

Les opinions exprimées dans le présent document sont celles de l'auteure et ne reflètent pas nécessairement le point de vue du ministère de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté ni celui du gouvernement du Canada.

Pour obtenir des renseignements sur les autres publications d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, consultez le site : www.cic.gc.ca/publications.

Also available in English under the title: Regulatory approaches to international labour recruitment in Canada

Consultez notre site Web.

[Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada](http://www.canada.ca) au www.canada.ca

[Facebook](https://www.facebook.com/CitCanada) au www.facebook.com/CitCanada

[YouTube](https://www.youtube.com/CitImmCanada) au www.youtube.com/CitImmCanada

[Twitter](https://twitter.com/CitImmCanada) au [@CitImmCanada](https://twitter.com/CitImmCanada)

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le ministre de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté, 2020.

Ci4-216/2021F-PDF
978-0-660-37202-0

Numéro de référence du projet: R39-2019

TABLE DES MATIÈRES

Abréviations et sigles	5
Termes clés	6
Introduction	7
Contexte	9
Recrutement de la main d'œuvre internationale et méthodes inéquitables	9
Migration temporaire de la main d'œuvre au Canada	10
Cadre administratif et juridique	12
Examen comparatif des approches réglementaires	19
1. Des lois applicables pour tous	21
Aperçu provincial	26
<i>Alberta – Règlement sur l'octroi de licences aux agences de placement</i>	26
<i>Ontario – Loi de 2009 sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi</i>	28
<i>Saskatchewan – Loi sur les services d'immigration et le recrutement des travailleurs étrangers</i>	29
<i>Colombie-Britannique – Temporary Foreign Worker Protection Act</i>	30
<i>Nouvelle-Écosse – Labour Standards Code</i>	31
<i>Nouveau-Brunswick – Loi sur les normes d'emploi</i>	32
<i>Manitoba – Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs</i>	32
<i>Québec – Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires</i>	34
2. Aucuns frais de recrutement pour les travailleurs	35
Que sont les commissions de recrutement et les frais connexes?	35
Interdictions concernant la facturation de frais de recrutement	37
Interdictions concernant le recouvrement des coûts par les employeurs	41
3. Inscription et licence	44
Licence autorisant le recrutement	44
Inscription des employeurs	51
4. Liberté de circulation	56
Droit aux documents d'identité	56
Interdictions concernant les menaces d'expulsion	58
5. Protection contre la coercition ou la duperie	59
Pratiques interdites et inéquitables	59
Consentement au moyen d'une entente ou d'un contrat écrit et signé	61
6. Accès à l'information	62
Documents d'information sur les droits	62
Document de divulgation et de déclaration	63
7. Accès à des mécanismes de règlement des différends	64
Obstacles à l'accès aux droits et recours	64
Qu'est-ce que le processus de règlement des plaintes?	66
8. Application efficace	71
Inspections proactives et réactives	71
Conséquences administratives et sanctions pénales	71
Obstacles opérationnels	73
Conclusion : un ensemble disparate de mesures de protection	74
Annexe I : Statistiques relatives aux permis de travail	75
Annexe II : Normes internationales pertinentes pour un recrutement équitable	81
Annexe III : Documents de référence de certaines provinces	87

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Réglementation provinciale concernant l'emploi et le recrutement des travailleurs migrants	17
Tableau 2 : À qui la législation pertinente s'applique-t-elle?	22
Tableau 3 : Quels sont les travailleurs migrants visés par la législation provinciale pertinente et comment sont-ils définis?	24
Tableau 4 : Exemptions relatives aux exigences concernant	25
Tableau 5 : Exemptions relatives à l'exigence d'obtenir une licence autorisant le recrutement	26
Tableau 6 : Comparaison des processus d'octroi des licences par province	50
Tableau 7: Comparaison des caractéristiques des licences par province	51
Tableau 8 : Comparaison des processus d'inscription des employeurs pour chaque province	55
Tableau 9 : Délai pour le dépôt des plaintes, par province	68
Tableau 10 : Possibles sanctions pénales	72
Tableau 11 : Titulaires d'un permis de travail* signé en 2018, selon la province, le programme** et le type de permis de travail ***	75
Tableau 12 : Titulaires d'un permis de travail dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) signé en 2018, selon la province et le niveau de compétence de la CNP	76
Tableau 13 : Titulaires d'un permis de travail propre à un employeur dans le cadre du Programme de mobilité internationale (PMI) signé en 2018, selon la province et le niveau de compétence de la CNP	78

LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Titulaires d'un permis de travail signé par province ou territoire en 2018	12
Figure 2 : Provinces dotées d'une loi sur l'emploi et/ou le recrutement des travailleurs migrants	16
Figure 3 : Entrée en vigueur de la réglementation provinciale pertinente	16
Figure 4 : Principes du recrutement équitable	20
Figure 5 : Population de travailleurs migrants et portée dans les provinces	23
Figure 6 : Carte des licences autorisant le recrutement	44
Figure 7 : Nombre de licences autorisant le recrutement affichées en ligne (en date de février 2020)	47
Figure 8 : Modèles de chaîne d'approvisionnement pour le recrutement de la main d'œuvre	49
Figure 9 : Carte concernant l'inscription des employeurs	52
Figure 10 : Résumé des obstacles qui empêchent les travailleurs migrants d'accéder à la justice	65
Figure 11 : Extrait du formulaire de réclamation au titre de la LPÉCE de l'Ontario	67
Figure 12 : Délai pour le dépôt des plaintes, par province	67

ABRÉVIATIONS ET SIGLES

Alb.	Alberta
CAQ	Certificat d'acceptation du Québec
C.-B.	Colombie-Britannique
CNESST	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
CNP	Classification nationale des professions
CRCIC	Conseil de réglementation des consultants en immigration du Canada
EABLR	<i>Employment Agency Business Licensing Regulation</i> (Alberta)
EDSC	Emploi et Développement social Canada
EIMT	Étude d'impact sur le marché du travail
FARMS	Services de gestion des ressources agricoles étrangères
FERME	Fondation des entreprises en recrutement de main d'œuvre agricole étrangère
FWRISA	Foreign Worker Recruitment and Immigration Services Act (Saskatchewan)
IRCC	Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada
LIPR	<i>Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés</i>
LNE	<i>Loi sur les normes d'emploi</i> (Nouveau-Brunswick)
LPÉCE	<i>Loi de 2009 sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi</i> (Ontario)
LRPT	<i>Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs</i> (Manitoba)
LSC	<i>Labour Standards Code</i> (Nouvelle-Écosse)
Man.	Manitoba
N.-B.	Nouveau-Brunswick
N.-É.	Nouvelle-Écosse
OIM	Organisation internationale pour les migrations
OIT	Organisation internationale du Travail
Ont.	Ontario
PCP	Programme des candidats des provinces
PMI	Programme de mobilité internationale
PMM	Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières
PTAS	Programme des travailleurs agricoles saisonniers
PTET	Programme des travailleurs étrangers temporaires
Qc.	Québec
RIPR	<i>Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés</i>
Sask.	Saskatchewan
TFWPA	<i>Temporary Foreign Worker Protection Act</i> (Colombie-Britannique)

TERMES CLÉS

Les définitions ci-dessous s'appliquent au présent document :

Employeur : une personne ou une entité qui embauche des employés ou des travailleurs, et plus précisément, des travailleurs migrants.

Étranger : une personne qui n'a pas la citoyenneté canadienne ni le statut de résident permanent du Canada.

Programmes de migration pour les travailleurs temporaires : les programmes dans le cadre desquels les travailleurs migrants sont autorisés à entrer et à travailler au Canada. Le Programme des travailleurs étrangers temporaires et le Programme de mobilité internationale sont les deux programmes principaux au Canada.

Recrutement de la main d'œuvre : les annonces publicitaires, la diffusion de renseignements, la sélection, le transport et le placement des travailleurs migrants ainsi que le retour des travailleurs migrants dans leur pays d'origine, s'il y a lieu. Cette notion s'applique à la fois aux personnes qui sont à la recherche d'un emploi et à celles qui sont déjà engagées dans une relation d'emploi.

Recruteur de main d'œuvre : agences de placement privées et autres intermédiaires tiers qui offrent des services de recrutement et de placement de travailleurs. Il peut s'agir d'agences officielles (régies par un cadre réglementaire) ou non officielles (non réglementées). Les autres termes utilisés pour décrire ce groupe comprennent notamment « agences de recrutement », « consultants », « courtiers » et « sous agents ».

Travailleur migrant : tout étranger qui immigre au Canada et qui travaille ou qui est à la recherche d'un emploi au Canada. Des termes tels que « travailleur étranger », « travailleur étranger temporaire », « main d'œuvre migrante » et « travailleur migrant » sont utilisés de façon interchangeable dans le contexte canadien.

INTRODUCTION

Au cours des dix dernières années, les gouvernements des provinces canadiennes ont considérablement modifié le cadre législatif dans lequel les recruteurs de main d'œuvre et les employeurs de travailleurs migrants exercent leurs activités. Des approches réglementaires ont été établies essentiellement en réponse aux volumes accrus de travailleurs migrants et aux situations de maltraitance et d'exploitation liées au recrutement auxquelles les travailleurs s'exposent lorsqu'ils viennent au Canada. En effet, près de 500 000 permis de travail ont été délivrés dans l'ensemble du pays en 2018, ce qui représente une hausse de plus de 50 % depuis 2008. La conduite contraire à l'éthique des recruteurs de main d'œuvre, y compris les frais exorbitants imposés aux travailleurs migrants souhaitant venir travailler au Canada, a également été documentée parallèlement à cette croissance.

Par conséquent, le présent document se veut une ressource sur la réglementation officielle des provinces à l'égard de l'emploi et du recrutement de travailleurs étrangers au Canada. Afin de bien encadrer l'examen comparatif, des principes internationaux précis en matière de recrutement équitable sont utilisés à titre de cadre thématique. Les questions suivantes ont orienté la recherche.

- Quelles sont les approches provinciales pour la réglementation du recrutement de la main d'œuvre internationale et l'emploi des travailleurs migrants au Canada? Comment se comparent-elles aux normes internationales en matière de recrutement équitable?
- Quelle est la portée de ces lois relativement aux travailleurs migrants? Comment les travailleurs migrants, les employeurs et les recruteurs de main d'œuvre sont-ils définis?
- Dans quelle mesure les recruteurs de main d'œuvre et les employeurs sont-ils réglementés? Doivent-ils s'inscrire ou obtenir une licence?
- Quelles sont les mesures de protection en place pour les travailleurs migrants qui sont susceptibles d'être visés par des pratiques d'emploi ou de recrutement constituant de la maltraitance ou de l'exploitation?
- Compte tenu de la nature transfrontalière de l'emploi et du recrutement de travailleurs migrants, comment les lois et les politiques fédérales en matière d'immigration sont-elles intégrées à ces approches provinciales?

Avec ces questions en tête, un examen empirique de la réglementation officielle pertinente (c. à d. les lois pertinentes adoptées par des organes législatifs et exécutées par le gouvernement) dans huit provinces canadiennes a été entrepris. Un examen théorique des lois, des règlements ou de la littérature grise pertinents, y compris des manuels d'interprétation, des lignes directrices et des formulaires, a été réalisé d'août 2019 à janvier 2020. Les données sur les permis de travail délivrés par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) ont été examinées à des fins d'analyse descriptive et de mise en contexte. Les normes et les rapports internationaux sur la migration de la main d'œuvre, la protection des travailleurs migrants, le recrutement juste et éthique de la main d'œuvre et la traite des personnes ont également été examinés en vue d'établir un cadre général permettant de comparer les approches réglementaires pertinentes. Enfin, des entrevues semi structurées avec les administrateurs des gouvernements provinciaux ont été réalisées au cours de la même période, y compris avec les responsables des politiques et des opérations. Ces entrevues ont permis de valider et de préciser certains aspects techniques du régime de chacune des provinces¹.

¹ Des réunions en personne avec les représentants de chaque province ont eu lieu, à l'exception du Québec (CNESST), en raison de l'échéancier de la recherche et des modifications réglementaires définitives de la CNESST. Par conséquent, les questions techniques ont été traitées par voie électronique.

Le présent document porte sur les lois pertinentes en vigueur, ainsi que sur les objectifs de ces lois. Aucune conclusion n'est tirée quant à l'efficacité de l'application des différents cadres réglementaires (p. ex. aucune lacune en matière d'application n'est ciblée), car cet aspect dépasse la portée du présent examen. Qui plus est, les activités non réglementaires des provinces qui font la promotion d'un recrutement éthique de la main d'œuvre internationale n'ont pas été prises en compte².

² Les activités non réglementaires comprennent notamment le fonctionnement des activités de recrutement des autorités provinciales de l'immigration et de l'emploi (p. ex. encourager ou aider les employeurs à recruter directement des travailleurs migrants) ainsi que la participation des provinces aux initiatives internationales de recrutement éthique, comme le [Système international d'intégrité du recrutement](#) (IRIS) de l'Organisation internationale pour les migrations (OIM).

RECRUTEMENT DE LA MAIN D'ŒUVRE INTERNATIONALE ET MÉTHODES INÉQUITABLES

Le contexte du recrutement de la main d'œuvre internationale est complexe. Les agences de placement et les recruteurs de main d'œuvre du secteur privé des pays d'origine et de destination agissent comme intermédiaires entre les employeurs et les travailleurs migrants; leurs relations s'étendent souvent dans plusieurs administrations et sur de longues périodes. Le modèle d'affaires de base de l'industrie du recrutement consiste à rechercher activement des clients, soit des employeurs et des employés, à faire des jumelages et à imposer des frais à l'une des parties ou aux deux parties pour ces services. Certains recruteurs peuvent offrir d'autres services, moyennant des frais supplémentaires, comme organiser un transport ou négocier un prêt, donner une orientation aux travailleurs avant leur départ ou après leur arrivée, remplir des formulaires d'immigration ou de demande de visa ou de permis de travail et offrir une formation technique ou linguistique.

Par conséquent, les recruteurs de main d'œuvre, officiels (réglementés) ou non (non réglementés), jouent un rôle essentiel dans le jumelage de la demande locale de main d'œuvre à l'offre internationale de main d'œuvre et tirent parti des réseaux mondiaux de courtiers, de sous agents et d'experts en immigration et en voyages. Il se peut que les travailleurs migrants potentiels en viennent naturellement à s'appuyer sur les recruteurs pour bien suivre le processus et être en mesure d'entrer dans un autre pays pour y travailler.

Toutefois, ce lien de dépendance peut donner lieu à des conditions de maltraitance ou d'exploitation pour les travailleurs, lorsque les recruteurs agissent de manière inéquitable ou contraire à l'éthique dans le but de pousser les travailleurs migrants potentiels à accepter des possibilités d'emploi et/ou d'immigration frauduleuses, par exemple en faisant de fausses déclarations quant aux conditions de travail prévues par un contrat de travail ou en forçant les migrants à accepter des modalités de travail illégales ou illégitimes. Le recrutement de la main d'œuvre internationale est une activité lucrative : les recruteurs ont plusieurs points de contact à qui ils peuvent imposer des frais pour divers services pouvant être inutiles ou excessifs. En outre, les activités de recrutement inéquitables peuvent faire en sorte que les travailleurs migrants soient plus susceptibles d'être victimes du travail forcé ou de la traite des personnes. Dans un spectre ou un continuum, les pratiques de recrutement justes et éthiques seraient à une extrémité, tandis que le travail forcé et la traite des personnes seraient à l'autre extrémité. Les multiples méthodes de recrutement abusives et inéquitables se situent dans la zone grise entre ces deux extrêmes.

Méthodes de recrutement inéquitables

- Imposer des frais, souvent exorbitants, aux travailleurs.
- Forcer un travailleur à accepter un contrat dont les conditions sont moins généreuses que celles prévues par le contrat signé au départ (c. à d. remplacement du contrat).
- Annoncer des postes qui n'existent pas.
- Faire de fausses déclarations à propos des modalités d'un contrat de travail ou des perspectives d'immigration.
- Procéder à un recouvrement du salaire illégal et exploiter financièrement les travailleurs migrants (p. ex. lorsqu'un agent ou un employeur déduit des commissions de recrutement ou des frais connexes du salaire dans le pays de destination).
- Faire des menaces ou de l'intimidation, y compris de la violence psychologique et verbale.
- Confisquer un passeport, un permis de travail ou tout autre document d'identité

MIGRATION TEMPORAIRE DE LA MAIN D'ŒUVRE AU CANADA

Au Canada, les travailleurs migrants jouent un rôle important dans la société, la culture et l'économie locales. Leurs contributions sont à la fois diverses et considérables : les migrants sont embauchés pour faire tout ce qui doit être fait, y compris récolter des fruits et des légumes, prendre soin des enfants et des aînés, conduire des camions de transport sur de longues distances et travailler dans le domaine de l'ingénierie, dans le milieu universitaire et dans le domaine médical.

Pour pouvoir venir au Canada, un travailleur migrant doit être autorisé à y travailler au titre de l'un des deux programmes de migration temporaire de la main d'œuvre, soit le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) et le Programme de mobilité internationale (PMI). La principale différence entre le PTET et le PMI est l'obligation de l'employeur, ou son exemption, concernant l'examen du marché du travail, c'est-à-dire l'étude d'impact sur le marché du travail (EIMT). L'EIMT sert à vérifier divers facteurs, mais son but principal est de déterminer si un Canadien est disponible pour occuper un emploi donné. Toutes les autorisations de travail au titre du PTET exigent une EIMT, et il se peut que la demande d'un employeur soit refusée si une incidence négative sur le marché du travail est constatée au cours de cette étude. Les travailleurs migrants visés par le PTET sont généralement des travailleurs agricoles et domestiques (aides familiaux), entre autres.

Dans le cadre du PMI, les employeurs ne sont pas tenus de réaliser une EIMT avant de remettre une offre d'emploi, puisqu'il est reconnu que, dans certains cas, les avantages généraux pour le Canada liés à l'embauche du travailleur peuvent l'emporter sur l'obligation de réaliser une telle étude, y compris les répercussions possibles sur le marché du travail. Les travailleurs migrants ciblés par le PMI comprennent entre autres les travailleurs visés par des accords commerciaux internationaux, les jeunes qui participent à des échanges de type « vacances travail », les étudiants étrangers qui font des études supérieures et les travailleurs qui œuvrent pour des organismes caritatifs ou religieux.

Toutes les autorisations de travail en vertu du PTET sont accordées au moyen de la délivrance d'un permis de travail associé à une offre d'emploi et à un employeur précis, ce que l'on appelle aussi un permis de travail « propre à un employeur » ou « fermé ». Par l'entremise du PMI, il est possible d'obtenir un permis de travail propre à un employeur ou un permis de travail ouvert, de même qu'une dispense de l'exigence d'obtenir un permis de travail³. Les permis de travail ouverts permettent aux travailleurs migrants de changer d'employeur pendant la période de validité de leur permis.

Programme	EIMT	Type d'autorisation de travail	Type de permis de travail
PTET	Exigée	Permis de travail	Propre à un employeur
PMI	Non exigée (dispense)	Permis de travail OU dispense de l'exigence d'obtenir un permis de travail	Propre à un employeur OU ouvert

La plupart des permis de travail (approx. 70 %) délivrés en 2018 étaient associés au PMI. En raison de la nature du travail non autorisé ou irrégulier effectué par les migrants, un tel travail n'est pas facilement pris en compte dans les données d'IRCC.

À l'échelle régionale, les travailleurs migrants sont dispersés de façon inégale au Canada, et la majorité d'entre eux (approx. 75 %) se trouvent en Ontario, au Québec et en Colombie-Britannique.

³ Les autorisations de travail sans permis de travail (dispense de l'exigence d'obtenir un permis de travail) ne sont pas prises en compte dans les données d'IRCC. Elles comprennent notamment les dispenses de l'exigence d'obtenir un permis de travail énoncées à l'article 186 de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* (LIPR) pour les titulaires de permis d'étude, les athlètes et les membres du clergé.

Annexe I comporte une ventilation plus détaillée des données sur les permis de travail dans chaque province et territoire.

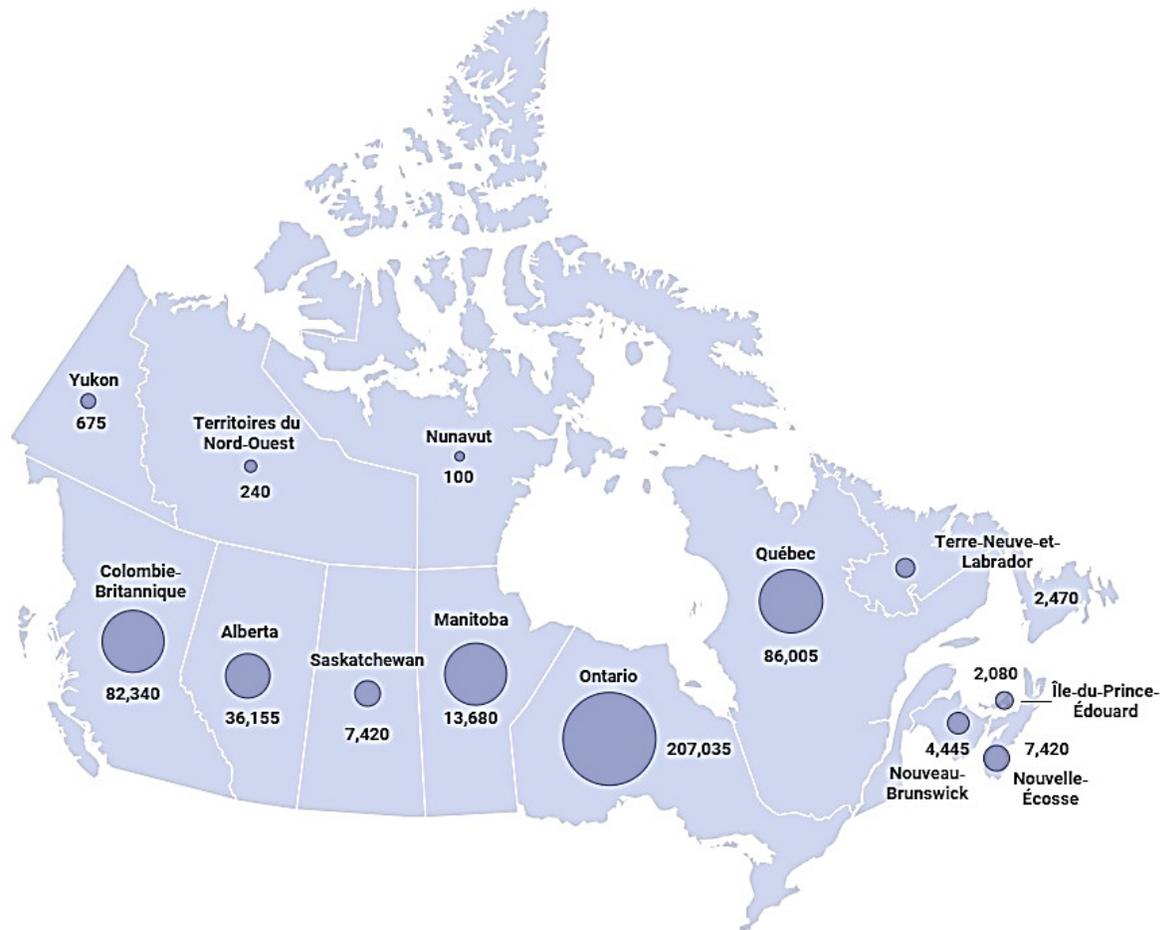
Quant au recrutement des travailleurs migrants au Canada, le contexte contemporain se compose principalement des activités des recruteurs de main d'œuvre et des agences de placement du secteur privé. Une exception digne de mention est le recrutement des travailleurs agricoles migrants dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS), lequel permet au ministère du Travail du pays d'origine (Mexique et pays antillais du Commonwealth) et aux organismes sans but lucratif au Canada, comme les Services de gestion des ressources agricoles étrangères, Foreign Agricultural Resource Management Services (FARMS) ou la Fondation des Entreprises en Recrutement de Main-d'œuvre agricole étrangère (FERME), d'organiser des activités de recrutement officielles⁴. On ignore la proportion exacte de travailleurs migrants qui cherchent à obtenir un emploi au Canada par l'entremise d'un recruteur de main d'œuvre du secteur privé. Toutefois, un petit corpus de recherche en pleine croissance constate une prolifération de « l'industrie de la migration » privée, laquelle a pris de l'ampleur parallèlement aux volumes de travailleurs migrants faisant partie des programmes de migration temporaire de la main d'œuvre dans les dernières années⁵. En effet, au cours de la dernière décennie, une hausse de plus de 50 % du nombre de permis de travail délivrés a été observée : près de 495 000 permis de travail ont été délivrés en 2018, alors que près de 328 000 avaient été délivrés en 2008. Des travaux de recherche pertinents ont découvert des méthodes de recrutement constituant de la maltraitance, y compris l'imposition de frais illégaux et la publication d'annonces pour des postes inexistantes au Canada. Pendant cette période, le public a également soulevé des préoccupations quant au rôle des recruteurs sans scrupules, ce qui suscite encore aujourd'hui l'attention des médias⁶.

