vérificatrices d'usinage et d'outillage
7261	7233	Tôliers/tôlières
7263	7235	Assembleurs/assembleuses et ajusteurs/ajusteuses de plaques et de charpentes métalliques
7264	7236	Monteurs/monteuses de charpentes métalliques
7265	7237	Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser
7241	7241	Électriciens/électriciennes (sauf électriciens industriels/électriciennes industrielles et de réseaux électriques)
7242	7242	Électriciens industriels/électriciennes industrielles
7243	7243	Électriciens/électriciennes de réseaux électriques
7244	7244	Monteurs/monteuses de lignes électriques et de câbles
7245	7245	Monteurs/monteuses de lignes et de câbles de télécommunications

CNP 2006	CNP 2011	Titre
7246	7246	Installateurs/installatrices et réparateurs/réparatrices de matériel de télécommunications
7251	7251	Plombiers/plombières
7252	7252	Tuyauteurs/tuyauteuses, monteurs/monteuses d'appareils de chauffage et poseurs/poseuses de gicleurs
7253	7253	Monteurs/monteuses d'installations au gaz
7311/7317	7311	Mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles (sauf l'industrie du textile)
7312	7312	Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd
7313	7313	Mécaniciens/mécaniciennes en réfrigération et en climatisation
7314	7314	Réparateurs/réparatrices de wagons
7315	7315	Mécaniciens/mécaniciennes et contrôleurs/contrôleuses d'aéronefs
7318	7318	Constructeurs/constructrices et mécaniciens/mécaniciennes d'ascenseurs
7371	7371	Grutiers/grutières
7372	7372	Foreurs/foreuses et dynamiteurs/dynamiteuses de mines à ciel ouvert, de carrières et de chantiers de construction
7373	7373	Foreurs/foreuses de puits d'eau
8231	8231	Mineurs/mineuses d'extraction et de préparation, mines souterraines
8232	8232	Foreurs/foreuses et personnel de mise à l'essai et des autres services relatifs à l'extraction de pétrole et de gaz
9232	9232	Opérateurs/opératrices de salle de commande centrale dans le raffinage du pétrole et le traitement du gaz et des produits chimiques

Permis de travail : permet au travailleur étranger temporaire qui le reçoit de travailler au Canada. Il établit les conditions pour le travailleur, comme le genre de travail qu'il peut faire, où il peut travailler et combien de temps il peut travailler au Canada. Les permis de travail sont accordés pour une période de temps limitée et peuvent être ouverts ou fermés.

- Un permis de travail lié à un employeur en particulier présente l'employeur pour lequel un travailleur peut travailler et peut devoir faire l'objet d'un EIMT.
- Un permis de travail ouvert ne lie pas le travailleur à une offre d'emploi ou à un employeur en particulier au Canada et ne fait pas l'objet d'un EIMT.

Révocation : une étude d'impact sur le marché du travail peut être révoquée lorsqu'il est établi qu'un employeur a enfreint les règles du Programme des travailleurs étrangers temporaires.

Salaire courant : un taux horaire médian pour une profession de la CNP dans un secteur géographique précis.

Salaire médian : un taux au-dessus duquel la moitié des travailleurs d'une province ou d'un territoire est payée et au-dessous duquel l'autre moitié l'est.

Secteur des services de restauration : tel que défini par le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord, ce sous-secteur comprend les établissements dont l'activité principale consiste à préparer des repas, des repas légers et des boissons commandés par les clients pour consommation immédiate sur place ou à l'extérieur de l'établissement.

Suspension : une étude d'impact sur le marché du travail peut être suspendue lorsqu'on allègue ou soupçonne qu'un employeur a enfreint les règles du Programme des travailleurs étrangers temporaires.

Travailleur étranger temporaire : un ressortissant étranger autorisé à séjourner dans un pays pour y travailler pendant une période de temps limitée.

Volet : une sous-catégorie ou un programme ayant des exigences précises que l'employeur doit respecter.