⁴ Les Services de gestion des ressources agricoles étrangères (FARMS) et la Fondation des entreprises en recrutement de main d'œuvre agricole étrangère (FERME) mènent des activités au nom de divers groupes d'employeurs.

⁵ Voir Zell, S. (2018). *Outsourcing the border: recruiters and sovereign power in labour migration to Canada*. (Thèse de doctorat, Université de la Colombie-Britannique); Gesualdi Fecteau, D., Thibault, A., Schivone, N., Dufour, C., Gouin, S., Monjean, N. et Moses, E. (2017). A story of debt and broken promises: The recruitment of Guatemalan migrant workers in Quebec. *Revue québécoise de droit international* 30, 95; Rodgers, A. E. (2016). Temporary foreign workers in British Columbia: Unfree labour and the rise of unscrupulous recruitment practices. (Mémoire de maîtrise, Université Simon Fraser); Muir, G. (2015). *Unmapping recruitment: An exploration of Canada's Temporary Foreign Worker Program in Guatemala*. (Mémoire de maîtrise, Université Concordia); Faraday, F. (2014). *Profiting from the precarious: How recruitment practices exploit migrant workers*. Toronto: Metcalf Foundation; Choudry, A. et Henaway, M. (2012). Agents of misfortune: Contextualizing migrant and immigrant workers' struggles against temporary labour recruitment agencies. *Labour, Capital and Society*, 36–65; Fudge, J. (2011). Global care chains, employment agencies, and the conundrum of jurisdiction: Decent work for domestic workers in Canada. *Canadian Journal of Women and the Law* 23:1, p. 235–264; Parrott, D. (2011). The role and regulation of private, for profit employment agencies in the British Columbia labour market and the recruitment of temporary foreign workers. (Mémoire de maîtrise, Université de Victoria).

⁶ Les sources médiatiques comprennent notamment ce qui suit : Tomlinson, Kathy. [False promises: Foreign workers are falling prey to a sprawling web of labour trafficking in Canada](#). *The Globe and Mail*. 5 avril 2019; Rankin, Jim. [Unscrupulous recruiters keep migrant workers in "debt bondage"](#). *The Toronto Star*, 8 octobre 2017.

Figure 1 : Titulaires d'un permis de travail signé par province ou territoire en 2018



Nota : Environ 10 % de tous les permis de travail délivrés en 2018 ne sont pas pris en compte dans la figure 1, car ils étaient associés à un endroit prévu.

Pour dissuader les recruteurs de main d'œuvre sans scrupules et leur imposer des sanctions, un certain nombre de provinces canadiennes ont décidé de réglementer cette industrie au cours de la dernière décennie. Certaines de ces provinces imposent aussi des exigences supplémentaires pour les employeurs de travailleurs migrants, que ce soit de pair avec les dispositions relatives aux recruteurs de main d'œuvre ou indépendamment de celles-ci. Pour mettre en contexte l'analyse de ces approches réglementaires, un bref examen du cadre administratif et juridique régissant l'immigration, l'emploi et le recrutement au Canada est présenté ci-dessous.

CADRE ADMINISTRATIF ET JURIDIQUE

Lien entre l'immigration et le travail

Les relations de travail conventionnelles au Canada sont de nature bilatérale : un contrat de travail est établi avec le consentement de l'employeur et de l'employé. Les droits et les obligations de ces parties sont déterminés par les lois du travail ou de l'emploi, qui sont majoritairement de compétence sous nationale (provinciale). Toutefois, la relation entre un travailleur migrant et son employeur est plus complexe. Les lois du travail coexistent avec les lois nationales (fédérales) en matière d'immigration qui régissent l'administration des programmes de migration temporaire de la main d'œuvre dans le cadre desquels les travailleurs migrants sont autorisés à entrer et à travailler au Canada. C'est le lien avec ces différents cadres réglementaires, ainsi que les règles connexes et les responsables de leur exécution, qui crée une relation unique entre un travailleur migrant et son

employeur. Qui plus est, la compréhension de cette relation serait incomplète sans la reconnaissance des pratiques de médiation qui facilitent et limitent cette relation : le courtage entre les travailleurs migrants et les employeurs. Il est essentiel de tenir compte des courtiers en main d'œuvre, ou recruteurs, et de la façon dont le recrutement est réglementé pour discerner ces relations de travail uniques.



Le lien entre ces cadres réglementaires (immigration, emploi et recrutement) est mentionné à plusieurs reprises dans le présent document et est représenté par une **mangrove**, lequel illustre le réseau complexe de racines qui les relient.

Pour bien mettre en contexte le paysage en cause, les sections qui suivent présentent un aperçu des activités de réglementation nationales et sous nationales relativement complexes qui ont pour but d'encadrer l'emploi et le recrutement des travailleurs migrants au Canada.

Réglementation nationale

Les responsabilités des gouvernements fédéral et provinciaux sont définies dans la *Loi constitutionnelle* de 1867⁷. Le Canada et les provinces ont une compétence partagée pour l'immigration; toutefois, seul le gouvernement fédéral assure la gestion des programmes de migration temporaire de la main d'œuvre en vertu de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* (LIPR) et de son *règlement* (RIPR)⁸.

Le RIPR facilite l'autorisation accordée aux étrangers pour qu'ils puissent entrer au Canada et y travailler. Les articles 200 à 208 du RIPR énoncent les pouvoirs réglementaires en vertu desquels les agents peuvent délivrer des permis de travail, ce qui constitue la base des deux programmes de migration temporaire de la main d'œuvre, soit le PTET et le PMI⁹. Ces programmes sont administrés conjointement par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC), Emploi et Développement social Canada (EDSC) et l'Agence des services frontaliers du Canada.

Le RIPR ne régit pas directement les recruteurs de main d'œuvre internationale ni les agences de placement (c. à d. le processus de recrutement de travailleurs migrants à l'aide d'un tiers), mais il impose indirectement des exigences en matière de recrutement aux employeurs de travailleurs migrants au moyen de mécanismes de conformité, comme il est expliqué ci-après. Cela étant dit, les recruteurs de main d'œuvre sont visés à l'article 91 de la LIPR s'ils fournissent aussi des services d'immigration. Dans un tel cas, pour offrir des conseils en matière d'immigration, ils doivent être membres en règle du barreau d'une province ou du Conseil de réglementation des consultants en immigration du Canada (CRCIC)¹⁰. Par ailleurs, toutes les activités des recruteurs de main d'œuvre qui sont associées à la traite des personnes sont incluses dans l'article 118 de la LIPR, selon lequel l'enlèvement, la fraude, la tromperie, la menace ou l'usage de la force ou de toute autre forme de coercition constitue une infraction criminelle. Aux termes des instructions ministérielles relatives au paragraphe 24(3) de la LIPR, les agents peuvent également délivrer des permis de séjour temporaire aux étrangers qui sont victimes de la traite des personnes.

⁷ *Loi constitutionnelle* de 1867, 30 & 31 Vict, c 3.

⁸ *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* (L.C. 2001, ch. 27); *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* (DORS/2002 227).

⁹ Ces pouvoirs réglementaires incluent les évaluations du marché du travail (art. 203), les ententes ou les accords internationaux (art. 204), les intérêts canadiens (art. 205), les demandeurs qui n'ont aucun autre moyen de subsistance (art. 206), les demandeurs au Canada (art. 207), les travailleurs vulnérables (art. 207.1) et les motifs humanitaires (art. 208).

¹⁰ Aux termes du paragraphe 91(2) de la LIPR, les seules personnes pouvant représenter ou conseiller une autre personne relativement à une demande ou à une instance prévue par la LIPR sont a) les avocats qui sont membres en règle du barreau d'une province et les notaires qui sont membres en règle de la Chambre des notaires du Québec, b) les autres membres en règle du barreau d'une province ou de la Chambre des notaires du Québec, notamment les parajuristes, et c) les membres en règle du CRCIC. Le non-respect de cette exigence constitue une infraction criminelle au sens du paragraphe 91(9).

Mécanismes de conformité

Le RIPR comporte des mesures de conformité en amont et en aval relativement aux permis de travail propre à un employeur. Environ 33 % de tous les titulaires des permis de travail signés en 2018 avaient obtenu un permis de travail propre à un employeur et étaient par conséquent visés par ces mesures.

Lorsqu'une demande de permis de travail propre à un employeur ou d'EIMT est en cours de traitement par IRCC ou EDSC, respectivement, les agents doivent évaluer l'authenticité de l'offre d'emploi, conformément aux facteurs énumérés dans le paragraphe 200(5) du RIPR. Il s'agit d'un mécanisme de conformité en amont, et un résultat négatif à l'évaluation de l'authenticité pourrait entraîner le refus de la demande. Les facteurs à prendre en considération sont les suivants :

- l'offre est présentée par un employeur véritablement actif dans l'entreprise à l'égard de laquelle elle est faite;
- l'offre correspond aux besoins légitimes en main d'œuvre de l'employeur;
- l'employeur peut raisonnablement respecter les conditions de l'offre;
- l'employeur, ou la personne qui a recruté des travailleurs étrangers en son nom, s'est conformé aux lois fédérales et provinciales régissant le travail ou le recrutement des employés.

Par exemple, si on découvre pendant le traitement d'une demande de permis de travail pour une offre d'emploi en Alberta que le demandeur a payé des frais de recrutement illégaux, la demande de permis de travail pourrait être refusée, puisque cela va à l'encontre de la législation provinciale (dans ce cas-ci, le motif de refus serait lié à la conformité antérieure de la personne qui a recruté l'étranger).

En ce qui a trait aux mesures de conformité en aval, les articles 209.1 à 209.997 du RIPR prévoient des conditions pour les employeurs qui embauchent des travailleurs migrants au moyen de permis de travail propre à un employeur et accordent des pouvoirs permettant de mener des inspections à l'endroit des employeurs et d'imposer des sanctions administratives en cas de non-conformité (p. ex. lettres d'avertissement, sanctions pécuniaires et interdiction d'embaucher des travailleurs migrants). Ces dispositions constituent les régimes de conformité des employeurs du PTET et du PMI, lesquels sont gérés par EDSC et IRCC, respectivement.

Les conditions réglementaires comprennent notamment les suivantes : exiger que les employeurs soient des membres actifs de l'entreprise, s'assurer que les salaires, les postes et les conditions de travail correspondent à l'offre d'emploi et déployer des efforts raisonnables pour offrir un milieu de travail exempt de toute forme de maltraitance. Pour les besoins du présent document, il convient également de mentionner que les employeurs sont tenus de respecter les lois fédérales et provinciales régissant l'emploi et le recrutement. Il peut notamment exiger la conformité à une loi provinciale interdisant aux employeurs d'embaucher des recruteurs qui ne possèdent pas de licence, s'il y a lieu. Les employeurs qui ne respectent pas ces conditions pourraient devoir subir les conséquences prévues par le RIPR.

Réglementation sous-nationale

Le pouvoir de réglementer les milieux de travail et les entreprises, sauf pour quelques d'industries qui sont de compétence fédérale, appartient aux provinces à l'échelle sous nationale¹¹. La plupart des questions relatives à l'emploi (normes du travail, santé et sécurité au travail, etc.) et des activités des agences de placement et des recruteurs de main d'œuvre du secteur privé sont donc régies par la

¹¹ Les droits et les responsabilités des employés et des employeurs des entreprises et des industries de compétence fédérale sont assujettis au Code canadien du travail. En voici quelques exemples : les banques, le transport (maritime, aérien et ferroviaire), les télécommunications, la radio et la télévision.

province dans laquelle ils exercent leurs activités. Il s'agit entre autres des normes minimales en matière d'emploi et de travail pour la plupart des milieux de travail au pays. Conformément à ce pouvoir de réglementation, les provinces peuvent imposer des obligations pour les employeurs qui embauchent des travailleurs migrants ou décider si un recruteur de main d'œuvre internationale ou une agence de placement est légalement autorisé à agir comme une entreprise et, le cas échéant, à quelles conditions.

En général, les travailleurs migrants ont droit aux mêmes normes de travail minimales que les travailleurs canadiens et ne sont pas légalement exclus en raison de leur statut d'immigrant. Toutefois, dans certaines provinces, les employés (tant les Canadiens que les étrangers) de certains secteurs, comme l'agriculture et le travail domestique, n'ont pas les mêmes droits que les travailleurs d'autres secteurs, ce qui est notamment le cas pour le droit de faire des négociations collectives. Dans une certaine mesure, les travailleurs migrants ont tendance à être plus exposés aux conséquences de ces dispenses, puisque la représentation des travailleurs migrants dans ces secteurs est disproportionnée.

L'examen approfondi de l'ensemble des lois sur l'emploi et le travail (p. ex. les normes d'emploi, la santé et la sécurité au travail, les relations de travail et les droits de la personne) pour tous les travailleurs de chaque administration canadienne dépasse la portée de ce document. Le présent examen est plutôt axé sur les dispositions juridiques pertinentes des provinces, qu'il s'agisse de dispositions intégrées aux lois sur les normes de travail ou d'emploi en vigueur ou de dispositions indépendantes qui portent expressément sur les réalités particulières du recrutement de la main d'œuvre internationale et de l'emploi des travailleurs migrants. Comme la réglementation officielle concernant les employeurs de travailleurs migrants, les recruteurs de main d'œuvre et les agences de placement varie grandement d'une région à l'autre au Canada, le présent document a pour but d'en consolider le contenu et les différences.

Huit des dix provinces canadiennes ont établi certaines lois pertinentes régissant l'emploi et le recrutement des travailleurs migrants. Ces lois comprennent diverses mesures, y compris l'interdiction d'imposer des frais de recrutement aux travailleurs et les exigences relatives à l'inscription des employeurs et à l'octroi de licences aux recruteurs. L'Île du Prince Édouard, Terre Neuve et Labrador et les trois territoires, soit le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut, n'ont pas d'approche législative comparable et ne sont donc pas inclus dans le présent document. Les provinces actives, la législation pertinente et les organes administratifs respectifs visés par le présent examen sont inclus dans le tableau 1.

Dans la plupart des cas, l'entité responsable de l'administration de ces régimes est un organisme de normalisation du travail et de l'emploi, soit l'autorité qui est également responsable de l'application des normes de travail minimales, comme le salaire minimum. L'exception notable à cette approche est l'Alberta, où la *Consumer Protection Act* (loi sur la protection du consommateur) et l'*Employment Agency Business Licensing Regulation* (règlement sur l'octroi de licences aux agences de placement) régissent les agences de placement internationales, offrant ainsi une couverture adéquate du processus de recrutement des travailleurs migrants dans la province.

Figure 2 : Provinces dotées d'une loi sur l'emploi et/ou le recrutement des travailleurs migrants



Figure 3 : Entrée en vigueur de la réglementation provinciale pertinente



Tableau 1 : Réglementation provinciale concernant l'emploi et le recrutement des travailleurs migrants

Province	Loi provinciale	Règlement connexe	Administré par	Entrée en vigueur (échancier)
Colombie-Britannique (C.-B.)	<i>Temporary Foreign Worker Protection Act</i> (loi sur la protection des travailleurs étrangers temporaires) (<i>loi indépendante</i>)	<i>Temporary Foreign Worker Protection Regulation</i> B.C. Reg. 158/2019 (règlement sur la protection des travailleurs étrangers temporaires)	Normes d'emploi (ministère du Travail)	La sanction royale a été reçue en 2018, et la mise en œuvre progressive des dispositions a eu lieu en 2019-2020.
Alberta (Alb.)	Consumer Protection Act (loi sur la protection du consommateur)	<i>Designation of Trades and Businesses Regulation</i> (règlement sur la désignation des métiers et des entreprises); <i>Employment Agency Business Licensing Regulation</i> (règlement sur l'octroi de licences aux agences de placement); <i>General Licensing and Security Regulation</i> (règlement général sur la sécurité et les licences)	Programmes pour le consommateur (Service Alberta)	La plupart des modifications pertinentes sont entrées en vigueur en 2012 (le cadre est en place depuis les années 1960).
Saskatchewan (Sask.)	<i>Foreign Worker Recruitment and Immigration Services Act</i> (loi sur les services d'immigration et le recrutement des travailleurs étrangers) (<i>loi indépendante</i>)	<i>Foreign Worker Recruitment and Immigration Regulations</i> (règlement sur les services d'immigration et le recrutement des travailleurs étrangers)	Normes d'emploi (ministère des Relations de travail et de la Sécurité au travail)	La sanction royale et la mise en œuvre remontent à 2013.
Manitoba (Man.)	Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs (<i>loi indépendante</i>)	<i>Règlement sur le recrutement et la protection des travailleurs</i>	Normes d'emploi (Croissance, Entreprise et Commerce Manitoba)	La sanction royale remonte à 2008, et la mise en œuvre a eu lieu en 2009.
Ontario (Ont.)	<i>Loi de 2009 sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi</i> (<i>loi indépendante</i>)	<i>Règlement de l'Ontario 348/15; Règlement de l'Ontario 47/10</i>	Normes d'emploi (ministère du Travail)	La loi initiale (aides familiaux) est entrée en vigueur en 2010. En 2015, des modifications importantes ont été apportées, et la portée de cette loi a été élargie.
Québec (Qc.)	<i>Loi sur les normes du travail</i>	<i>Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires</i>	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)	Les dispositions relatives aux travailleurs étrangers ont reçu la sanction royale en 2019 et sont entrées en vigueur en 2020.
Nouveau-Brunswick (N.-B.)	<i>Loi sur les normes d'emploi</i>	<i>Règlement général 85-179</i>	Normes d'emploi (ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail)	La loi pertinente sur les travailleurs étrangers a reçu la sanction royale et est entrée en vigueur en 2014.
Nouvelle-Écosse (N.-É.)	<i>Labour Standards Code</i> (code des normes du travail)	<i>General Labour Standards Code Regulations</i> (règlement général sur le code des normes du travail)	Normes d'emploi (ministère du Travail et de l'Éducation postsecondaire)	La loi pertinente sur les travailleurs étrangers a reçu la sanction royale en 2011 et est entrée en vigueur en 2013.

Cadre normatif international

Afin d'encadrer l'examen comparatif de la réglementation officielle des provinces régissant l'emploi et le recrutement des travailleurs migrants, certains principes internationaux sont utilisés à titre de cadre thématique de comparaison. La présente section offre un aperçu du contexte des normes internationales relatives au recrutement équitable et éthique de la main d'œuvre à partir duquel le cadre du présent document a été établi.

Les normes internationales relatives aux droits du travail et de la personne qui préconisent la protection des travailleurs migrants et la gouvernance équitable de la migration de la main d'œuvre, y compris le recrutement équitable de la main d'œuvre, se trouvent dans un certain nombre de traités juridiquement contraignants et d'instruments non contraignants. Voici quelques exemples d'instruments juridiquement contraignants pertinents :

- la Convention internationale des Nations Unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille¹²;
- la Convention (no 29) sur le travail forcé de 1930 de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et le Protocole de 2014 relatif à la Convention sur le travail forcé de 1930 (P029)¹³;
- la Convention (no 97) sur les travailleurs migrants de 1949 de l'OIT¹⁴;
- la Convention (no 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires) de 1975 de l'OIT¹⁵;
- la Convention (no 181) sur les agences d'emploi privées de l'OIT¹⁶;
- la Convention (no 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques de l'OIT¹⁷.

Parmi tous ces instruments, le Canada a seulement ratifié la *Convention sur le travail forcé de l'OIT* et le *Protocole* connexe, ce dernier étant entré en vigueur le 17 juin 2020. Le Protocole relatif à la Convention sur le travail forcé exige que les États qui l'ont ratifié prennent des mesures adéquates pour prévenir le travail forcé, protéger les victimes et leur garantir un accès à des recours efficaces et à une indemnisation. L'article 2 du Protocole précise que les mesures devant être prises doivent comprendre « la protection des personnes, en particulier des travailleurs migrants, contre d'éventuelles pratiques abusives ou frauduleuses au cours du processus de recrutement et de placement ».

En ce qui a trait aux instruments normatifs non contraignants pertinents, le Canada s'est prononcé en faveur de l'adoption du *Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières* (PMM) des Nations Unies en 2018. L'objectif 6 du PMM consiste à « favoriser des pratiques de recrutement justes et éthiques et assurer les conditions d'un travail décent » et comprend des engagements en vue d'améliorer la réglementation régissant les agences de recrutement privées afin qu'elle soit conforme aux lignes directrices internationales, à interdire aux recruteurs et aux employeurs de facturer des commissions de recrutement ou d'autres frais connexes aux travailleurs migrants et à établir des mécanismes obligatoires de mise en application pour assurer l'efficacité de la réglementation et de la surveillance de l'industrie du recrutement (le libellé complet des objectifs se trouve à l'annexe III).

¹² Nations Unies, Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, adoptée par la résolution 45/158 du 18 décembre 1990 de l'Assemblée générale.

¹³ Convention no 29, Convention sur le travail forcé (1930), adoption : Genève, 14e session CIT (28 juin 1930); Protocole no 29, Protocole de 2014 relatif à la Convention sur le travail forcé (2014), adoption : Genève, 103e session CIT (11 juin 2014).

¹⁴ Convention no 97, Convention concernant les travailleurs migrants (révisée) (1949), adoption : Genève, 32e session CIT (1er juillet 1949).

¹⁵ Convention no 143, Convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires) (1975), adoption : Genève, 60e session CIT (24 juin 1975).

¹⁶ Convention no 181, Convention sur les agences d'emploi privées (1997), adoption : Genève, 85e session CIT (19 juin 1997).

¹⁷ Convention no 189, Convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques (2011), adoption : 100e session CIT (16 juin 2011).

Les instruments non contraignants publiés par l’OIT incluent le Cadre multilatéral pour les migrations de main d’œuvre¹⁸ (2006) et les Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable¹⁹ (2016), dont une grande partie est tirée des normes du travail internationales pertinentes. Les principes généraux visent à orienter la mise en œuvre du recrutement équitable à tous les niveaux, tandis que les directives opérationnelles portent sur les responsabilités de certains intervenants dans le cadre du processus de recrutement, c’est à dire les gouvernements, les employeurs et les recruteurs. Quant aux gouvernements, on traite de leur capacité de réglementation et on mentionne notamment qu’ils sont « les premiers responsables du recrutement équitable ». On mentionne aussi que « [p]our limiter les abus dont les travailleurs, tant nationaux que migrants, sont victimes lors du recrutement, les gouvernements devraient appliquer pleinement les lois et règlements et en combler les lacunes ».

EXAMEN COMPARATIF DES APPROCHES RÉGLEMENTAIRES

À partir de ce contexte normatif, un cadre de recrutement équitable adapté a été établi en fonction des Principes généraux et directives opérationnelles de l’OIT concernant le recrutement équitable afin de structurer l’examen comparatif des approches réglementaires des provinces à l’égard du recrutement et de l’emploi des travailleurs migrants. En bref, le reste du document prend les régimes législatifs des provinces figurant dans le tableau 1 et les compare à l’aide des huit principes thématiques énumérés ci-dessous :

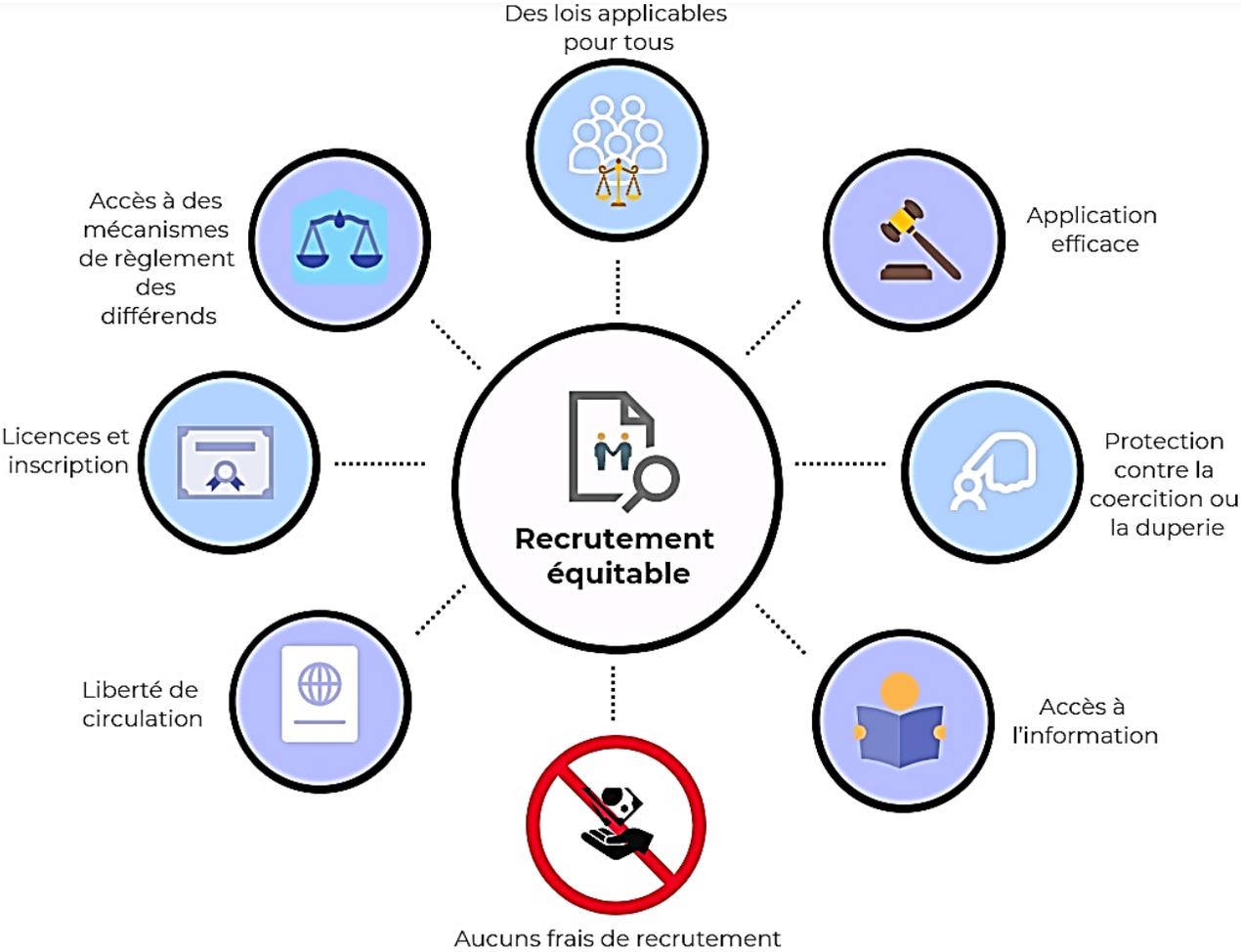
Normes thématiques relatives au recrutement équitable utilisées dans le présent document

- 1) Des lois applicables pour tous. Des lois et des politiques appropriées en matière d’emploi et de recrutement doivent s’appliquer à tous les travailleurs, recruteurs de main d’œuvre et employeurs.
- 2) Aucuns frais de recrutement. Aucune commission de recrutement ni aucuns frais connexes ne doivent être facturés aux travailleurs ou aux chercheurs d’emploi ni leur être imposés de toute autre manière.
- 3) Licences et inscription. La réglementation régissant les activités d’emploi et de recrutement doit être claire, transparente et appliquée de manière efficace. L’utilisation de systèmes normalisés pour la certification, l’octroi de licences et l’inscription doit être soulignée.
- 4) Liberté de circulation. La liberté des travailleurs de se déplacer dans un pays ou de quitter un pays doit être respectée. Les documents d’identité et les contrats des travailleurs ne doivent pas être confisqués, détruits ni conservés par une autre personne.
- 5) Protection contre la coercition ou la duperie. Les travailleurs doivent être libres d’accepter ou non les modalités de l’emploi et du recrutement (c. à d. accord volontaire, sans duperie ni coercition).
- 6) Accès à l’information. Les travailleurs doivent avoir accès à de l’information gratuite, complète et exacte à propos de leurs droits et des conditions de leur recrutement et de leur emploi.
- 7) Accès à des mécanismes de règlement des différends. Les travailleurs, indépendamment de leur présence ou de leur statut légal dans un État, devraient avoir accès à une procédure de grief sans frais ou abordable et à d’autres mécanismes de règlement des différends en cas de violation présumée de leurs droits durant le processus de recrutement, ainsi qu’à des mesures de réparation efficaces et appropriées en cas de violation confirmée.
- 8) Application efficace. Les gouvernements doivent s’assurer que les lois et les règlements pertinents sont appliqués de manière efficace et exiger que tous les intervenants qui participent au processus de recrutement les respectent.

¹⁸ Cadre multilatéral de l’OIT pour les migrations de main d’œuvre : Principes et lignes directrices non contraignants pour une approche des migrations de main d’œuvre fondée sur les droits (Genève : OIT, 2006), adoption : réunion tripartite d’experts sur le Cadre multilatéral de l’OIT pour les migrations de main d’œuvre (Genève, du 31 octobre au 2 novembre 2005).

¹⁹ Principes généraux et directives opérationnelles de l’OIT concernant le recrutement équitable (Genève : OIT, 2016), adoption : réunion tripartite d’experts sur le recrutement équitable (Genève, du 5 au 7 septembre 2016).

Figure 4 : Principes du recrutement équitable



1. DES LOIS APPLICABLES POUR TOUS

Des lois et des politiques appropriées en matière d'emploi et de recrutement doivent s'appliquer à tous les travailleurs, recruteurs de main d'œuvre et employeurs.



Questions clés : Quels sont les intervenants du processus de recrutement des travailleurs migrants qui sont couverts par les lois pertinentes? Comment les travailleurs migrants sont-ils définis? Certains groupes sont-ils exclus? Certains employeurs ou recruteurs sont-ils dispensés des obligations prévues par les lois ou les politiques?

Conformément à ce principe, les lois et les politiques appropriées en matière d'emploi et de recrutement doivent être de nature universelle. Autrement dit, les droits et les obligations doivent s'appliquer à tous les travailleurs, entreprises, recruteurs et employeurs. Cette application universelle comporte des obligations et des mesures de protection juridiques qui visent tout le monde, sans exception.

Compte tenu de la portée restreinte du présent document (c. à d. que seule la réglementation officielle énumérée dans le tableau 1 est examinée), la section suivante porte uniquement sur l'application de la couverture pour les travailleurs migrants, les employeurs et les recruteurs qui est prévue par cette réglementation officielle (et non par d'autres lois existantes sur les normes d'emploi). Il convient de mentionner un élément très intéressant : chaque province canadienne prévoit une portée et une couverture différentes, lesquelles sont principalement fondées sur la rédaction et l'interprétation des définitions fondamentales des travailleurs migrants, des recruteurs et des employeurs. Les exemptions juridiques et les exceptions prévues par les politiques limitent uniquement l'application des définitions et des obligations et mesures de protection connexes dans les provinces.

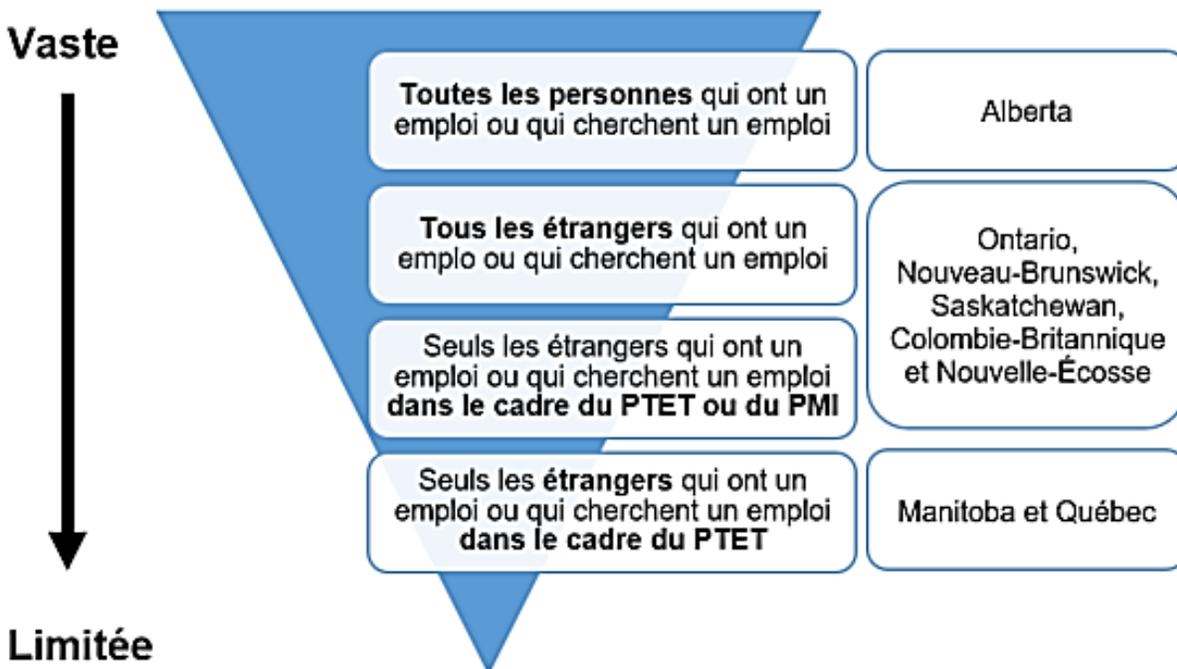
Premièrement, il est important de préciser que les lois provinciales visées par le présent examen ne s'appliquent pas toutes aux mêmes intervenants du processus d'emploi et de recrutement des travailleurs migrants (p. ex. employeur, recruteur de main d'œuvre, agence de placement et consultant en immigration). Pour la plupart des lois examinées, les employeurs et les recruteurs de travailleurs migrants sont pris en compte; toutefois, au titre de la Loi sur les normes d'emploi du Nouveau Brunswick, seuls les employeurs des travailleurs migrants ont des obligations juridiques. En Alberta, la *Consumer Protection Act* et l'*Employment Agency Business Licensing Regulation* prévoient une couverture pertinente pour le recrutement des travailleurs migrants au moyen de la surveillance des agences de placement internationales, mais pas des employeurs. En Saskatchewan, la *Foreign Worker Recruitment and Immigration Services Act* régit les employeurs, les recruteurs et les consultants en immigration.

Tableau 2 : À qui la législation pertinente s'applique-t-elle?

Lois provinciales à l'étude	Employeur	Recruteur de main d'œuvre	Agence de placement	Consultant en immigration
Colombie-Britannique <i>Temporary Foreign Worker Protection Act</i> (loi sur la protection des travailleurs étrangers temporaires)	✓	✓	—	—
Alberta <i>Employment Agency Business Licensing Regulation</i> (règlement sur l'octroi de licences aux agences de placement)	—	—	✓	—
Saskatchewan <i>Foreign Worker Recruitment and Immigration Services Act</i> (loi sur les services d'immigration et le recrutement des travailleurs étrangers)	✓	✓	—	✓
Manitoba <i>Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs</i>	✓	✓	—	--
Ontario <i>Loi de 2009 sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi</i>	✓	✓	—	--
Québec <i>Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires</i>	✓	✓	—	--
Nouveau-Brunswick <i>Loi sur les normes d'emploi</i>	✓	—	—	--
Nouvelle-Écosse <i>Labour Standards Code</i> (code des normes du travail)	✓	✓	—	--

Deuxièmement, la définition des travailleurs ou des travailleurs migrants contenue dans chacune des lois est importante, puisqu'elle détermine la portée des règles ainsi que les exemptions possibles relativement aux employeurs et aux recruteurs. Bien que le gouvernement fédéral (IRCC) considère habituellement les populations de travailleurs migrants comme étant des étrangers au Canada qui possèdent généralement un permis de travail ou un autre type d'autorisation de travail (p. ex. exemption concernant l'exigence d'obtenir un permis de travail) en vertu du PTET ou du PMI, les provinces comptent également les « chercheurs d'emploi » dans leur portée. Ainsi, on s'assure que les travailleurs migrants potentiels qui n'ont pas encore trouvé un emploi ou obtenu l'autorisation de travailler au Canada sont également inclus, compte tenu de la nature internationale de leur recrutement et du besoin de protection à l'étape de la recherche d'emploi de leur migration.

Figure 5 : Population de travailleurs migrants et portée dans les provinces



Étant donné que la loi de l'Alberta inclut les agences de placement nationales et internationales, la province se concentre sur tous les travailleurs, et non seulement sur les travailleurs migrants. Par conséquent, sa définition est la plus vaste, et ni cette loi ni les politiques connexes ne prévoient d'exceptions. L'Ontario, le Nouveau-Brunswick, la Saskatchewan et la Colombie-Britannique considèrent les étrangers (c. à d. toute personne qui n'a pas la citoyenneté canadienne ni le statut de résident permanent du Canada) qui travaillent ou qui sont à la recherche d'un emploi dans leur province respective comme des travailleurs étrangers dans le contexte de la loi provinciale. De même, la définition de la Nouvelle-Écosse est un étranger qui a été recruté pour travailler en Nouvelle-Écosse, peu importe si la personne commence à travailler ou non. Toutefois, d'un point de vue politique, trois groupes sont exclus de la définition de la Nouvelle-Écosse, ce qui en limite la portée. Enfin, le Manitoba et le Québec ont établi une description relativement limitée de ce qu'est un travailleur migrant en intégrant des exemptions à leur réglementation respective. Tous les travailleurs migrants qui arrivent dans l'une ou l'autre de ces provinces sans EIMT sont exclus²⁰. Cela signifie que seuls les travailleurs migrants faisant partie du PTET sont visés par la loi respective de ces deux provinces.

²⁰ Aux termes de l'article 22 de l'Accord Canada Québec, le consentement du Québec est requis lorsqu'il s'agit de l'entrée de travailleurs migrants assujettis aux exigences relatives à l'EIMT, c'est à dire tous ceux qui participent au PTET. Les travailleurs migrants qui vont s'établir au Québec doivent obtenir le consentement du ministre de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration pour entrer au Québec et y occuper un emploi temporaire. Ce consentement prend la forme d'un Certificat d'acceptation du Québec (CAQ). Les travailleurs migrants qui travaillent au Québec dans le cadre du PMI (dispense de l'EIMT) n'ont pas besoin d'un CAQ.

Tableau 3 : Quels sont les travailleurs migrants visés par la législation provinciale pertinente et comment sont-ils définis?

Province et loi pertinente	Terme utilisé	Définition	Exceptions
Alberta <i>Employment Agency Business Licensing Regulation</i> (règlement sur l'octroi de licences aux agences de placement)	Personne	Personnes à la recherche d'un emploi ou d'information à propos des employeurs qui sont à la recherche d'employés (*aucune référence aux étrangers)	S/O
Ontario <i>Loi de 2009 sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi</i>	Étranger	Tous les étrangers qui travaillent en Ontario ou sont à la recherche d'un emploi en Ontario dans le cadre d'un programme d'immigration ou de travailleurs étrangers temporaires	S/O
Nouveau-Brunswick <i>Loi sur les normes d'emploi</i>	Travailleur étranger	Un travailleur étranger qui travaille ou qui est à la recherche d'un emploi dans la province	S/O
Saskatchewan <i>Foreign Worker Recruitment and Immigration Services Act</i> (loi sur les services d'immigration et le recrutement des travailleurs étrangers)	Travailleur étranger	Un travailleur étranger qui travaille ou qui est à la recherche d'un emploi en Saskatchewan	S/O
Colombie-Britannique <i>Temporary Foreign Worker Protection Act</i> (loi sur la protection des travailleurs étrangers temporaires)	Travailleur étranger	Un étranger qui est un employé en Colombie-Britannique, au sens de l'Employment Standards Act (loi sur les normes d'emploi), ou qui est à la recherche d'un emploi en Colombie-Britannique	S/O
Nouvelle-Écosse <i>Labour Standards Code</i> (code des normes du travail)	Travailleur étranger	Un étranger qui est recruté pour travailler dans la province, qu'il commence à travailler ou non	<ul style="list-style-type: none"> • Étudiants étrangers • Fournisseurs de services spécialisés • Entrepreneurs indépendants
Manitoba <i>Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs</i>	Travailleur étranger	Un étranger qui, conformément à un programme d'immigration ou de travailleurs étrangers temporaires, est recruté afin d'être employé au Manitoba	Un étranger autorisé à travailler en vertu des dispositions suivantes du RIPR : a) article 186 (aucun permis requis); b) article 204 (accords internationaux); c) article 205 (intérêts canadiens); d) article 206 (aucun autre moyen de subsistance); e) article 207 (demandeurs au Canada), à l'exception de l'alinéa 207a); f) article 208 (motifs humanitaires).
Québec <i>Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires</i>	Travailleur étranger temporaire	Un étranger qui séjourne ou souhaite séjourner au Québec, à titre temporaire, afin d'exécuter un travail auprès d'un employeur dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires prévu aux dispositions de la section II du chapitre II du Règlement sur l'immigration au Québec	

Troisièmement, il convient également de souligner la définition des recruteurs, des agences de placement et des employeurs ainsi que les exemptions qui peuvent leur être accordées relativement aux principales obligations. Par exemple, si les recruteurs ou les agences de placement sont tenus d'obtenir une licence pour recruter des travailleurs migrants (comme il est question à la section 3), mais que des exemptions à cet égard sont prévues par la loi ou les politiques connexes, la couverture universelle est restreinte en conséquence. Ces exemptions peuvent être fondées sur la nature des activités réalisées par l'employeur (p. ex. embauche en tant que gouvernement, établissement d'enseignement), l'identité du recruteur (p. ex. recrute en tant qu'employeur, membre de la famille) ou la nature du poste ou du volet par l'entremise duquel le travailleur migrant est autorisé à travailler (p. ex. type de permis de travail, niveau de compétence du poste).

Tableau 4 : Exemptions relatives aux exigences concernant

Qui est exempté de l'inscription des employeurs?	C.-B.*	Sask.	Man.	Qc.	N.-B	N.-É
Fondées sur l'employeur						
Gouvernement/entité publique	À déterminer	–	–	–	✓	✓
Gouvernement étranger (p. ex. poste diplomatique)	À déterminer	✓	–	–	–	–
Universités	À déterminer	–	–	–	–	✓
Fondées sur le travailleur ou le poste						
Embauche pour un poste de niveau 0 ou A de la CNP	À déterminer	–	–	–	–	✓
Embauche d'un entrepreneur indépendant ou d'un fournisseur de services spécialisés	À déterminer	–	–	–	–	☑
Embauche d'un titulaire d'un permis de travail ouvert	À déterminer	✓	–	☑	–	–
Embauche d'un travailleur migrant dispensé de l'exigence d'obtenir un permis de travail	À déterminer	✓	☑	☑	–	–
Embauche d'un étudiant étranger (aussi dispensé de l'exigence d'obtenir un permis de travail)	À déterminer	✓	✓	☑	–	☑
Embauche d'un titulaire de permis de travail (dispensé de l'EIMT) dans le cadre du PMI	À déterminer	✓**	☑	☑	–	–

À noter que l'inscription des employeurs n'est pas exigée au titre de la LPÉCE de l'Ontario ou de l'EABLR de l'Alberta.

*Au moment de la rédaction du présent document, l'inscription des employeurs n'était pas encore exigée en Colombie-Britannique; les détails restent à déterminer.

** Les employeurs qui embauchent un membre du clergé dispensé de l'EIMT ou qui souhaitent pourvoir des postes régis par des accords internationaux, comme l'ALENA, ne sont pas visés par les exemptions.

✓ Exempt

☑ *de facto* s'applique, puisque les travailleurs migrants de cette catégorie sont exclus de la définition respective des travailleurs migrants et des lois connexes (les employeurs ne sont donc pas tenus de s'inscrire pour embaucher des travailleurs appartenant aux catégories exclues).

Tableau 5 : Exemptions relatives à l'exigence d'obtenir une licence autorisant le recrutement

Qui est exempté de l'exigence d'obtenir une licence autorisant le recrutement?	C.-B.	Alb.	Sask.	Man.	Qc.	N.-É
Fondées sur l'employeur						
Employeur et employé qui travaillent en leur nom	✓	✓	✓	–	–	✓
Membre de la famille	✓	–	✓	–	–	✓
Gouvernement/entités publiques	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Établissement d'enseignement	✓	✓	✓	–	–	✓
Fondées sur le travailleur ou le poste						
Embauche pour un poste de niveau 0 ou A de la CNP	–	–	–	–	–	✓
Embauche pour un poste de niveau 0 ou A de la CNP	–	–	–	✓*	–	–
Recrutement d'un titulaire d'un permis de travail (dispensé de l'EIMT) dans le cadre du PMI	–	–	–	☑	☑	
Recrutement d'un travailleur migrant dispensé de l'exigence d'obtenir un permis de travail	–	–	–	☑	☑	
Recrutement d'un étudiant étranger aux fins d'un emploi	–	–	–	☑	–	☑
Recrutement pour le compte d'un syndicat	–	✓	✓	–	–	–
Recrutement d'un athlète ou d'un artiste de spectacle	–	✓	–	–	–	–
Recrutement d'un fournisseur de services spécialisés ou d'un entrepreneur indépendant	–	–	–	–	–	☑

A noter qu'il n'est pas nécessaire d'obtenir une licence autorisant le recrutement en vertu de la LPÉCE de l'Ontario ou de la LNE du Nouveau-Brunswick.

* L'exemption s'applique uniquement si l'employeur a reçu une autorisation écrite lui permettant d'avoir recours aux services d'un recruteur qui ne possède pas de permis et si le salaire est le double du salaire moyen au Manitoba.

✓ Exempt

☑ *de facto* s'applique, puisque les travailleurs migrants de cette catégorie sont exclus de la définition respective des travailleurs migrants et des lois connexes (les recruteurs ne sont donc pas tenus d'obtenir une licence pour recruter les personnes appartenant aux catégories exclues).

APERÇU PROVINCIAL

Chaque cadre législatif provincial est examiné brièvement ci-dessous, depuis les provinces dont l'application ou la couverture des dispositions relatives aux travailleurs migrants est vaste jusqu'à celles dont l'application ou la couverture est limitée. Seuls des renseignements généraux sur les obligations et les mesures de protection précises sont fournis à ce stade-ci, puisque les sections suivantes traitent de ces points plus en détail.

Alberta – Règlement sur l'octroi de licences aux agences de placement

La législation de l'Alberta qui traite du recrutement de la main d'œuvre internationale est prévue par la *Consumer Protection Act* (anciennement appelée *Fair Trading Act*) et ses règlements, le *Designation of Trades and Businesses Regulation* et l'*Employment Agency Business Licensing Regulation* (EABLR)²¹. Ensemble, ces instruments établissent des règles pour les agences de placement qui exercent des activités en Alberta, y compris toute entreprise qui cherche des personnes pour travailler ou du travail pour certaines personnes et qui évalue ou teste les compétences ou les connaissances d'une personne pour un travail donné. Une licence est exigée et des obligations juridiques sont imposées, y compris l'exigence de conclure des accords avec les chercheurs d'emploi et les employeurs. L'EABLR interdit également aux agences de placement d'avoir recours à des pratiques inéquitables à l'endroit de ces deux parties.

²¹ *Consumer Protection Act*, RSA 2000, c C 26.3; *Designation of Trades and Businesses Regulation*, Alta Reg 178/1999; *Employment Agency Business Licensing Regulation*, Alta Reg 45/2012.

Il s'agit de la seule province à l'étude qui n'applique pas la réglementation pour le recrutement de la main d'œuvre internationale par l'intermédiaire d'un organisme des normes d'emploi et de travail; en Alberta, c'est l'organisme de protection des consommateurs (c. à d. Service Alberta) qui en est responsable. Par conséquent, cette législation ne prévoit pas d'obligations directes pour les employeurs qui embauchent des travailleurs migrants²². L'EABLR de l'Alberta est inclus dans le présent examen, puisqu'il exige que les agences de placement nationales et internationales obtiennent une licence²³. Le recrutement des travailleurs migrants incombe à ces dernières, puisque la différence entre les agences de placement nationales et internationales repose sur la provenance des chercheurs d'emploi. L'EABLR a fait l'objet d'une importante révision en 2012 en raison de l'augmentation importante du nombre de travailleurs migrants recrutés en Alberta et des divers enjeux liés au recrutement de la main d'œuvre qui ont dû être traités en conséquence.

Aux termes du *Designation of Trades and Business Regulation*, les activités des agences de placement n'incluent pas les suivantes (les agences de placement qui réalisent de telles activités n'ont donc pas besoin d'obtenir une licence en vertu de l'EABLR) :

- les activités d'une école en lien avec l'embauche d'étudiants ou de diplômés (formation professionnelle privée, établissement d'enseignement postsecondaire public ou établissement d'éducation postsecondaire privé financé par l'État);
- les activités d'une organisation financée par le gouvernement;
- les activités d'un employeur en lien avec l'emploi des employés;
- les activités d'une association de l'industrie, si elle est désignée par le ministre et qu'il n'y a pas de frais ni de prime ou autre rétribution imposés aux employés;
- les activités d'une commission ou d'un conseil établi en vertu de la *Marketing of Agricultural Products Act* (loi sur la commercialisation des produits agricoles);
- les activités d'un syndicat;
- les activités visant à trouver un emploi à des athlètes ou à des artistes de spectacle dans leur champ d'expertise respectif.

Enfin, comme il est mentionné précédemment, l'Alberta est la seule province à l'étude où aucune définition précise pour les « étrangers » (foreign nationals) ou les « travailleurs migrants » (migrant workers) ne s'applique. Dans ce cas-ci, les travailleurs migrants entrent dans la définition d'une « personne à la recherche d'un emploi » (person seeking employment) en tant que personnes pour lesquelles une agence de placement a trouvé ou essaie de trouver un emploi, ou en tant que personnes dont les compétences et les connaissances pour un emploi donné sont évaluées ou testées par un employeur, lorsqu'une agence de placement effectue ou planifie l'évaluation ou le test en question et que les personnes ou l'emploi se trouvent en Alberta. Par conséquent, ces définitions font en sorte que l'application des obligations pour les recruteurs et des mesures de protection pour les travailleurs migrants est d'une portée relativement vaste, et ce, quel que soit le statut d'immigrant ou le type d'autorisation de travail.

²² Les employeurs de l'Alberta, y compris ceux qui embauchent des travailleurs migrants, sont autrement visés par les normes d'emploi (salaire minimum, heures de travail, heures supplémentaires, périodes de repos, etc.), la santé et la sécurité au travail (dangers en milieu de travail et exigences de sécurité), les droits de la personne (discrimination fondée sur des motifs de protection) et la Commission des accidents du travail (*Worker's Compensation Board*; blessures au travail). Le gouvernement de l'Alberta gère également un bureau de consultation pour les travailleurs étrangers temporaires (*Temporary Foreign Worker Advisory Office*), basé à Edmonton et à Calgary, pour aider les travailleurs migrants, les étudiants étrangers qui possèdent une autorisation de travail et leurs employeurs à comprendre leurs droits et responsabilités et à trouver des solutions aux situations associées à des conditions de travail inéquitables, dangereuses ou malsaines.

²³ D'autres provinces régissent aussi les agences de placement, mais leur législation respective n'est pas incluse dans le présent examen comparatif, puisqu'elle ne traite pas explicitement du recrutement de la main d'œuvre internationale (c.-à-d. des travailleurs migrants), contrairement au *EABLR*.

Ontario – Loi de 2009 sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi

En Ontario, la Loi de 2009 sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi (LPÉCE) s'applique à tous les étrangers qui travaillent en Ontario ou qui cherchent un emploi en Ontario dans le cadre d'un programme d'immigration ou de travailleurs étrangers temporaires²⁴. Cette application constitue une modification importante de la loi initiale en Ontario, laquelle s'appliquait uniquement aux aides familiaux (travailleurs domestiques²⁵). Par conséquent, l'interprétation et la couverture de la loi dans cette province comptent parmi les plus vastes.

La LPÉCE est appliquée par la Division des normes d'emploi du ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences. Les principaux droits et obligations prévoient des interdictions concernant la facturation de frais aux travailleurs migrants par les recruteurs, ce qui a généralement pour effet d'empêcher les employeurs de recouvrer des frais auprès des étrangers, d'interdire aux employeurs et aux recruteurs de prendre possession des biens personnels d'un travailleur migrant, y compris son passeport, et d'obliger les recruteurs (et dans certains cas, les employeurs) à distribuer de l'information aux travailleurs migrants sur les droits établis par la LPÉCE et les autres lois pertinentes.

En ce qui a trait à son application, la LPÉCE vise tout étranger qui, dans le cadre d'un programme d'immigration ou de travailleurs étrangers temporaires, travaille en Ontario ou cherche un emploi en Ontario (travailleur migrant); toute personne qui embauche un étranger en Ontario dans le cadre d'un programme d'immigration ou de travailleurs étrangers temporaires (employeur); toute personne qui agit en tant que recruteur pour l'embauche d'un étranger en Ontario dans le cadre d'un programme d'immigration ou de travailleurs étrangers temporaires (recruteur); toute personne qui agit au nom d'un employeur ou d'un recruteur.

Généralement, un travailleur migrant qui possède un permis de travail lui permettant de travailler en Ontario est couvert, tandis que les étrangers qui sont exemptés de l'exigence d'obtenir un permis de travail et qui travaillent dans le cadre d'un programme d'immigration sont évalués de manière ponctuelle (c. à d. au cas par cas). Une personne est considérée comme « à la recherche d'un emploi » à condition de posséder un permis de travail ou d'avoir présenté une demande de permis de travail, ou s'il existe des éléments de preuve pouvant démontrer que l'étranger a communiqué avec un recruteur pour trouver un emploi au Canada. Concrètement, pour les personnes « à la recherche d'un emploi », cela ne limite pas l'application de la LPÉCE à un quelconque type de titulaire de permis de travail (ouvert ou pour un employeur précis, avec EIMT ou dispensé de l'EIMT, etc.) et n'oblige pas nécessairement l'étranger à posséder un statut d'immigrant en règle. La Loi pourrait notamment être interprétée de façon à étendre la couverture aux titulaires d'un permis d'études (étudiants étrangers) qui travaillent habituellement au Canada sans permis de travail, ou aux titulaires d'un permis de travail qui sont en voie d'obtenir la résidence permanente par l'entremise du Programme des candidats des provinces (PCP).

En ce qui a trait à l'employeur, pour que la LPÉCE s'applique, l'employeur doit, en fin de compte, embaucher un travailleur migrant, comme défini précédemment. Autrement dit, les obligations imposées à un employeur ne s'appliquent que pour les travailleurs migrants qui sont réellement embauchés par l'employeur.

²⁴ *Loi de 2009 sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi (aides familiaux et autres)*, L.O. 2009, chap. 32.

²⁵ Le projet de loi 18, *Loi de 2014 sur l'amélioration du lieu de travail au service d'une économie plus forte*, a grandement modifié l'application de la *Loi de 2009 sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi (aides familiaux et autres)*. Auparavant, la Loi ne s'appliquait qu'aux étrangers qui travaillaient comme aides familiaux. Les modifications sont entrées en vigueur le 20 novembre 2015.

On considère qu'une personne agit comme recruteur lorsqu'elle trouve ou essaie de trouver quelqu'un qui est à la recherche d'un emploi, lorsqu'elle trouve ou essaie de trouver un emploi pour quelqu'un, lorsqu'elle aide une autre personne à réaliser l'une de ces activités (décrites précédemment) ou lorsqu'elle aiguille quelqu'un vers une autre personne qui peut l'aider à réaliser l'une de ces activités. À noter qu'on suggère une application limitée lorsque le recruteur est un gouvernement étranger²⁶.

Il est important de souligner que, bien que cette couverture soit vaste, l'Ontario n'exige pas que ses recruteurs obtiennent une licence et que ses employeurs procèdent à leur inscription, contrairement à d'autres provinces (voir la section 3). Cela peut expliquer certaines des restrictions imposées dans les provinces qui prévoient de telles obligations, lesquelles sont présentées ci-après.

Saskatchewan – Loi sur les services d'immigration et le recrutement des travailleurs étrangers

Les travailleurs migrants recrutés à l'extérieur de la Saskatchewan sont protégés en vertu de la *Foreign Worker Recruitment and Immigration Services Act* (loi sur les services d'immigration et le recrutement des travailleurs étrangers – FWRISA) et du *Foreign Worker Recruitment and Immigration Services Regulations* (règlement sur les services d'immigration et le recrutement des travailleurs étrangers), soit une loi indépendante et son règlement qui, ensemble, régissent les services de recrutement et d'immigration offerts par les avocats en immigration, les consultants en immigration et les recruteurs de travailleurs migrants²⁷. Le ministère des Relations de travail et de la Sécurité au travail est responsable de l'administration de la FWRISA, ce qui comprend l'octroi de licences aux recruteurs et aux consultants, l'inscription des employeurs qui embauchent des travailleurs étrangers et la gestion des plaintes à l'égard de ces intervenants en cas de maltraitance aux termes de la FWRISA²⁸.

La FWRISA comporte une définition générale des travailleurs migrants selon laquelle il s'agit d'étrangers qui travaillent ou qui cherchent un emploi en Saskatchewan; dans cette loi, on parle de « travailleurs étrangers » (*foreign worker*). Le recruteur d'un travailleur étranger est une personne qui, moyennant des frais ou une rémunération, fournit des services de recrutement. La FWRISA définit les services de recrutement comme étant des services qui aident un étranger à trouver un emploi ou un employeur à trouver un emploi pour un étranger en Saskatchewan. Ces services comprennent notamment les activités suivantes :

- trouver ou essayer de trouver un emploi en Saskatchewan pour un étranger;
- aider ou conseiller un employeur relativement à l'embauche d'un étranger;
- aider ou conseiller une autre personne relativement aux activités mentionnées ci-dessus;
- aiguiller un étranger vers une autre personne qui peut réaliser les activités mentionnées ci-dessus;
- fournir ou obtenir des services d'établissement (services pour aider un étranger à s'adapter à la société et à l'économie ou à accéder à des programmes, des réseaux et des services sociaux, économiques, gouvernementaux et communautaires).

Les recruteurs sont tenus d'obtenir une licence, à l'exception des employeurs, des membres de la famille, des gouvernements, des établissements d'enseignement et des syndicats. La Saskatchewan

²⁶ Conformément au manuel d'interprétation, la LPÉCE, en tant que loi provinciale, ne peut généralement pas être appliquée à l'endroit d'un gouvernement étranger en raison de l'application de la *Loi sur l'immunité des États du gouvernement fédéral*.

²⁷ *Foreign Worker Recruitment and Immigration Services Act*, SS 2013, c F 18.1; *Foreign Worker Recruitment and Immigration Services Regulations*, RRS c F 18.1 Reg 1.

²⁸ Avant le 1er avril 2017, la FWRISA était administrée par le ministère de l'Immigration de la province; elle a ensuite été transférée au ministère du Travail.

est la seule province où les consultants en immigration sont visés par les mêmes lois que les recruteurs (et sont également tenus d'obtenir une licence). Au sens de la FWRISA, les consultants en immigration sont des personnes qui, moyennant des frais ou une rémunération, fournissent des services d'immigration. Des exemptions concernant l'exigence d'obtenir une licence de consultant en immigration s'appliquent aux avocats, aux membres de la famille qui ne perçoivent pas de frais et aux personnes qui représentent une autre personne visée par des procédures de la Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada.

Les employeurs des travailleurs migrants doivent s'inscrire s'ils recrutent directement ou indirectement un étranger, bien qu'ils puissent bénéficier d'exemptions juridiques beaucoup plus vastes que celles qui ont trait à l'obtention d'une licence autorisant le recrutement. Les employeurs ne sont pas tenus de s'inscrire s'ils embauchent un titulaire d'un permis de travail ouvert ou un étranger dispensé de l'exigence d'obtenir un permis de travail, ou s'ils cherchent à pourvoir certains postes dispensés de l'EIMT, à l'exception des postes pour des membres du clergé et de ceux visés par des accords internationaux tels que l'ALENA.

Bien que les exemptions ci-dessus s'appliquent aux licences et à l'inscription, il est important de noter que les employeurs, les consultants en immigration et les recruteurs des travailleurs étrangers doivent également s'abstenir de prendre part à diverses pratiques inéquitables (voir la section 5 pour en savoir plus) et qu'aucune exemption n'est applicable à cet égard.

Colombie-Britannique – *Temporary Foreign Worker Protection Act*

En Colombie-Britannique, la *Temporary Foreign Worker Protection Act* (loi sur la protection des travailleurs étrangers temporaires – TFWPA) et son règlement constituent l'approche réglementaire pour l'octroi de licences aux recruteurs des travailleurs migrants, l'inscription des employeurs et la protection des travailleurs migrants dans la province²⁹. En plus des licences et de l'inscription, la TFWPA interdit diverses pratiques en vue d'améliorer la protection des travailleurs migrants.

Les travailleurs migrants sont compris dans la définition des « travailleurs étrangers » (foreign workers) de la TFWPA, où on précise que ce sont des étrangers qui travaillent, conformément à la *Employment Standards Act* (loi sur les normes d'emploi) ou qui cherchent un emploi en Colombie-Britannique. Un « recruteur de travailleurs étrangers » (foreign worker recruiter) est une personne qui, moyennant des frais ou une rémunération reçus directement ou indirectement, fournit des services de recrutement. Les services de recrutement sont des services qui aident un étranger à trouver du travail en Colombie-Britannique ou qui aident un employeur à embaucher un étranger en Colombie-Britannique. Ces services comprennent notamment les activités suivantes :

- trouver ou essayer de trouver un emploi en Colombie-Britannique pour un étranger;
- aider ou conseiller un employeur relativement à l'embauche d'un étranger;
- aider ou conseiller une autre personne relativement aux activités mentionnées ci-dessus;
- aiguiller un étranger vers une autre personne qui peut réaliser les activités mentionnées ci-dessus.

Des exemptions concernant l'exigence de posséder une licence autorisant le recrutement s'appliquent aux employeurs, aux membres de la famille, aux établissements d'enseignement et aux gouvernements. Au moment de la rédaction du présent document, les obligations relatives à l'inscription des employeurs ne sont pas encore en vigueur, et si des exceptions s'appliquent, elles seront prescrites dans la réglementation.

²⁹ *Temporary Foreign Worker Protection Act* [SBC 2018] c 45.

En ce qui a trait aux pratiques interdites en vue de protéger les travailleurs (voir la section 5 pour en savoir plus), elles s'appliquent à l'ensemble des recruteurs et des employeurs, sans exception.

Nouvelle-Écosse – *Labour Standards Code*

En Nouvelle-Écosse, des mesures de protection précises pour les travailleurs migrants sont prévues par le *Labour Standards Code* (code des normes du travail – LSC)³⁰. Il s'agit entre autres de règles qui interdisent de facturer ou de mettre à la charge d'un travailleur des commissions de recrutement ou des frais connexes, ou de conserver des biens appartenant à un travailleur migrant. Ce code prévoit aussi des exigences relatives à l'inscription des employeurs et à la licence des recruteurs.

Conformément au LSC, les travailleurs migrants sont des étrangers qui ont été recrutés pour travailler en Nouvelle-Écosse, qu'ils commencent à travailler ou non; on les appelle « travailleurs étrangers » (foreign worker). Dans les politiques, il existe toutefois certaines exceptions, notamment : les étudiants étrangers (qui travaillent dans un contexte de stage coopératif, de stage normal, sur le campus ou hors campus, et qui ont un permis d'études valide), les fournisseurs de services spécialisés (qui sont embauchés par une entreprise étrangère pour fournir un service spécialisé pendant une courte période) et les entrepreneurs indépendants. Ces groupes ne sont pas considérés comme des « travailleurs étrangers » (foreign workers) et ne sont pas visés par les mesures de protection applicables et les obligations imposées aux employeurs et aux recruteurs en vertu du LSC qui sont propres aux travailleurs étrangers. Cependant, il est important de noter que la principale interdiction, c'est à dire l'interdiction de facturer des frais de recrutement, est applicable pour tous; elle inclut donc tous les travailleurs migrants, sans égard à la définition du LSC ni aux exceptions prévues par la politique connexe.

Le « recrutement » (recruitment) comprend les activités suivantes, que des frais soient exigés ou non :

- trouver ou essayer de trouver une personne pour pourvoir un poste;
- trouver ou essayer de trouver un emploi pour une personne;
- aider une autre personne à réaliser les activités mentionnées ci-dessus;
- aiguiller quelqu'un vers une autre personne pour réaliser l'une des activités mentionnées ci-dessus.

Les recruteurs sont tenus d'obtenir une licence avant de recruter des travailleurs migrants, sauf dans certains cas exceptionnels prévus par la loi et le règlement connexe. Les exemptions visent notamment les employeurs, les membres de la famille, les gouvernements et les universités, de même que les activités de recrutement de travailleurs migrants pour un poste de niveau 0 (gestion) ou A (professionnel) de la CNP.

Les employeurs des travailleurs étrangers sont définis comme une personne qui propose d'embaucher un travailleur étranger. Ils sont tenus d'obtenir un certificat d'inscription et peuvent uniquement embaucher des recruteurs de travailleurs étrangers autorisés (c. à d. qui possèdent une licence), sauf s'ils sont visés par une exemption réglementaire à titre de gouvernement, d'université ou d'employeur qui recrute un travailleur migrant pour un poste de niveau 0 ou A de la CNP.

³⁰ *Labour Standards Code*, RSNS 1989, c 246.

Le système de Classification nationale des professions (CNP) utilise cinq niveaux de compétence pour catégoriser les postes :

CNP 0 : postes de gestion

CNP A : postes professionnels qui requièrent généralement un diplôme universitaire, p. ex. médecins, dentistes et architectes

CNP B : emplois techniques et spécialisés qui requièrent généralement un diplôme collégial ou une formation d'apprenti, p. ex. chefs, plombiers et électriciens

CNP C : postes intermédiaires qui requièrent généralement un diplôme d'études secondaires ou une formation en milieu de travail, p. ex. bouchers industriels, conducteurs de grands routiers et serveurs d'aliments et de boissons

CNP D : emplois manuels qui prévoient généralement une formation en cours d'emploi, p. ex. cueilleurs de fruits, personnel de nettoyage et ouvriers du secteur pétrolier

Nouveau-Brunswick – Loi sur les normes d'emploi

Au Nouveau-Brunswick, les travailleurs migrants ont les mêmes droits et obligations que tous les employés du Nouveau-Brunswick, conformément à la Loi sur les normes d'emploi³¹ (LNE). Cependant, la LNE prévoit des obligations supplémentaires pour les employeurs en ce qui a trait à l'embauche de travailleurs migrants. Les travailleurs migrants sont définis de manière générale et sont appelés « travailleurs étrangers » : une personne qui n'a pas la citoyenneté canadienne ou le statut de résident permanent du Canada et qui travaille ou qui est à la recherche d'un emploi au Nouveau-Brunswick.

La plus importante exigence prévue par la LNE est la suivante : les employeurs doivent s'inscrire auprès des Normes d'emploi lorsqu'ils embauchent un travailleur migrant. Les employeurs sont également visés par plusieurs pratiques interdites, entre autres : il est interdit aux employeurs d'exiger que les travailleurs migrants utilisent et paient les services d'un consultant en immigration, de présenter de fausses possibilités d'emploi et de recouvrer des coûts de recrutement inadmissibles auprès des travailleurs migrants. La seule exemption relative à l'inscription des employeurs s'applique au secteur gouvernemental, c'est à dire à la Couronne pour le compte de la province ou à tout organisme/société d'État. Cependant, les pratiques interdites ne comportent aucune exemption.

Les recruteurs ne sont pas directement visés ni régis par la LNE. Il est toutefois possible d'interpréter la LNE de façon à inclure certains recruteurs, notamment ceux qui sont définis dans certaines dispositions comme une personne qui recrute des travailleurs étrangers pour un emploi au nom d'un employeur.

Manitoba – Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs

La Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs (LRPT) et son règlement constituent une législation distincte qui renforce les mesures de protection pour les travailleurs migrants et autres au Manitoba et énonce les critères et les obligations que les employeurs et les recruteurs doivent respecter pour que leur inscription ou leur demande de licence soit approuvée, respectivement³².



En vertu de la LRPT, un travailleur migrant, que l'on appelle « travailleur étranger », est défini comme un étranger qui, dans le cadre d'un programme d'immigration ou de travailleurs étrangers temporaires, est recruté afin d'être employé au Manitoba.

Le Règlement comporte des exemptions relatives à cette définition, que l'on appelle

³¹ Loi sur les normes d'emploi, LN B 1982, c E 7.2.

³² Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs, C.P.L.M. c. W197; Règlement sur le recrutement et la protection des travailleurs, Règlement du Manitoba 21/2009.

« exemptions visant les travailleurs étrangers », lesquelles sont directement liées à la loi fédérale régissant l'immigration : l'étranger qui est autorisé à travailler au Canada en vertu de l'une des dispositions suivantes du RIPR est soustrait à l'application de la définition de « travailleur étranger » :

- a) article 186 (aucun permis requis);
- b) article 204 (accords internationaux);
- c) article 205 (intérêts canadiens);
- d) article 206 (aucun autre moyen de subsistance);
- e) article 207 (demandeurs au Canada), à l'exception de l'alinéa 207a)³³;
- f) article 208 (motifs humanitaires).

Concrètement, des exemptions sont prévues pour la quasi-totalité des travailleurs migrants possédant une autorisation de travail (dispense de l'EIMT) dans le cadre du PMI, y compris les personnes dispensées de l'exigence d'obtenir un permis de travail, relativement aux mesures de protection et aux obligations pour les recruteurs et les employeurs prévues par la LRPT. Il peut s'agir, par exemple, de l'exigence d'obtenir une licence avant de recruter un travailleur migrant visé par l'une de ces exemptions.

Les recruteurs ne sont pas définis comme une entité, mais la Loi comporte une définition du « recrutement de travailleurs étrangers » et inclut les activités suivantes, que des frais soient exigés ou non :

- trouver un ou plusieurs travailleurs étrangers pour pourvoir des postes au Manitoba;
- trouver un emploi au Manitoba pour un ou plusieurs travailleurs étrangers.

Les recruteurs de travailleurs étrangers doivent obtenir une licence, sauf s'ils sont visés par une exemption, soit à titre de gouvernement, de membre de la famille ou de personne menant des activités de recrutement au nom d'un employeur qui a obtenu l'autorisation écrite de recruter un travailleur étranger pour un poste dont le salaire est au moins le double du salaire moyen de l'industrie au Manitoba.

Les employeurs sont tenus de procéder à leur inscription avant de recruter un travailleur migrant, et il n'existe aucune exemption à cet égard. Cependant, la définition très limitée de travailleur migrant prévue dans la LRPT donne lieu à une importante exemption *de facto* en lien avec l'inscription pour un grand groupe d'employeurs.

³³ L'alinéa 207a) du RIPR a été abrogé en 2017. Cette clause autorisait la délivrance d'un permis de travail ouvert aux aides familiaux qui respectaient les exigences d'expérience de travail au titre de l'ancienne catégorie de résidence permanente des aidants familiaux, mais qui était en attente du traitement définitif de leur demande de résidence permanente. Cette catégorie de résidence permanente a cessé d'accepter de nouvelles demandes en 2014.

Québec – Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires

Au Québec, la *Loi sur les normes du travail* et le *Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires* exigent, entre autres choses, que les recruteurs de travailleurs migrants possèdent une licence pour exercer leurs activités et que les employeurs de travailleurs migrants aient recours aux services de recruteurs autorisés³⁴. Des mesures de protection pour les travailleurs migrants sont également prévues, y compris l'interdiction de confisquer leur passeport. Une définition des termes « agence de placement », « employeur » et « travailleur migrant » est incluse dans la réglementation.

Un travailleur migrant est appelé « travailleur étranger temporaire » et est défini comme un étranger qui séjourne ou qui souhaite séjourner au Québec, à titre temporaire, afin d'exécuter un travail auprès d'un employeur dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires prévu dans le *Règlement sur l'immigration au Québec*. Les seuls travailleurs migrants visés par cette définition sont ceux qui sont assujettis à l'EIMT; les travailleurs dispensés de l'EIMT, comme ceux qui participent au PMI, ainsi que leurs employeurs et leurs recruteurs, sont exclus.

Le recruteur est considéré comme une agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires et est défini comme suit : une personne, société ou autre entité dont au moins l'une des activités consiste à offrir à une entreprise cliente des services liés au recrutement de travailleurs étrangers temporaires, conformément à ce qui précède. Ces services peuvent notamment inclure l'accompagnement des travailleurs dans leurs démarches d'obtention d'un permis de travail.

L'entreprise cliente est définie ainsi : une personne, société ou autre entité qui, pour combler des besoins en main d'œuvre, a recours aux services d'une agence de placement de personnel. Bien qu'elle soit directement positionnée comme le client de l'agence de placement, dans le cas présent, l'entreprise cliente est en fait l'employeur.

Exemptions et mesures de protection exclusives

Bien que les obligations, les pratiques interdites et les mesures de protection pertinentes pour les travailleurs migrants, leurs employeurs et leurs recruteurs soient examinées en détail dans les prochaines sections, le résumé précédent des définitions de ces entités ainsi que des exemptions applicables est extrêmement important.



Plus l'application de ces lois est restreinte, plus les mesures de protection dépendront des circonstances dans lesquelles un travailleur migrant est autorisé à travailler au Canada. Plusieurs facteurs entrent en ligne de compte pour le travailleur migrant : la personne qui l'a embauché, le programme de migration temporaire de la main d'œuvre auquel il participe, le type de permis de travail qu'il possède, le niveau de compétence de son poste, l'obligation de son employeur de faire une demande d'EIMT ainsi que le salaire qui lui a été offert.

Par conséquent, cette section, ainsi qu'une grande partie de l'analyse qui suit, se caractérise par un thème d'exceptions et d'exemptions, lesquelles ont une incidence sur la couverture de la population générale de travailleurs migrants au Canada. Les statistiques des provinces sur les permis de travail (annexe I) donnent une idée des volumes totaux selon les différents programmes et types de permis de travail. En fonction de l'application de la couverture juridique, ces statistiques donnent une vue d'ensemble sur les travailleurs migrants visés ou non par la réglementation de chaque province.

³⁴ *Loi sur les normes du travail*, RLRQ c N 1.1; *Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires*.

2. AUCUNS FRAIS DE RECRUTEMENT POUR LES TRAVAILLEURS

Aucune commission de recrutement ni aucuns frais connexes ne doivent être facturés aux travailleurs ou aux chercheurs d'emploi, ou mis à leur charge de toute autre manière.



Questions clés : Les frais de recrutement sont-ils interdits? Les employeurs peuvent-ils recouvrer les coûts? Certains coûts liés au recrutement sont-ils admissibles (p. ex. les coûts pour les services d'immigration)? Dans l'affirmative, la nature des coûts admissibles est-elle dévoilée à ceux qui les paient (p. ex. divulgation obligatoire/entente)?

Les recruteurs des travailleurs migrants à l'étranger et au Canada leur imposent souvent des frais, lesquels peuvent notamment être liés au déplacement, à l'organisation des entrevues et du jumelage avec un emploi, aux coûts de l'immigration (passeport, visa et permis de travail) et aux coûts des services. Divers montants d'argent ont été signalés par les médias et les chercheurs dans le contexte canadien, allant de 1 000 \$ à 50 000 \$ dollar canadien, en fonction de différents facteurs, comme le pays d'origine, le type d'emploi, la province de destination et le programme potentiel d'immigration permanente³⁵. Ces frais peuvent représenter plusieurs mois de salaire pour certains travailleurs, les forçant parfois à emprunter de l'argent à des taux d'intérêt élevés, ce qui fait croître la dette que certains travailleurs migrants ont contractée avant même leur arrivée. Après le début de l'emploi au Canada, certains employeurs ou tiers recouvrent également des coûts associés au recrutement et à l'emploi à partir du salaire ou des prestations des travailleurs migrants. Un tel endettement peut avoir pour effet de contraindre les travailleurs à conserver leur emploi malgré de piètres conditions de travail, faisant ainsi augmenter le risque associé à la servitude pour dettes, au travail forcé et à la traite de personnes. Qui plus est, lorsque les travailleurs migrants sont tenus de payer des frais élevés, la sélection des travailleurs peut être faite en fonction de la capacité de payer, et non des compétences et du mérite. Pour toutes ces raisons, le principe selon lequel aucune commission de recrutement ni aucuns frais connexes ne doivent être facturés aux travailleurs ou aux chercheurs d'emploi, ou mis à leur charge de toute autre manière, est essentiel à un cadre de recrutement équitable.

QUE SONT LES COMMISSIONS DE RECRUTEMENT ET LES FRAIS CONNEXES?

En 2018, l'organe directeur de l'OIT a approuvé une définition pour préciser la nature et les caractéristiques des commissions de recrutement et frais connexes ainsi que pour accompagner ses *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable*.

Conformément à la définition de l'OIT, les termes « commissions de recrutement » ou « frais connexes » font référence à toutes les commissions ou tous les frais liés au processus de recrutement permettant aux travailleurs de trouver un emploi ou un placement, quels que soient la manière, le moment ou le lieu où ils sont imposés ou facturés. Cette définition rappelle que les « commissions de recrutement » et les « frais connexes » ne doivent pas être facturés aux travailleurs par un employeur ou l'une de ses filiales, un recruteur de main d'œuvre ou tout autre tiers fournisseur de services connexes. Elle rappelle aussi que les « commissions de recrutement » et les « frais connexes » ne doivent pas être perçus directement ou indirectement (p. ex. au moyen de déductions sur les salaires ou les prestations).

³⁵ Voir Gesualdi Fecteau, D., Thibault, A., Schivone, N., Dufour, C., Gouin, S., Monjean, N. et Moses, É. (2017). *Who, How and How Much? Recruitment of Guatemalan Migrant Workers to Quebec*. St. John's: On the Move Partnership; Wright, Teresa. « [Concerns raised over high fees charged to temporary foreign workers](#). » *National Post*, 28 mai 2018. Dharssi, Alia. « [The murky world of the agencies that recruit temporary foreign workers](#). » *Calgary Herald*, 14 septembre 2016. Champagne, Sarah R. « [Des travailleurs agricoles québécois disent avoir perdu des milliers de dollars](#) », *Le Devoir*, 3 octobre 2017.

Les commissions de recrutement et les frais connexes sont définis séparément. En résumé, les commissions de recrutement comprennent les paiements des services de recrutement, d'aiguillage et de placement, comme la publicité, la diffusion de l'information, la planification des entrevues et la mise en relation des offres d'emploi et des candidatures. Les frais connexes sont des dépenses qui font partie intégrante du processus de recrutement et de placement, comme les frais médicaux, les coûts de formation, les coûts des équipements et les frais administratifs, entre autres. Ces dépenses doivent répondre à l'une des conditions suivantes :

- elles sont engagées par un employeur ou un recruteur de main d'œuvre, ou un intermédiaire agissant en son nom;
- elles sont requises pour permettre aux travailleurs de trouver un emploi ou un placement;
- elles sont imposées lors du processus de recrutement.

Cette dernière condition accorde une certaine marge de manœuvre au moment de déterminer si les coûts sont bel et bien « liés » au processus de recrutement et s'ils sont donc inadmissibles. La définition des frais connexes précise également que des dérogations peuvent être accordées dans certains cas (p. ex. à condition que ce soit dans l'intérêt des travailleurs concernés). Une version abrégée de la définition des commissions de recrutement et des frais connexes est présentée ci-après (voir l'annexe II pour le texte intégral).

Définition des commissions de recrutement et des frais connexes de l'OIT (version abrégée)

Les commissions de recrutement comprennent :

- a) le paiement des services de recrutement proposés par des recruteurs de main d'œuvre, publics ou privés, pour la mise en relation des offres d'emploi et des candidatures;
- b) les paiements effectués dans le cas du recrutement de travailleurs employés pour accomplir un travail au service d'une tierce partie;
- c) les paiements effectués dans le cas du recrutement direct par l'employeur;
- d) les paiements imposés aux travailleurs pour recouvrer les frais de recrutement.

Ces commissions peuvent être ponctuelles ou récurrentes et couvrir des services pour le recrutement, l'obtention de références et le placement, lesquels peuvent englober la publicité, la diffusion de l'information, l'organisation d'entrevues, la soumission de documents pour les autorisations gouvernementales, la vérification de justificatifs, l'organisation du transport et du voyage, et le placement en emploi.

Les frais connexes sont des dépenses qui font partie intégrante du processus de recrutement et de placement [...] Il est admis que l'autorité compétente a toute la latitude pour fixer des dérogations à leur application [...] Ces dérogations devraient toutefois être considérées comme assujetties aux conditions suivantes, sans toutefois s'y limiter :

- i. elles sont établies dans l'intérêt des travailleurs concernés;
- ii. elles sont limitées à certaines catégories de travailleurs et à certains types de services;
- iii. le travailleur sera informé, avant sa prise de fonctions, des frais connexes susceptibles de lui être imputés.

Qu'ils soient initiés par un employeur, un recruteur de main d'œuvre ou un intermédiaire agissant pour le compte de ces derniers; qu'ils soient requis pour permettre aux travailleurs de trouver un emploi ou un placement; ou qu'ils soient imposés lors du processus de recrutement, les frais suivants devraient être considérés comme étant liés au processus de recrutement : frais médicaux; frais d'assurance; frais relatifs aux tests de compétences et de qualifications; coûts de formation et d'orientation; coûts des équipements; frais de déplacement et d'hébergement; frais administratifs.

Il convient aussi de noter que les « coûts illégaux, prohibitifs et non divulgués » sont également inclus dans cette définition : les coûts non contractuels, non divulgués, excessifs ou illégaux ne sont jamais légitimes. Parmi les exemples de coûts illégaux figurent les pots de vin, les contributions forcées, les extorsions et les dessous de table, les cautions, le recouvrement illégal des coûts et les obligations collatérales exigés par tel ou tel acteur de la chaîne de recrutement.



Services liés à l'immigration et coûts dans le processus de recrutement

Conformément à la définition que donne l'OIT des frais connexes, les « frais administratifs » incluent les frais relatifs à la présentation de demandes et aux services nécessaires à la seule fin de mener à bien le processus de recrutement. Ces coûts peuvent englober les frais de représentation et de services destinés à préparer, obtenir ou authentifier les documents liés à l'immigration, comme les permis de travail et de résidence de travailleurs. Les frais liés aux services d'immigration ainsi que la façon dont ils sont régis de concert avec les services de recrutement plus traditionnels est une étrange considération dans le contexte canadien de l'immigration.

Au cours des dernières années, la politique canadienne en matière d'immigration a évolué pour permettre l'intégration de processus d'immigration « en deux étapes » (plutôt qu'en une seule étape), de sorte que les travailleurs migrants doivent d'abord arriver au Canada et obtenir l'expérience de travail ou l'offre d'emploi nécessaire avant de présenter une demande de résidence permanente³⁶. Le rôle des employeurs dans la sélection des immigrants économiques a été élargi en conséquence, puisqu'une expérience de travail ou une offre d'emploi au Canada est requise pour certains volets des programmes des candidats des provinces (PCP) et des programmes fédéraux d'immigration, y compris la catégorie de l'expérience canadienne et le Programme pilote sur l'immigration agroalimentaire.

La relation entre les programmes de migration temporaire de la main d'œuvre et l'immigration permanente au Canada crée donc un lien naturel entre le recrutement des travailleurs migrants et la prestation des services d'immigration. Grâce à l'augmentation du nombre de programmes d'immigration menés par les employeurs au Canada, tant à l'échelle nationale que provinciale, les recruteurs sont bien placés pour intervenir des deux côtés, soit comme « recruteurs de main d'œuvre » qui mettent en relation les travailleurs migrants et les employeurs/offres d'emploi et qui fournissent un accès à diverses voies vers la résidence permanente, et comme « consultants en immigration » qui fournissent aux travailleurs migrants des services de consultation et de représentation en matière d'immigration.

Si les interdictions de facturer des frais se limitent aux coûts associés aux services de recrutement, les recruteurs peuvent facilement cacher les frais perçus en stipulant qu'ils sont « liés à l'immigration » pour échapper aux conséquences. Il est donc important de noter quelles sont les commissions de recrutement et quels sont les frais connexes qui sont interdits en vertu des différentes approches réglementaires au Canada et de déterminer si les services d'immigration sont inclus ou non.

L'interdiction de facturer des commissions de recrutement aux travailleurs migrants ou de recouvrer des frais auprès de ces derniers est au cœur de tous les cadres provinciaux à l'étude. Les interdictions relatives à la facturation des frais et au recouvrement des coûts par les employeurs sont examinées séparément ci-dessous.

INTERDICTIONS CONCERNANT LA FACTURATION DE FRAIS DE RECRUTEMENT

En général, les provinces interdisent aux particuliers ou aux entités compétentes qui participent aux activités de recrutement de facturer 1) des frais en tout genre ou 2) des frais pour des services strictement liés à l'emploi et au recrutement. Dans le deuxième cas, certaines provinces exigent la divulgation des frais non liés au recrutement (2a), par exemple dans le cadre d'un accord distinct avec la personne à qui les services sont facturés. Les coûts des services d'immigration associés au recrutement sont traités explicitement et, dans certains cas, on demande aux parties concernées de faire preuve d'une certaine transparence. Toutes les provinces interdisent la facturation de frais de recrutement à l'exception du Nouveau-Brunswick, où on interdit seulement aux employeurs de

³⁶ Voir Lu, Y. et Hou, F. 2017. *Transition de l'état de travailleurs étrangers temporaires à celui de résidents permanents, 1990 à 2014*. Direction des études analytiques – documents de recherche, no 389. Statistique Canada, no 11F0019M au catalogue. Ottawa : Statistique Canada; Nakache, D et Dixon Perera, L. 2015. *Temporary or Transitional? Migrant Workers' Experiences with Permanent Residence in Canada*. IRPP Étude no 55. Montréal : Institut de recherche en politiques publiques; Valiani, S. 2013 The shifting landscape of contemporary Canadian immigration policy: the rise of temporary migration and employer driven immigration. Dans L. Goldring et P. Landolt, éd. *Producing and negotiation non citizenship: Precarious legal status in Canada*. Toronto : University of Toronto Press, 55–70.

recouvrer les coûts du recrutement. Ci-dessous se trouve un résumé de cette question, accompagné des interdictions légales pertinents par province en guise de référence.

1) Tous les frais sont interdits

Les lois de l'Ontario et du Manitoba interdisent à toute personne participant à des activités de recrutement de facturer des frais. Il n'existe aucune exception, et les dispositions précisent que, dans la mesure où une personne fournit des services de recrutement, aucun type de frais ne peut être facturé au travailleur migrant. Autrement dit, aucun type de frais n'est permis. Par conséquent, ces lois interdisent aussi la facturation de frais pour les services d'immigration.

En Ontario, la LPÉCE interdit de demander, directement ou indirectement, des frais en tout genre à l'étranger à l'égard d'un service, d'un produit ou d'un avantage qui lui a été fourni. Conformément aux lignes directrices sur l'interprétation de cette loi, il peut s'agir de frais imposés pour des services « facultatifs » et « obligatoires », comme des séances d'orientation, de l'aide ou des directives concernant la préparation d'un curriculum vitae ou la préparation à une entrevue d'embauche, des séances de formation en premiers soins et autres. La LRPT du Manitoba précise qu'une personne participant au recrutement d'un travailleur étranger ne doit pas exiger ou percevoir, directement ou indirectement, des frais d'un travailleur étranger pour lui trouver un emploi ou tenter de le faire. Les lignes directrices de cette loi fournissent une interprétation générale de cette disposition et précisent qu'une personne n'a pas le droit de demander des frais à un travailleur étranger pour de l'aide en matière d'immigration et de participer au processus de recrutement, puisque cela va à l'encontre de la LRPT, laquelle interdit aux recruteurs d'imposer, directement ou indirectement, des frais à un travailleur étranger. Autrement dit, si une quelconque partie des services offerts à un travailleur étranger comprend la recherche d'un emploi, il est interdit de demander des frais à ce travailleur, quel que soit le montant.

2) Les frais de recrutement sont interdits

Au Québec et en Nouvelle-Écosse, l'interdiction d'imposer des frais concerne uniquement les services liés au recrutement (au Québec) et à la recherche d'emploi (en Nouvelle-Écosse). Conformément aux lois de ces provinces, tous les autres frais ou coûts qui ne sont pas liés au recrutement sont permis. Le Labour Standards Code (code des normes du travail) de la Nouvelle-Écosse interdit à toute personne d'exiger ou de percevoir, directement ou indirectement, des frais d'une personne pour lui trouver un emploi ou tenter de le faire, ou pour lui fournir des renseignements concernant les employeurs qui sont à la recherche d'employés. À noter que ce principe s'applique à quiconque se voit imposer des frais, et non seulement aux personnes visées par la définition de « travailleur étranger » (foreign worker) contenue dans le Code. Bien que les frais liés aux services d'immigration ne soient pas interdits, le formulaire de demande de licence autorisant le recrutement de la Nouvelle-Écosse requiert des renseignements sur les activités d'immigration auxquelles le recruteur participe, y compris sur les frais habituels qu'il demande.

Au Québec, les travailleurs migrants ne peuvent pas être tenus de payer des frais pour leur recrutement, sauf s'il est question des frais autorisés par un programme du gouvernement canadien (fédéral), conformément au *Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires*³⁷. Par conséquent, une exception s'applique si le gouvernement fédéral (IRCC ou EDSC) autorise que des frais soient perçus par un recruteur.

³⁷ Au moment de la rédaction du présent document, aucuns frais de recrutement ne pouvaient être demandés par un recruteur dans le cadre d'un programme fédéral.

2a) Les frais de recrutement sont interdits et la divulgation des frais non liés au recrutement est obligatoire

L'Alberta, la Colombie-Britannique et la Saskatchewan interdisent également la facturation de frais pour des services de recrutement aux travailleurs. Toutefois, en ce qui a trait aux frais non liés aux services de recrutement, un certain type de divulgation pour les frais connexes est nécessaire. Concrètement, cela donne un certain degré de transparence et de consentement éclairé au travailleur migrant quant à la nature des frais imposés. L'application de la loi est aussi plus efficace pour les autorités, puisqu'on leur fournit des dossiers décrivant tous les frais demandés.

Parmi toutes ces provinces, c'est l'EABLR de l'Alberta qui contient l'interdiction la plus détaillée concernant la facturation de frais. Les agences de placement de l'Alberta n'ont pas le droit d'exiger ou de percevoir, directement ou indirectement, des frais liés aux services commerciaux des agences de placement. Si des services autres que les services commerciaux des agences de placement sont facturés, une entente écrite distincte entre l'agence (le recruteur) et la personne (le travailleur migrant) à qui les frais sont imposés doit être rédigée, et les frais associés à ces services doivent être divulgués dans cette entente. De plus, les agences de placement n'ont pas le droit de demander à une personne de payer pour d'autres services à titre de condition pour l'aider à trouver du travail. L'agence doit s'assurer que les frais sont raisonnables, en plus d'obtenir le consentement écrit de la personne avant la prestation des services en question.

La TFWPA de la Colombie-Britannique et la FWRISA de la Saskatchewan précisent qu'aucuns frais ne peuvent être exigés pour le recrutement et l'emploi et comprennent des exigences concernant la divulgation des « services d'établissement » (settlement services, en Saskatchewan) ou des « services d'immigration » (immigration services, en Colombie-Britannique). Contrairement à l'Alberta, où tous les services autres que les services commerciaux (services de recrutement) des agences de placement doivent être divulgués, la Colombie-Britannique et la Saskatchewan exigent seulement que les frais imposés pour des services liés à l'immigration et à l'établissement soient divulgués, respectivement. Ces provinces ont toutes deux adopté le principe « employeur payeur » selon lequel des frais de recrutement ne peuvent pas être imposés à une personne « autre que l'employeur », ce qui démontre clairement que l'employeur est le seul responsable des frais de recrutement.

À l'instar de l'Alberta, la Colombie-Britannique et la Saskatchewan exigent qu'une divulgation et un consentement soient établis dans une entente ou un contrat distinct. Les deux provinces estiment que si un recruteur fournit des services d'immigration ou d'établissement à un travailleur migrant tout en fournissant des services de recrutement à son employeur, le recruteur doit divulguer ce fait aux deux parties, de même que la nature des services qu'il offre. Les lois de ces provinces exigent aussi que le recruteur obtienne le consentement écrit des deux parties dans un contrat signé qui l'autorise à fournir les services en question.

Interdictions relatives à la facturation des frais par province

Province	Dispositions pertinentes concernant les frais
Colombie-Britannique <i>Temporary Foreign Worker Protection Act (loi sur la protection des travailleurs étrangers temporaires)</i>	Frais et dépenses pour le recrutement et l'emploi 21(1) Il est interdit à toute personne d'imposer, directement ou indirectement, des frais ou des dépenses pour des services de recrutement à une personne autre qu'un employeur. (2) Il est interdit à un recruteur de travailleurs étrangers ou à un employeur d'imposer, directement ou indirectement, des frais ou des dépenses pour l'emploi d'un travailleur étranger.
Alberta <i>Employment Agency Business Licensing Regulation (règlement sur l'octroi de licences aux agences de placement)</i>	Interdiction de facturer des frais 12(1) Aucun exploitant d'une agence de placement n'a le droit d'exiger ou de percevoir, directement ou indirectement, des frais, des récompenses ou d'autres types de rémunération : a) d'un individu qui est à la recherche d'un emploi ou de toute autre personne agissant au nom de cet individu; b) d'un individu qui est à la recherche de renseignements sur les employeurs qui ont besoin d'employés ou de toute autre personne agissant au nom de cet individu; c) d'un individu ou de toute autre personne agissant en son nom pour trouver un emploi à cet individu ou tenter de le faire, ou pour fournir à cet individu des renseignements sur les employeurs qui ont besoin d'employés; d) d'un individu ou de toute autre personne agissant en son nom pour les évaluations ou les tests de compétences et de connaissances requis pour un emploi, lorsque l'individu ou l'emploi se trouve en Alberta. (2) Aucun élément du paragraphe (1) n'interdit à l'exploitant d'une agence de placement de facturer des frais pour la prestation de services à un individu qui ne sont pas des services commerciaux fournis par des agences de placement, y compris les services de rédaction d'un curriculum vitae et les services de formation axée sur les compétences professionnelles, à condition que : a) l'exploitant de l'agence de placement et la personne à qui les frais sont facturés aient conclu une entente écrite pour la prestation des services, laquelle : (i) établit les frais, (ii) est indépendante de toute entente entre l'individu à qui les services sont offerts et l'exploitant de l'agence de placement pour la prestation des services commerciaux offerts par des agences de placement à l'individu; b) l'individu à qui les services sont offerts n'est pas tenu d'avoir accès aux services afin d'accéder aux services commerciaux des agences de placement qui sont offerts par l'exploitant de l'agence de placement; c) les frais sont raisonnables.
Saskatchewan <i>Foreign Worker Recruitment and Immigration Services Act (loi sur les services d'immigration et le recrutement des travailleurs étrangers)</i>	Frais de recrutement 23(1) Conformément au paragraphe (2), personne ne peut exiger, directement ou indirectement, des frais ou des dépenses pour des services de recrutement d'une personne autre qu'un employeur. (2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas aux services d'établissement offerts dans le cadre d'un contrat pour des services d'immigration. 23(5) Aucun consultant en immigration, recruteur de travailleurs étrangers ou employeur ne peut exiger, directement ou indirectement, des frais ou des dépenses pour l'emploi d'un travailleur étranger.
Manitoba <i>Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs</i>	Interdiction d'exiger des frais des travailleurs étrangers 15(4) Il est interdit à tout particulier qui recrute des travailleurs étrangers d'exiger ou de percevoir, directement ou indirectement, des frais d'un travailleur étranger pour lui trouver un emploi ou tenter de le faire.
Ontario <i>Loi de 2009 sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi</i>	Interdiction de demander des frais 7(1) Il est interdit à quiconque agit à titre de recruteur relativement à l'emploi d'un étranger de demander, directement ou indirectement, des frais à l'étranger ou aux autres personnes prescrites à l'égard d'un service, d'un produit ou d'un avantage fourni à l'étranger. Interdiction (3) Il est interdit à quiconque agit pour le compte d'un recruteur de percevoir des frais demandés par le recruteur en contravention au paragraphe (1).

Province	Dispositions pertinentes concernant les frais
Québec Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires	25(2) Le titulaire d'un permis d'agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires ne peut exiger d'un travailleur étranger temporaire, pour son recrutement, des frais autres que ceux autorisés en application d'un programme gouvernemental canadien.
Nouvelle-Écosse Labour Standards Code (code des normes du travail)	Aucuns frais ne sont permis 89B(1) Personne ne peut exiger, directement ou indirectement, de frais d'une autre personne pour : <ul style="list-style-type: none"> a) lui trouver un emploi dans la province ou tenter de le faire; b) lui fournir des renseignements sur les employeurs qui ont besoin d'employés dans la province. (2) Personne n'a le droit d'aider une autre personne à réaliser les activités interdites au paragraphe (1).

INTERDICTIONS CONCERNANT LE RECOUVREMENT DES COÛTS PAR LES EMPLOYEURS

Une interdiction concernant le recouvrement des frais de recrutement par les employeurs au moyen des salaires ou des prestations (p. ex. déductions sur les salaires) est établie en Colombie-Britannique, en Saskatchewan, au Manitoba, en Ontario, au Québec, au Nouveau-Brunswick et en Nouvelle-Écosse. Le cadre pertinent de l'Alberta se limite aux agences de placement; par conséquent, il n'impose aucune exigence directe pour les employeurs à cet égard.

Seuls trois régimes provinciaux prévoient des exceptions pour le recouvrement des frais par les employeurs, soit l'Ontario, le Québec et le Manitoba. La LPÉCE de l'Ontario et la Loi sur les normes du travail du Québec font référence à des coûts autorisés dans le cadre des programmes du gouvernement fédéral, ce que l'Ontario décrit précisément dans sa réglementation comme étant les coûts associés au transport aérien et aux permis de travail, dans l'éventualité où l'employeur est autorisé à déduire de tels coûts conformément à un contrat de travail conclu en vertu du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) du gouvernement du Canada³⁸. Le Québec ne précise pas un programme fédéral en particulier; la province prévoit plutôt une exemption générale pour les frais autorisés dans le cadre d'un programme du gouvernement du Canada. Ces frais comprennent également les frais de déplacement pouvant être recouverts par l'employeur dans certains cas, notamment dans le cadre du PTAS.

Fait intéressant : une seule exception est prévue par la LRPT du Manitoba à l'égard du recouvrement des coûts par les employeurs. La LRPT permet à un employeur d'intenter des poursuites si un travailleur ne se présente pas au travail, commet des actes délibérés d'inconduite ou de violence en milieu de travail, commet des actes malhonnêtes dans le cadre de son travail ou ne satisfait pas pleinement aux conditions d'emploi.

³⁸ Par exemple, les employeurs qui embauchent des travailleurs migrants dans le cadre du PTAS doivent organiser et payer leur transport aller-retour (y compris les déplacements à destination et en provenance de leur lieu de travail au Canada et de leur pays de résidence). Les employeurs sont autorisés à recouvrer une partie de ces coûts au moyen de retenues à la source dans toutes les provinces, sauf en Colombie-Britannique. Le contrat de travail qui est négocié chaque année pour le PTAS précise le montant maximum que les employeurs peuvent déduire (pour en savoir plus, voir les contrats négociés pour 2020 : [Mexique](#) et [pays antillais du Commonwealth](#)).

Interdictions concernant le recouvrement des coûts par les employeurs par province

Province	Dispositions pertinentes concernant le recouvrement des coûts
Colombie-Britannique <i>Temporary Foreign Worker Protection Act</i> (loi sur la protection des travailleurs étrangers temporaires)	21(2) Un recruteur ou un employeur de travailleurs étrangers ne peut pas imposer, directement ou indirectement, des frais ou des dépenses pour l'emploi d'un travailleur étranger. 21 (5) Un employeur ne peut pas réduire le taux de salaire d'un travailleur étranger ni changer, réduire ou éliminer les autres avantages, modalités ou conditions de travail d'un travailleur étranger afin de recouvrer les dépenses associées à son recrutement.
Saskatchewan <i>Foreign Worker Recruitment and Immigration Services Act</i> (loi sur les services d'immigration et le recrutement des travailleurs étrangers)	A 23(4) Un employeur ne peut pas réduire le taux de salaire d'un travailleur étranger ni changer, réduire ou éliminer les autres avantages, modalités ou conditions de travail d'un travailleur étranger afin de recouvrer les dépenses associées à son recrutement, et toute entente entre l'employeur et le travailleur étranger à l'égard d'un tel changement, d'une telle réduction ou d'une telle élimination est nulle.
Manitoba <i>Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs</i>	<p>Recouvrement interdit</p> 16(1) Il est interdit à tout employeur de recouvrer, directement ou indirectement, auprès d'un travailleur étranger : a) sous réserve du paragraphe (2), les frais qu'il a engagés lorsqu'il l'a recruté; b) une autre somme, à moins que celle-ci ne corresponde à la valeur monétaire raisonnable d'un bien, d'un service ou d'un avantage : (i) que le travailleur a reçu de l'employeur, (ii) qui a directement profité au travailleur, (iii) que l'employeur n'a pas obligé le travailleur à obtenir afin de pouvoir être employé ou, dans le cas contraire, que le travailleur n'était pas tenu d'obtenir de l'employeur. <p>Exceptions</p> 16(2) L'employeur peut tenter une poursuite pour recouvrer auprès d'un travailleur étranger les frais raisonnables qu'il a engagés lorsqu'il l'a recruté, si le travailleur ne se présente pas au travail ou s'y présente, mais : a) agit d'une manière que ne tolère pas l'employeur et qui : (i) constitue une inconduite volontaire, de la désobéissance ou un manquement volontaire aux devoirs, (ii) est violente, (iii) est malhonnête; b) ne demeure pas au service de l'employeur pendant presque toute la durée de son emploi.
Ontario <i>Loi de 2009 sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi</i>	<p>Interdiction : recouvrement de dépenses par les employeurs</p> 8(1) Il est interdit à l'employeur de recouvrer ou de tenter de recouvrer, directement ou indirectement, auprès d'un étranger ou des autres personnes prescrites, l'une ou l'autre des dépenses suivantes : a) une dépense qu'il a engagée dans le cadre des dispositions qu'il a prises en vue de devenir ou de tenter de devenir l'employeur de l'étranger; b) une autre dépense prescrite. <p>Règlement 348/15</p> <p>Exception à l'interdiction concernant le recouvrement des coûts</p> 1. Pour l'application du paragraphe 8(2) de la Loi, les dépenses suivantes sont prescrites comme dépenses que l'employeur peut recouvrer ou tenter de recouvrer auprès d'un étranger ou des autres personnes prescrites. Les coûts du transport par avion et des permis de travail, si l'employeur peut les déduire aux termes d'un contrat d'emploi conclu dans le cadre du programme du gouvernement du Canada appelé « Programme des travailleurs agricoles saisonniers ».
Québec <i>Loi sur les normes du travail</i>	92.12 Il est interdit à l'employeur d'exiger d'un travailleur étranger temporaire des frais liés à son recrutement, autres que ceux autorisés en application d'un programme gouvernemental canadien.

Province	Dispositions pertinentes concernant le recouvrement des coûts
<p>Nouveau-Brunswick <i>Loi sur les normes d'emploi</i></p>	<p>38.91(2) Il est interdit à l'employeur, même indirectement, de recouvrer auprès d'un travailleur étranger les frais qu'il a engagés en le recrutant qui sont inadmissibles sous le régime du programme au titre duquel il l'a recruté.</p> <p>38.91(3) Il est interdit à l'employeur de réduire le taux de salaire, de réduire ou d'éliminer tout autre avantage ou de modifier les modalités ou les conditions de travail qu'il s'est engagé à respecter à l'égard du travailleur étranger au moment de son recrutement.</p>
<p>Nouvelle-Écosse Labour Standards Code (code des normes du travail)</p>	<p>Aucun recouvrement des coûts auprès des employés</p> <p>89E Aucun employeur n'a le droit de recouvrer, directement ou indirectement, auprès d'un employé les frais qu'il a engagés en le recrutant.</p> <p>Aucune retenue à la source</p> <p>89F(1) Aucun employeur ne peut réduire le taux de salaire d'un travailleur étranger qu'il a embauché ni changer, réduire ou éliminer les autres avantages, modalités et conditions de travail d'un travailleur étranger que l'employeur s'est engagé à fournir en participant à son recrutement.</p>

3. INSCRIPTION ET LICENCE

La réglementation régissant les activités d'emploi et de recrutement doit être claire, transparente et appliquée de manière efficace. L'utilisation de systèmes normalisés pour la certification, l'octroi de licences et l'inscription doit être mise en évidence.



LICENCE AUTORISANT LE RECRUTEMENT

Questions clés : Les activités de recrutement exigent-elles une licence? Quels sont les critères d'admissibilité pour demander et obtenir une licence? Quelle est la proportion de la chaîne d'approvisionnement en main d'œuvre visée par les exigences relatives à l'obtention d'une licence?

Exiger que les recruteurs obtiennent une licence est une façon proactive pour les gouvernements de déterminer explicitement qui sont les personnes pouvant prendre part au processus de recrutement et de placement des travailleurs migrants. Les autorités peuvent faire une évaluation préalable du caractère, des antécédents financiers et de la compétence d'un particulier ou d'une entreprise au moyen d'un ensemble de restrictions et d'exigences imposées dès le début du processus de demande. Si des conclusions positives sont tirées, une licence autorisant le recrutement peut être accordée afin d'autoriser le particulier ou l'entité à exercer des activités de recrutement. Habituellement, la validité de la licence est limitée dans le temps, et un renouvellement est nécessaire à la poursuite des activités de recrutement au-delà de la date d'expiration de la licence initiale. Cette approche permet de procéder à une surveillance continue des activités, puisque le renouvellement des licences peut être refusé et que ces dernières peuvent être suspendues ou annulées tout au long de leur période de validité, notamment pour des motifs liés à des comportements ou à des infractions aux règles prescrites. Des frais peuvent être imposés pour la présentation d'une demande et, dans la plupart des cas, une caution est exigée en guise de sécurité advenant le non-respect des obligations (p. ex. lorsque des frais interdits sont découverts). Les particuliers ou les entités qui ne sont pas titulaires d'une licence sont considérés comme étant « non autorisés » et des sanctions administratives ou pénales peuvent s'appliquer s'ils participent à des activités de recrutement sans avoir obtenu une licence. Qui plus est, les employeurs sont tenus responsables des contraventions des recruteurs advenant le cas où ils embauchent des recruteurs non autorisés, ce qui crée une véritable demande à l'égard des recruteurs autorisés au sein de la chaîne d'approvisionnement.

Figure 6 : Carte des licences autorisant le recrutement



Les six régimes provinciaux suivants comportent des exigences relatives à l'obtention d'une licence pour les particuliers ou les entreprises qui participent au recrutement et au placement des travailleurs migrants : la Colombie-Britannique, l'Alberta, la Saskatchewan, le Manitoba, le Québec et la Nouvelle-Écosse. Comme mentionné précédemment, l'exigence d'obtenir une licence n'est pas universelle; en général, la plupart des lois dispensent les employeurs, les membres de la famille, les gouvernements et les établissements d'enseignement de cette exigence (tableau 5). Les caractéristiques communes des régimes d'octroi de licences

autorisant le recrutement sont examinées par thème, et les tableaux 6 et 7 contiennent une analyse comparative des provinces.

Examen préalable : admissibilité, demande, frais et garanties

Certaines provinces imposent des restrictions à l'égard des personnes pouvant présenter une demande de licence autorisant le recrutement au moyen de critères d'admissibilité exclusifs. Par exemple, tous les régimes à l'étude, sauf ceux de l'Alberta et du Québec, exigent que le titulaire de la licence soit un particulier; autrement dit, il ne peut pas être une entreprise/entité commerciale. À noter que le régime du Québec exige qu'un particulier représente sa propre personne dans une demande, ce qui fait en sorte qu'il doit être âgé d'au moins 18 ans.



Au Manitoba et en Nouvelle-Écosse, seuls les avocats, les parajuristes, les notaires du Québec et les consultants en immigration peuvent être se voir accorder une licence, à condition qu'ils soient membres en règle de leur organisme de réglementation professionnelle respectif. Cette façon de faire restreint le groupe de personnes pouvant obtenir une licence de la même façon que la loi fédérale régissant l'immigration, au moyen de l'article 91 de la LIPR, impose des restrictions quant aux personnes pouvant donner des conseils en matière d'immigration. Le modèle de la Saskatchewan est examiné plus en détail ci-dessous, où les consultants en immigration doivent obtenir une licence distincte pour fournir des services d'immigration dans la province.

Règlement sur les consultants en immigration de la Saskatchewan

La FWRISA de la Saskatchewan constitue une approche réglementaire unique pour le recrutement des travailleurs migrants au Canada, puisqu'elle s'applique aux employeurs et aux recruteurs des travailleurs migrants, de même qu'aux consultants en immigration. Si une personne fournit des services d'immigration à un étranger, elle doit posséder une licence et respecter les exigences applicables prévues par la FWRISA, sauf dans certains cas, notamment s'il s'agit d'un avocat ou d'un membre de la famille. Afin d'obtenir une licence autorisant le recrutement, la personne doit être un membre en règle du CRCIC (exigence prévue par la LIPR, sauf s'il s'agit d'un membre en règle d'un barreau d'une province), et fournir une garantie financière de 20 000 \$ pouvant être utilisée pour rembourser les étrangers s'ils encourent des frais ou des coûts qui contreviennent à la FWRISA.

Conformément à la FWRISA, un consultant en immigration est une personne qui, moyennant des frais ou une rémunération, fournit des « services d'immigration » (immigration services), lesquels sont considérés comme des services visant à aider un étranger à immigrer en Saskatchewan, y compris : faire des recherches sur les possibilités, les lois ou les processus d'immigration et formuler des conseils en la matière; préparer ou participer à la préparation, à la production et à la présentation des demandes et des documents liés à l'immigration (y compris les demandes pour les catégories d'immigration temporaire et permanente); représenter un étranger auprès des autorités de l'immigration. Il s'agit également de la prestation de services d'établissement pour aider un étranger à s'adapter à la société ou à l'économie de la Saskatchewan ou à accéder à des programmes, des réseaux et des services sociaux, économiques, gouvernementaux ou communautaires (p. ex. logement temporaire, formation linguistique en anglais et obtention d'une carte d'assurance maladie).

Le modèle de la Saskatchewan régit l'ensemble des activités liées au recrutement et à l'immigration, en plus de mener des enquêtes sur ces activités. Par conséquent, une personne doit posséder une licence de recruteur de travailleurs étrangers et une licence de consultant en immigration si elle réalise ces deux types d'activités. En ce sens, la FWRISA est la seule loi canadienne qui répond à la nature hautement intégrée des services de recrutement et de consultation aux fins d'immigration en les regroupant dans un même régime.

Les licences sont seulement accordées si les conditions prescrites sont respectées pendant le processus de demande. Les renseignements recueillis à l'aide d'un formulaire de demande qui sont considérés comme pertinents varient; il peut s'agir de renseignements de base sur l'entreprise et la personne ressource ou de renseignements détaillés sur les antécédents du demandeur en matière de faillite, d'impôt et de criminalité. Ces renseignements peuvent également porter sur les relations du demandeur avec tous les partenaires de sa chaîne d'approvisionnement en main d'œuvre. En règle générale, les demandes sont conçues de manière à recueillir une quantité importante de

renseignements sur le caractère et les activités du demandeur. Des enquêtes peuvent être menées par une autorité pertinente à l'égard du caractère, des antécédents financiers et de la compétence d'un particulier ou d'une entité. L'EABLR de l'Alberta exige aussi que le demandeur fournisse des copies de deux ententes, soit une entente entre l'agence de placement (c. à d. le recruteur) et l'employeur, et une entente entre l'agence de placement et le travailleur migrant (c. à d. la personne qui est à la recherche d'un emploi).

Contrairement à la plupart des provinces qui exigent des frais pour la demande ou la licence, la demande en tant que telle est gratuite en Colombie-Britannique et en Saskatchewan. Au Québec, si la licence est accordée, une somme de 1 780 \$ est due en deux versements égaux, soit 890 \$ lorsque la licence est délivrée et 890 \$ un an plus tard. Des frais de demande sont exigés au Manitoba (100 \$), en Nouvelle-Écosse (100 \$) et en Alberta (120 \$ à titre de droits de licence).

Une garantie financière ou une caution est exigée dans toutes les provinces, à l'exception du Québec, et peut servir à dédommager ou à rembourser les travailleurs migrants qui subissent des pertes financières en raison d'une violation ou d'une contravention commise par un titulaire de licence. Cette caution/garantie financière varie grandement d'une province à l'autre, allant notamment de 5 000 \$ en Nouvelle-Écosse à quatre fois ce montant en Colombie-Britannique et en Saskatchewan (20 000 \$). L'Alberta exige la caution/garantie financière la plus élevée, soit 25 000 \$; toutefois, il s'agit seulement d'une exigence pour les agences de placement internationales qui recrutent des employés pour des postes des niveaux B, C ou D de la CNP. La caution/garantie financière exigée au Manitoba est l'une des moins élevées, soit 10 000 \$.

Refus, suspension et annulation de la licence

Les conditions relatives à la délivrance, au renouvellement et au maintien de la licence exigent un respect continu de la loi. Les administrateurs disposent de divers pouvoirs leur permettant de refuser une demande de licence ou de renouvellement, ou de modifier, de suspendre ou d'annuler une licence pendant sa période de validité. De plus, certains régimes stipulent que des modalités peuvent être imposées à n'importe quel moment. Ces outils favorisent la surveillance et la responsabilisation continues des titulaires de licence et de leurs activités, en plus d'encourager la conformité et la conduite équitable. Les motifs de refus prévus par les régimes d'octroi de licences incluent des circonstances où le demandeur n'a pas respecté la législation ou la réglementation pertinente ou a fourni des renseignements incomplets, faux, trompeurs ou inexacts dans sa demande, ou encore si des éléments de preuve concernant la conduite antérieure du demandeur démontrent que ce dernier n'agira pas en toute légalité ou de façon intègre. Une décision visant à suspendre ou à annuler une licence peut être prise en se basant sur ces mêmes motifs, ou si le titulaire de licence ne fournit pas les renseignements demandés ou exigés par l'autorité concernée (entre autres). Au Québec, une condamnation criminelle ou pénale en lien avec le recrutement ou avec un cas de discrimination, de harcèlement psychologique ou de représailles dans le contexte de l'emploi peut donner lieu au refus d'une demande de licence.

Connaissance et compréhension des obligations juridiques

Il convient de noter qu'aucun régime d'octroi de licences n'exige que les demandeurs démontrent de manière officielle une bonne compréhension des lois pertinentes en ce qui a trait aux droits des travailleurs migrants ou des obligations imposées aux titulaires de licence avant la délivrance d'une licence; aucune formation ni aucun examen visant à évaluer leur compréhension n'est exigé. Cela étant dit, tous les régimes fournissent du matériel en ligne ou avec la licence qui énonce les obligations principales et les pratiques interdites en langage clair.

Certaines provinces, comme la Nouvelle-Écosse, peuvent imposer des modalités en guise de garantie s'il semble que, d'entrée de jeu, le titulaire d'une licence ne comprend pas bien les règles

pertinentes. De telles modalités sont imposées sur une base discrétionnaire pour obliger les titulaires de licence à consulter régulièrement les Normes du travail de la Nouvelle-Écosse. Par exemple, un titulaire de licence peut être contraint de divulguer certaines activités aux autorités tous les trois mois et de démontrer qu'il a fourni des contrats écrits aux travailleurs ainsi que certains renseignements à propos de leurs droits. Cette exigence garantit un certain niveau de connaissance quant aux exigences juridiques pour assurer la conformité.

Une autre mesure visant à s'assurer que les titulaires de licence comprennent bien leurs obligations consiste à exiger une déclaration solennelle à l'étape de la demande et du renouvellement. Par conséquent, les demandeurs seraient tenus de déclarer solennellement qu'ils s'engagent à respecter les obligations juridiques pertinentes et à maintenir une norme de conduite élevée. La Saskatchewan exige l'approbation d'un document normalisé de « modalités » (Terms and Conditions), lequel énonce diverses obligations, infractions et interdictions.

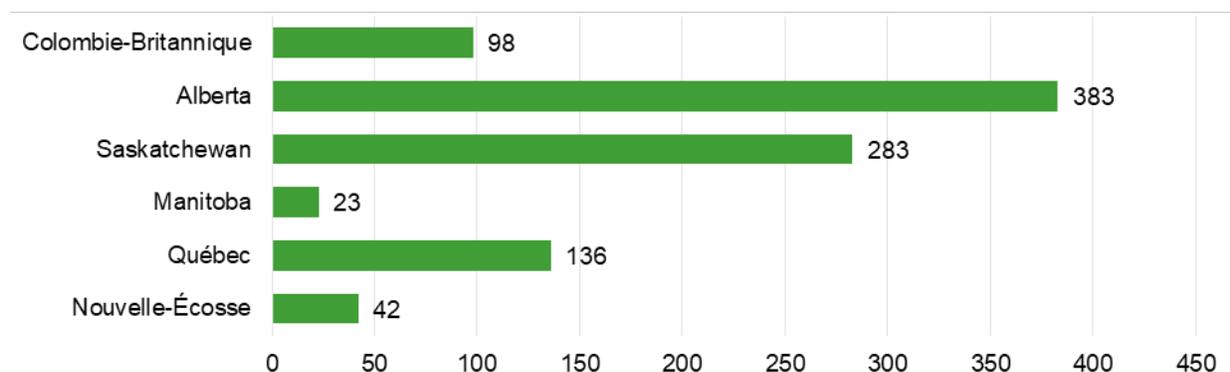
Caractéristiques des licences

Toutes les licences autorisant le recrutement des différents régimes ont une durée limitée et ne peuvent pas être transférées. Toutefois, la période de validité des licences varie d'une province à l'autre, et certaines lois stipulent que les licences peuvent être accordées pour un nombre maximum d'années, ce qui laisse un certain pouvoir discrétionnaire quant à leur durée (p. ex. concrètement, une licence peut être accordée pour un an, alors que la loi stipule qu'elle peut être accordée pour un maximum de trois ans). La période de validité des licences varie entre un an (en Colombie-Britannique et au Manitoba), deux ans (en Alberta, en Saskatchewan et au Québec) et trois ans (en Nouvelle-Écosse).

Accès du public

Les recruteurs de tous les régimes provinciaux qui possèdent une licence sont énumérés dans un registre public en ligne³⁹. Les travailleurs migrants et les employeurs peuvent ainsi vérifier par eux-mêmes la légitimité du recruteur avant de conclure une entente officielle. Les employeurs ont avantage à embaucher des recruteurs autorisés, puisqu'ils peuvent être tenus responsables de contraventions dans l'éventualité où un recruteur non autorisé commet une infraction. En règle générale, la liste précise en langage clair que les recruteurs qui y sont inscrits sont les seules personnes autorisées à recruter des travailleurs migrants dans la province. Les registres publics fournissent des renseignements de base, soit le nom et les coordonnées des recruteurs, ainsi que la date d'expiration de leur licence.

Figure 7 : Nombre de licences autorisant le recrutement affichées en ligne (en date de février 2020)



³⁹ Liens vers chaque registre public : [Colombie-Britannique](#), [Alberta](#), [Saskatchewan](#), [Manitoba](#), [Québec](#) et [Nouvelle-Écosse](#).

En Saskatchewan, une liste distincte des personnes dont la licence autorisant la prestation de services de recrutement a été suspendue, ou dont la demande de licence a été refusée, est également publiée. Le Québec exige que les titulaires d'une licence affichent leur licence bien en vue dans leur siège social et dans tout autre établissement où ils exercent leurs activités. En Nouvelle-Écosse, toutes les modalités associées aux licences sont également rendues publiques. La Colombie-Britannique maintient le registre public le plus détaillé, lequel doit comprendre les modalités, les conditions et les modifications des licences, de même que les licences suspendues ou annulées ainsi que les dates qui s'y rattachent.

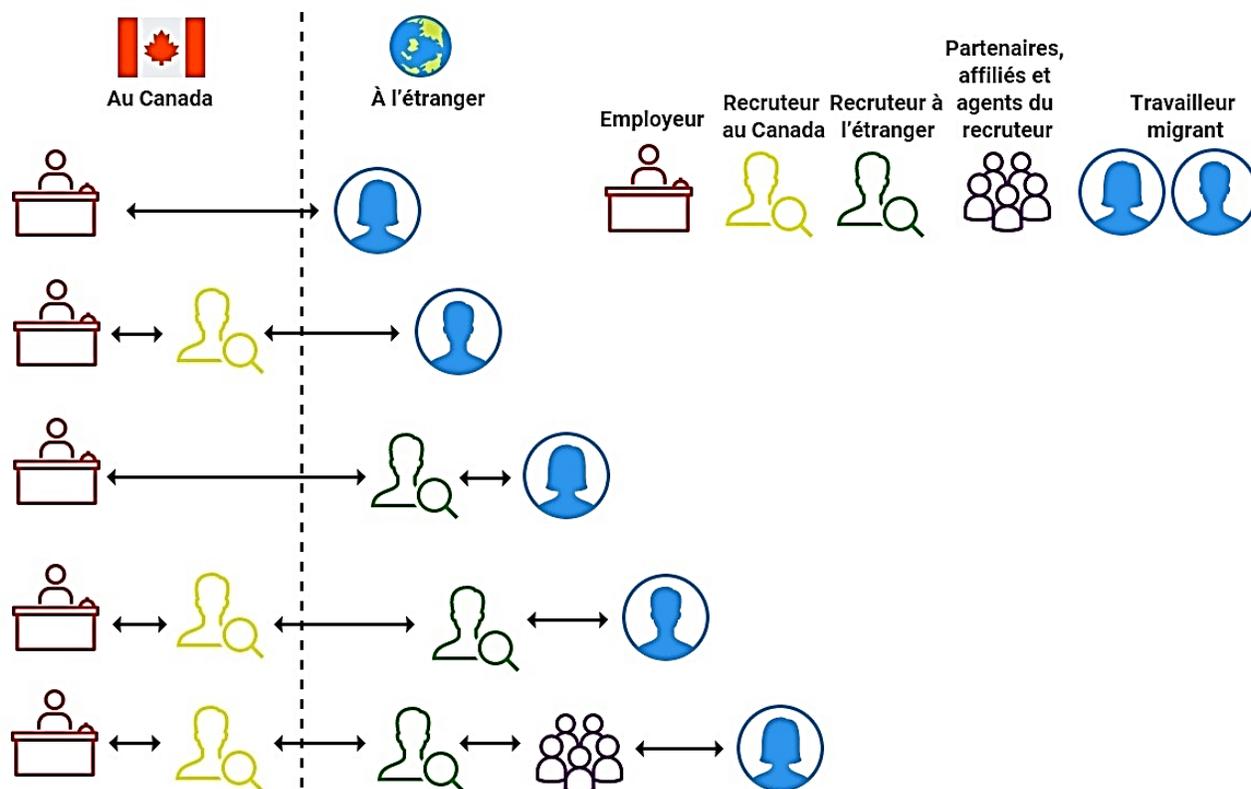
Chaînes d'approvisionnement en main d'œuvre et responsabilisation

Pour faciliter la présente étude, ce document fait appel à un portrait simplifié des relations entre les travailleurs migrants et les recruteurs en utilisant le terme « recruteur de main d'œuvre ». Il convient toutefois de noter que les recruteurs de main d'œuvre, y compris les titulaires de licence assujettis à la réglementation officielle, sont souvent liés à d'autres courtiers ou sous agents, officiels ou non, qui font partie de chaînes d'approvisionnement en main d'œuvre complexes. Étant donné que l'on fait souvent appel à ces réseaux de recruteurs et de sous agents, officiels ou non, pour trouver des travailleurs migrants et des employeurs potentiels, il est essentiel d'adopter des lois qui obligent la reddition de comptes dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement de l'emploi et du recrutement. Une brève description de ces réseaux est fournie ci-dessous afin de mettre en contexte la réglementation des provinces en la matière.

Le recrutement de la main d'œuvre internationale est associé à plusieurs structures relationnelles, certaines étant plus complexes que d'autres. La longueur de la chaîne d'approvisionnement varie elle aussi; d'un côté, celle d'un employeur qui embauche directement un travailleur migrant serait la plus courte, tandis que de l'autre côté, celle d'un employeur qui embauche un recruteur au Canada qui, à son tour, s'appuie sur un réseau de recruteurs (officiels ou non) à l'étranger serait beaucoup plus longue. La figure 8 montre une représentation visuelle simplifiée de certaines des structures relationnelles du recrutement, lesquelles ont été adaptées au contexte canadien⁴⁰.

⁴⁰ Bien que la figure 8 représente certaines des relations types, le recrutement de la main d'œuvre dans le cadre du PTAS passe par des gouvernements étrangers (p. ex. le gouvernement du Mexique et les gouvernements des pays antillais du Commonwealth) et des groupes d'employeurs (FARMS et FERME), ce qui n'est pas représenté ici.

Figure 8 : Modèles de chaîne d'approvisionnement pour le recrutement de la main d'œuvre



Par conséquent, certaines provinces recueillent des renseignements détaillés à l'étape de la demande de licence pour découvrir l'étendue et l'emplacement de la chaîne d'approvisionnement du recruteur dans la province et à l'extérieur du Canada. Par exemple, la Saskatchewan et la Colombie-Britannique exigent que les demandeurs divulguent le nom et l'adresse de tous leurs partenaires, affiliés ou agents qui sont situés ou qui exercent leurs activités à l'intérieur ou à l'extérieur de leur province respective. Conformément à la TFWPA de la Colombie-Britannique, les titulaires de licence sont tenus de s'assurer que leurs partenaires, affiliés ou agents respectent les lois pertinentes. De son côté, la Saskatchewan établit des responsabilités au moyen de son code de conduite, conformément à ce qui suit. La Nouvelle-Écosse exige aussi que les demandeurs fournissent des renseignements détaillés sur leur chaîne d'approvisionnement, y compris le nom des personnes avec qui les demandeurs ou leur employeur prévoient travailler et une description de leur relation juridique. Dans son formulaire de demande, le Manitoba oblige les demandeurs à fournir un organigramme démontrant la relation entre toutes les sociétés mères, dominantes, filiales et affiliées. Exposer la chaîne d'approvisionnement des titulaires de licence au moyen d'une divulgation proactive favorise la conformité aux lois, puisque les titulaires de licence peuvent être tenus responsables des contraventions commises par leurs partenaires ou affiliés.

Qui plus est, les provinces où les employeurs doivent s'inscrire et où les recruteurs doivent obtenir une licence, la responsabilité en cas d'infraction (p. ex. facturation de frais illégaux) incombe à l'employeur s'il a embauché un recruteur non autorisé. Il incombe aux employeurs de seulement embaucher des recruteurs qui possèdent une licence, faute de quoi les frais exigés illégalement peuvent être recouverts auprès d'eux. En Nouvelle-Écosse, les employeurs qui font appel à des recruteurs non autorisés commettent une infraction supplémentaire. Ensemble, ces dispositions font en sorte qu'il est dans l'intérêt de l'employeur de veiller à la conformité de sa chaîne d'approvisionnement en main d'œuvre et de s'assurer, au minimum, de seulement avoir recours aux recruteurs légitimes et autorisés dans la province.

Code de conduite des recruteurs

La Saskatchewan exige que les titulaires d'une licence de recrutement respectent un code de conduite pour les recruteurs de travailleurs étrangers (voir l'annexe III pour le texte complet), lequel comporte des normes de conduite professionnelle pour les recruteurs autorisés ainsi que des conseils relatifs à leur pratique. Ce code de conduite interdit aux recruteurs de participer à des activités illégales; de fournir des conseils ou de créer de fausses attentes qui pourraient faire en sorte qu'un étranger se départisse de ses biens, quitte son emploi et déménage sans avoir la certitude de pouvoir travailler au Canada; de représenter, de manière explicite ou implicite, que les services offerts par le recruteur sont approuvés par le gouvernement de la Saskatchewan. Ce code de conduite établit également des responsabilités professionnelles concernant la prestation d'une aide et de services compétents, rapides, ouverts, honnêtes et justes, ainsi que de communications en temps opportun.

Tableau 6 : Comparaison des processus d'octroi des licences par province

Examen préalable	C.-B.	Alb.	Sask.	Man.	Qc.	N.-É.
Admissibilité						
Doit être un particulier	Oui	Non	Oui	Oui	Non*	Oui
Qualification requise à titre d'avocat ou de consultant en immigration	Non	Non	Non**	Oui	Non***	Oui
Demande						
Exigence de première ligne concernant la divulgation des antécédents/dossiers criminels	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Divulgation obligatoire de la chaîne d'approvisionnement en main d'œuvre (partenaires, affiliés, etc.)	Oui	Oui -	Oui	Oui	Non	Oui
Aspect financier						
Frais liés aux demandes ou aux licences	0 \$	120 \$	0 \$	100 \$	1 780 \$ [^]	100 \$
Montant de la caution ou du dépôt de garantie	20 000 \$	25 000 \$, seulement pour les postes des catégories B, C et D de la CNP	20 000 \$	10 000 \$	0 \$	5 000 \$

*Cependant, les demandes de licence doivent être présentées par une personne physique qui a pour mandat d'agir comme répondant. Cette personne est responsable des communications avec la CNESST, et surtout d'envoyer et de mettre à jour les renseignements requis.

** La FWRISA exige une licence distincte de consultant en immigration si des services d'immigration sont offerts; l'obligation d'être membre du CRCIC ne s'applique pas pour ce groupe (les avocats sont dispensés de cette exigence).

*** Les agences de placement doivent s'assurer que tous les employés qui fournissent des conseils en matière d'immigration sont autorisés en vertu des lois du Québec.

- Les agents doivent s'inscrire auprès de Service Alberta pour agir au nom de l'agence de placement.

[^] Cette somme doit être payée en deux versements égaux : 890 \$ lorsque la licence est délivrée et 890 \$ un an plus tard.

Tableau 7: Comparaison des caractéristiques des licences par province

Éléments	C.-B.	Alb.	Sask.	Man.	Qc.	N.-É.
Caractéristiques des licences						
Durée (en années)	1*	2	2**	1	2	3
Non transférable	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Registre public	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Nombre de licences publiées en ligne en date du 17 février 2020	98	383	283	23	136***	42
Code de conduite	Non	Non	Oui	Non	Non	Non
Délivrance de la licence						
Pouvoir de refuser ou de rejeter la licence	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Pouvoir de suspendre ou d'annuler la licence	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Des modalités peuvent-elles être imposées à n'importe quel moment?	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Oui
Lien avec l'employeur						
Un régime pour l'inscription des employeurs est en place	Oui	Non	Oui	Oui	Oui	Oui
L'employeur est tenu responsable s'il a recours à un recruteur non autorisé	Oui	Non	Oui	Oui	Oui	Oui

*Autorisation légale d'un maximum de trois ans.

**Autorisation légale d'un maximum de cinq ans.

***Au moment de la rédaction du présent document, les exigences relatives à l'octroi des licences du Québec avaient été mises en œuvre depuis peu (selon une disposition transitoire, les agences de placement avaient jusqu'au 14 février 2020 pour faire une demande). Par conséquent, les licences affichées en ligne (soit 136 licences) étaient associées à des demandes en cours conformément à l'état indiqué : « demande en cours de traitement ».

INSCRIPTION DES EMPLOYEURS

Questions clés : Les employeurs sont-ils tenus de s'inscrire pour embaucher des travailleurs migrants? L'inscription peut-elle être refusée? Dans l'affirmative, en fonction de quels critères? Quelles sont les mesures incitatives en place pour favoriser la conformité?

L'exigence concernant l'inscription des employeurs auprès des normes d'emploi ou de travail pour le recrutement et l'embauche de travailleurs migrants permet de réaliser une surveillance gouvernementale proactive. Ce faisant, l'embauche de travailleurs migrants est considérée comme un privilège : les employeurs doivent présenter une demande et être approuvés pour obtenir un certificat d'inscription sur une base continue, soit tant et aussi longtemps que des travailleurs migrants travaillent pour eux. Les demandes peuvent être refusées en raison de la conduite antérieure du demandeur ou des conditions prescrites. Une fois approuvée, l'inscription peut être annulée ou suspendue pour des raisons similaires, faisant ainsi en sorte que le titulaire ne soit plus autorisé à embaucher un travailleur migrant. Certaines provinces informent les employeurs de l'exigence concernant leur inscription afin que les documents d'immigration pertinents et requis leur soient transmis. Par exemple, si l'employeur ne fournit pas de certificat d'inscription valide, sa demande d'EIMT auprès du gouvernement fédéral ou sa demande dans le cadre d'un PCP sera refusée ou renvoyée à l'organisme chargé de l'inscription.

Qui plus est, si l'exigence concernant l'inscription des employeurs est appliquée, les autorités peuvent tirer parti des renseignements et des données recueillis pendant le processus, y compris les détails sur les postes, les secteurs de l'industrie, les lieux de travail et autres, pour mieux cibler les inspections et répartir les ressources. Bien que cette composante de l'approche réglementaire soit la plus simple, elle demeure extrêmement importante, puisqu'elle permet aux provinces de savoir où les travailleurs migrants travaillent. Les inspecteurs peuvent ainsi cibler et de surveiller les

conditions de travail des migrants de façon proactive afin d'assurer la conformité aux normes d'emploi et, dans une certaine mesure, d'empêcher les employeurs non conformes d'embaucher des travailleurs migrants.

C'est d'autant plus important dans le contexte canadien, où le gouvernement fédéral détient des données sur les permis de travail et les employeurs concernés (c. à d. des renseignements sur l'endroit où les migrants travaillent). Des ententes d'échange de renseignements entre le Canada et la province doivent être conclues pour que ces données soient communiquées par le gouvernement fédéral aux gouvernements provinciaux aux fins de l'administration de la législation en matière d'emploi. En l'absence de telles ententes, l'inscription des employeurs à l'échelle provinciale est un mécanisme efficace pour combler cette lacune et mieux comprendre les pratiques d'embauche des employeurs ainsi que la conformité dans le contexte de la main d'œuvre migrante dans la province. L'exigence concernant l'inscription des employeurs se limite généralement aux employeurs des travailleurs migrants considérés comme plus « vulnérables » que d'autres par les organismes de réglementation, et ne s'applique habituellement pas aux employeurs de la définition la plus vaste d'un travailleur migrant.

Six des huit provinces à l'étude, soit la Colombie-Britannique⁴¹, la Saskatchewan, le Manitoba, le Québec, le Nouveau-Brunswick et la Nouvelle-Écosse, ont un certain type de système pour l'inscription obligatoire des employeurs qui souhaitent embaucher des travailleurs migrants. Sauf au Nouveau-Brunswick, ces systèmes sont complémentaires aux exigences relatives aux licences autorisant le recrutement. Le tableau 4 présente les exemptions relatives à l'inscription dans chacune des provinces. L'analyse ci-dessous porte sur les thèmes principaux des systèmes pour l'inscription des employeurs de travailleurs migrants. Un résumé de leurs différences est présenté dans le tableau 8.

Figure 9 : Carte concernant l'inscription des employeurs



⁴¹ Au moment de la rédaction du présent document, les exigences concernant l'inscription des employeurs de la Colombie Britannique n'étaient pas encore en vigueur. Certains détails, comme la période de validité des certificats, n'étaient pas encore connus; c'est pourquoi ils portent la mention « À déterminer ».

Déclaration ou inscription après l'embauche de travailleurs migrants

Pour commencer, selon les modèles du Nouveau-Brunswick et du Québec, l'inscription des employeurs ou la déclaration de renseignements sur les travailleurs migrants est seulement requise après l'embauche d'un travailleur migrant. Cette approche diffère des modèles proactifs dans le cadre desquels une demande d'inscription doit être présentée avant d'embaucher des travailleurs étrangers, comme il est mentionné ci-dessous. En ce sens, il n'existe pas de critères pour refuser une demande d'inscription; il n'y a qu'une exigence de fournir des renseignements dès l'embauche. Le Nouveau-Brunswick exige que l'employeur s'inscrive chaque année, tandis que le Québec exige seulement la mise à jour des renseignements en cas de changement. Aucuns frais d'inscription ne sont exigés dans ces deux provinces.

Déclaration d'embauche de travailleurs étrangers temporaires au Québec

Conformément à l'approche réglementaire du Québec, tout employeur qui embauche un travailleur migrant doit en informer la CNESST en présentant une déclaration d'embauche de travailleurs étrangers temporaires à la CNESST. Cette déclaration doit comporter les éléments suivants :

- le nom de l'entreprise et des détails connexes;
- le nom de l'agence de recrutement embauchée, le cas échéant;
- le nom du travailleur migrant et le type de travail à réaliser;
- la date de début et la date de fin prévue du contrat avec le travailleur.

Le formulaire peut être présenté en ligne ou par la poste, et toute modification subséquente doit être présentée au moyen d'un formulaire de modification spécial.

Demande d'inscription

En revanche, les employeurs de la Colombie-Britannique, de la Saskatchewan, du Manitoba et de la Nouvelle-Écosse qui souhaitent embaucher des travailleurs migrants doivent d'abord s'inscrire auprès de l'organisme responsable des normes d'emploi ou de travail. Aucuns frais d'inscription ne sont exigés dans ces provinces. Les employeurs doivent fournir des renseignements sur leur entreprise (nom, adresse, industrie, etc.) ainsi que des détails sur les types de postes pour lesquels ils souhaitent recruter des travailleurs migrants (p. ex. emplacement, salaire et niveau de compétence). Dans certains cas, ils doivent indiquer les pays d'origine des travailleurs qu'ils souhaitent embaucher ainsi que le programme d'immigration temporaire de la main d'œuvre auquel ils souhaitent participer.

À ce stade-ci, le Manitoba et la Nouvelle-Écosse exigent des renseignements sur les organismes tiers et les personnes qui participent au processus de recrutement, s'il y a lieu. Il s'agit d'une façon d'assurer la conformité à l'exigence de collaborer avec des recruteurs qui possèdent une licence. Par exemple, le Manitoba et la Nouvelle-Écosse pourraient refuser une demande d'inscription si le recruteur tiers indiqué dans la demande ne possède pas de licence.

Délivrance du certificat ou refus de la demande

Après avoir reçu une demande, l'organisme responsable des normes d'emploi ou de travail concerné s'assure que le demandeur a fourni tous les renseignements requis et examine la conduite antérieure de l'employeur pour déterminer s'il agira en toute légalité et de façon intégrée dans le cadre de l'embauche de travailleurs migrants. Cette étape est habituellement réalisée à l'aide des dossiers sur la conformité antérieure dans la province ou des documents demandés pendant le processus de demande, comme des états financiers, des documents fiscaux, des permis d'exploitation commerciale ou autres. En règle générale, une demande peut être refusée en raison d'un cas antérieur de non-conformité à la législation pertinente, comme les normes d'emploi ou les

normes de santé et de sécurité au travail, en raison de fausses déclarations ou s'il existe des motifs raisonnables de croire que le demandeur n'agira pas en toute légalité et de façon intègre.



La Colombie-Britannique et la Saskatchewan ont toutes deux des motifs de refus liés à la non-conformité du demandeur aux modalités, aux conditions ou aux engagements établis par l'approbation du gouvernement fédéral concernant l'embauche de travailleurs migrants. Il est notamment possible de refuser une demande si le gouvernement fédéral (p. ex. IRCC ou EDSC) a établi que l'employeur n'a pas respecté les conditions du programme auquel il participe, aux termes du RIPR.

Lorsqu'un certificat d'inscription est délivré, sa durée est limitée et l'employeur doit présenter une nouvelle demande régulièrement. Des certificats d'un an sont délivrés au Manitoba et en Nouvelle-Écosse, tandis que des certificats de deux ans sont délivrés en Saskatchewan. Contrairement aux licences pour les recruteurs, aucun registre concernant l'inscription des employeurs n'est tenu.

Pendant la période de validité du certificat, les provinces ont le pouvoir de suspendre ou d'annuler le certificat en se basant sur des motifs similaires aux motifs de refus, surtout en cas de non-conformité à la législation pertinente. La Colombie-Britannique et la Saskatchewan ont également des motifs pour modifier les certificats au besoin.

Mesures incitatives à l'égard de l'inscription et liens avec d'autres processus administratifs

D'un point de vue opérationnel, le processus d'inscription s'est avéré utile dans certaines provinces, puisqu'il s'agit d'une mesure incitative supplémentaire ou d'un « crochet » qui favorise la conformité des employeurs aux autres normes d'emploi. En effet, si les employeurs ne se conforment pas aux règles concernant les heures supplémentaires ou les congés pour tous les employés, leur demande d'embauche de travailleurs migrants pourrait être refusée. Par conséquent, ils ne pourraient plus embaucher de main d'œuvre migrante en toute légalité, ce qui, pour certains, est essentiel au bon déroulement des activités de leur entreprise. L'un des avantages de ce modèle est qu'il peut réduire les comportements non conformes de certains employeurs qui, autrement, pourraient choisir d'ignorer les ordonnances de conformité, et ce, même pour les contraventions mineures aux normes d'emploi.

En outre, le lien établi entre l'inscription des employeurs et les autres processus de demande obligatoires encourage encore plus les employeurs à s'inscrire. Par exemple, le Manitoba et la Nouvelle-Écosse informent leurs employeurs, au moyen de produits de communication, que s'ils ne s'inscrivent pas, leur demande d'EIMT à l'échelon fédéral sera refusée ou renvoyée. Bien que cela dépende de la décision du gouvernement fédéral à l'égard de l'application de cette étape pendant le processus d'EIMT, et non de la province, l'employeur a quand même une bonne raison de détenir un certificat d'inscription valide : recevoir une EIMT positive ou neutre. En Saskatchewan et en Nouvelle-Écosse, les employeurs qui souhaitent participer au PCP doivent obtenir un certificat d'inscription avant de procéder.

Tableau 8 : Comparaison des processus d'inscription des employeurs pour chaque province

Caractéristique de l'inscription	C. B.	Sask.	Man.	Qc	N. B.	N. É.
Inscription requise avant l'embauche de travailleurs migrants	Oui	Oui	Oui	Non	Non	Oui
Obligation de fournir des renseignements sur le recruteur embauché, s'il y a lieu	À déterminer	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Obligation de fournir des renseignements sur les travailleurs migrants qui ont été ou qui seront embauchés ainsi que sur le travail à réaliser	À déterminer	Oui	Oui	Oui	Oui	Sur demande
Frais	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
Possibilité de refuser, de suspendre ou d'annuler l'inscription	Oui	Oui	Oui	Non	Non	Oui
Validité de l'inscription	À déterminer*	2 ans**	1 an	S.O.***	1 an	1 an
Lien avec l'approbation de l'EIMT	À déterminer	Non	Oui	Non	Non	Oui
Lien avec l'approbation de l'immigration dans la province	À déterminer	Oui	Non	Non	Non	Oui

* Autorisation légale d'émettre un certificat d'inscription pour un maximum de trois ans.

**Autorisation légale d'émettre un certificat d'inscription pour un maximum de cinq ans.

***Aucune période de validité. Toutefois, les employeurs doivent mettre à jour les renseignements en cas de changement

4. LIBERTÉ DE CIRCULATION

La liberté des travailleurs qui leur permet de se déplacer dans un pays ou de quitter un pays doit être respectée. Les documents d'identité et les contrats des travailleurs ne doivent pas être confisqués, détruits ou conservés par une autre personne.



Questions clés : Un employeur ou un recruteur peut-il prendre possession des biens d'un travailleur migrant et les conserver (p. ex. passeport et permis de travail)? Ces mesures sont-elles interdites par une loi ou déconseillées par une politique?

Le respect de la liberté de circulation en provenance et à destination d'un pays étranger nécessite que les travailleurs migrants puissent conserver leurs propres documents d'identité, et surtout leur passeport. Sans leur passeport ou leurs documents d'immigration (p. ex. permis de travail ou visa), la sécurité des travailleurs migrants peut être compromise; ils sont plus susceptibles d'être « pris au piège » dans leur statut d'employé, sans possibilité de partir, et peuvent avoir peur de signaler les cas de non-conformité aux autorités dans de telles circonstances. Par conséquent, la prise de possession ou la conservation des documents d'identité ou des documents de voyage des travailleurs migrants peut créer des conditions de travail forcé et de traite des personnes.

DROIT AUX DOCUMENTS D'IDENTITÉ

Le droit aux biens personnels est prévu par les lois de six des huit provinces : la Colombie-Britannique, la Saskatchewan, l'Ontario, Québec, Nouveau-Brunswick et la Nouvelle-Écosse.

L'interdiction juridique diffère légèrement d'une province à l'autre, surtout en ce qui a trait aux personnes visées par l'interdiction de prendre possession des biens des travailleurs. La Nouvelle-Écosse a l'interdiction la plus vaste, laquelle s'applique à toute personne, tandis que la Colombie-Britannique, l'Ontario et le Québec interdisent aux employeurs et aux recruteurs d'agir ainsi. Comme la Saskatchewan régit aussi les consultants en immigration, leur règle s'applique aux trois parties, soit aux employeurs, aux recruteurs et aux consultants en immigration. Le Nouveau-Brunswick interdit aux employeurs et à toute personne qui mène des activités de recrutement en leur nom de prendre possession des biens des travailleurs migrants ou de les conserver.

Enfin, il convient de noter que même si le cadre juridique de l'Alberta ne comporte pas de disposition légale similaire à cet égard, la province déconseille ce comportement dans ses politiques. Le matériel de communication en ligne précise qu'aucune agence de placement ni aucun employeur ne peut forcer un travailleur étranger à lui remettre son passeport, son permis de travail ou d'autres documents juridiques. L'Alberta pourrait faire appel aux pouvoirs généraux d'octroi de licences prévus par la *Consumer Protection Act* (loi sur la protection du consommateur) pour traiter cette question, notamment en prenant des mesures à l'endroit d'un titulaire de licence qui a omis de respecter une autre loi applicable, puisque prendre possession de biens personnels tels qu'un passeport peut représenter un acte criminel de vol.

Interdictions concernant la prise de possession ou la conservation de documents d'identité

Province	Dispositions pertinentes
Colombie-Britannique <i>Temporary Foreign Worker Protection Act</i> (loi sur la protection des travailleurs étrangers temporaires)	Pratiques interdites 20 Il est interdit aux recruteurs de travailleurs étrangers et aux employeurs de faire ce qui suit : b) prendre possession du passeport ou d'autres documents officiels appartenant à l'étranger, ou conserver de tels documents.
Saskatchewan <i>Foreign Worker Recruitment and Immigration Services Act</i> (loi sur les services d'immigration et le recrutement des travailleurs étrangers)	Pratiques interdites 22b) Aucun recruteur de travailleurs étrangers, employeur ou consultant en immigration ne peut prendre possession du passeport ou d'autres documents officiels ou biens appartenant à un étranger, ou conserver de tels documents ou biens.
Ontario <i>Loi de 2009 sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi</i>	Interdictions concernant la prise de possession ou la conservation de biens personnels Employeur 9(1) Il est interdit à quiconque emploie un étranger et à quiconque agit pour le compte de l'employeur de prendre possession de biens que l'étranger a le droit de posséder ou de les conserver. Recruteur (2) Il est interdit à quiconque agit à titre de recruteur relativement à l'emploi d'un étranger et à quiconque agit pour le compte du recruteur de prendre possession de biens que l'étranger a le droit de posséder ou de les conserver. Exemple : passeports (3) Sans préjudice de la portée générale des paragraphes (1) et (2), les personnes visées à l'un ou l'autre de ces paragraphes ne peuvent pas, par exemple, prendre possession du passeport ou du permis de travail d'un étranger, ni les conserver.
Québec Loi sur les normes du travail et Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires	R25 Le titulaire d'un permis d'agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires ne peut : (1) exiger d'un travailleur étranger temporaire qu'il lui confie la garde de documents personnels ou de biens lui appartenant.
Nouveau-Brunswick <i>Loi sur les normes d'emploi</i>	38.91(6) Il est interdit à l'employeur et à la personne qui, pour le compte de celui-ci, recrute des travailleurs étrangers en vue d'un emploi de prendre possession des biens à la possession desquels le travailleur étranger a droit, notamment son passeport ou son permis de travail.
Nouvelle-Écosse Labour Standards Code (code des normes du travail)	Biens à la possession desquels le travailleur étranger a droit 89G(1) Dans cette section, les « biens à la possession desquels le travailleur étranger a droit » (property that the foreign worker is entitled to possess) comprennent le passeport et le permis de travail d'un travailleur étranger. (2) Il est interdit à l'employeur, au recruteur et à quiconque agit pour le compte de l'employeur de prendre possession de biens que l'étranger a le droit de posséder, ou de les conserver. (3) Il est interdit à quiconque d'aider une autre personne à réaliser les activités interdites au paragraphe (2).

INTERDICTIONS CONCERNANT LES MENACES D'EXPULSION

En outre, les travailleurs migrants qui possèdent un permis de travail valide ont le droit de demeurer au Canada pendant toute la période de validité de leur permis de travail. Par conséquent, les employeurs et les recruteurs ne peuvent pas forcer les travailleurs migrants à retourner dans leur pays d'origine si le contrat de travail prend fin avant l'expiration de leur permis de travail ou s'ils décident de trouver un autre employeur. Dans certains cas, des menaces d'expulsion contraignent les travailleurs migrants à demeurer dans des conditions d'exploitation au travail pendant cette période. C'est pour cette raison que les menaces d'expulsion sont explicitement interdites en Colombie-Britannique, en Saskatchewan et au Nouveau-Brunswick.

Interdictions concernant les menaces de déportation

Province	Dispositions pertinentes
Colombie-Britannique <i>Temporary Foreign Worker Protection Act</i> (loi sur la protection des travailleurs étrangers temporaires)	Pratiques interdites 20 Il est interdit aux recruteurs de travailleurs étrangers et aux employeurs de faire ce qui suit : d) menacer un travailleur étranger de déportation ou de quelque autre mesure sans aucun motif légitime.
Saskatchewan <i>Foreign Worker Recruitment and Immigration Services Act</i> (loi sur les services d'immigration et le recrutement des travailleurs étrangers)	Pratiques interdites 22d) Il est interdit aux recruteurs de travailleurs étrangers, aux employeurs et aux consultants en immigration de menacer un travailleur étranger de déportation ou de quelque autre mesure sans aucun motif légitime.
Nouveau Brunswick <i>Loi sur les normes d'emploi</i>	38.91(8) Il est interdit à l'employeur et à la personne qui, pour le compte de celui-ci, recrute des travailleurs étrangers en vue d'un emploi de menacer le travailleur étranger de déportation ou de quelque autre mesure sans aucun motif légitime.

5. PROTECTION CONTRE LA COERCITION OU LA DUPERIE

Les travailleurs doivent être libres d'accepter ou non les modalités de l'emploi et du recrutement (c. à d. accord volontaire, sans duperie ni coercition).



Questions clés : Quelles sont les pratiques interdites afin de protéger les travailleurs migrants contre la coercition ou la duperie? Comment les recruteurs ou les employeurs peuvent-ils obtenir l'accord ou le consentement volontaire des travailleurs migrants à l'égard des modalités du recrutement et de l'emploi?

Les travailleurs migrants doivent être libres d'accepter ou non les modalités du recrutement et de l'emploi; ils doivent pouvoir donner leur consentement éclairé, sans duperie ni coercition. Diverses approches réglementaires portent sur ce principe, allant d'interdire explicitement la coercition et la duperie dans la loi à préciser comment les ententes ou les contrats qui régissent les services de recrutement doivent être rédigés pour s'assurer d'obtenir le consentement éclairé du travailleur migrant.

PRATIQUES INTERDITES ET INÉQUITABLES

Les cadres juridiques de la Colombie-Britannique, de l'Alberta, de la Saskatchewan et du Nouveau-Brunswick comportent des interdictions réglementaires concernant des pratiques inéquitables. Cependant, les personnes visées par ces interdictions diffèrent : la Loi sur les normes d'emploi du Nouveau-Brunswick se limite aux actions des employeurs, tandis que les lois de la Colombie-Britannique et de la Saskatchewan prévoient des pratiques interdites pour les recruteurs et les employeurs. La loi de la Saskatchewan vise également les activités des consultants en immigration. La *Consumer Protection Act* (loi sur la protection du consommateur) et l'EABLR de l'Alberta se limitent aux interdictions concernant les pratiques inéquitables des agences de recrutement (recruteurs) et aux interdictions visant à protéger un « consommateur » (consumer), ce qui empêche les personnes qui sont à la recherche d'un emploi (travailleurs migrants) et les employeurs d'avoir recours à des pratiques inéquitables.

Approche axée sur la protection des consommateurs relativement aux méthodes de recrutement inéquitables

Depuis que la surveillance des agences de placement (recruteurs) en Alberta est gérée par la *Consumer Protection Act*, son principal objectif est d'empêcher les entreprises de recourir à des méthodes frauduleuses et inéquitables pour induire les consommateurs en erreur. Par conséquent, la *Consumer Protection Act* et l'EABLR comportent une longue liste de pratiques inéquitables. Il est notamment interdit à toute agence de placement:

- d'exercer des pressions indues sur un consommateur, de le menacer ou de le harceler;
- d'omettre de conclure des ententes distinctes avec une personne qui cherche un emploi pour tout service offert qui n'est pas un service de placement;
- de profiter d'un consommateur en raison de son incapacité à comprendre le caractère, la nature, le langage ou l'effet d'une transaction de consommation ou de tout autre type de transaction connexe;
- d'exagérer, de faire des insinuations ou de créer de l'ambiguïté au moment de discuter d'un fait important concernant une transaction de consommation;
- de réaliser une transaction de consommation lorsque le fournisseur sait ou devrait savoir que le consommateur est incapable de recevoir tout avantage raisonnable découlant des biens ou des services;
- de faire ou de dire quelque chose qui pourrait raisonnablement duper ou induire en erreur un consommateur.

Compte tenu de l'étendue des pratiques inéquitables interdites, une certaine souplesse est offerte aux administrateurs. Par exemple, bien que seuls les frais liés aux services commerciaux des agences de placement soient interdits (conformément à la section 2), il est tout de même possible de pénaliser un recruteur s'il a exigé d'autres frais en faisant preuve de mauvaise foi. Dans ce cas, si des coûts exorbitants liés à l'immigration ont été exigés, même s'il est clair que le travailleur migrant n'aurait jamais été admissible à présenter une demande de résidence permanente dans le cadre des programmes d'immigration disponibles, le recruteur pourrait faire face à des conséquences en vertu du cadre de protection des consommateurs élargi.

Les pratiques inéquitables interdites dans toutes les provinces (c. à d. en Colombie-Britannique, en Alberta, en Saskatchewan et au Nouveau-Brunswick) incluent les suivantes :

- Donner, fournir, produire ou distribuer des renseignements faux, trompeurs ou inexacts
 - La TFWPA de la Colombie-Britannique porte sur les renseignements liés aux services de recrutement, aux services d'immigration, à l'emploi et au logement pour les travailleurs temporaires ou aux lois de la Colombie-Britannique ou du Canada.
 - L'EABLR de l'Alberta porte sur les renseignements liés aux postes, aux droits juridiques, à l'immigration et aux conditions générales de vie ou de travail en Alberta.
 - Le Nouveau-Brunswick régit les renseignements faux ou trompeurs à propos d'un employeur et des droits et responsabilités d'un employé.
- Formuler des assertions inexactes concernant les possibilités d'emploi
 - À propos des postes, des tâches, de la durée de l'emploi, des salaires, des avantages ou d'autres modalités ou conditions de travail (TFWPA de la Colombie-Britannique et FWRISA de la Saskatchewan);
 - À propos du poste à pourvoir par un travailleur migrant, des tâches associées à ce poste, de la durée de l'emploi, du taux de salaire, des avantages et d'autres modalités ou conditions de travail (LNE du Nouveau-Brunswick).

Contrairement à d'autres, la FWRISA de la Saskatchewan interdit exceptionnellement des pratiques relatives à la confiance et à la communication avec des membres de la famille, notamment :

- Profiter injustement de la confiance d'un étranger ou exploiter les craintes ou le manque d'expérience ou de connaissance d'un étranger.
- Communiquer avec un étranger ou avec sa famille ou ses amis après que l'étranger a demandé que ce ne soit pas fait.

CONSENTEMENT AU MOYEN D'UNE ENTENTE OU D'UN CONTRAT ÉCRIT ET SIGNÉ

Une autre approche réglementaire pour veiller à ce que les modalités du recrutement et de l'emploi des travailleurs migrants soient acceptées sur la base d'un accord volontaire consiste à obliger les recruteurs à obtenir un consentement avant de fournir des services au moyen d'ententes ou de contrats écrits.

En Alberta, l'EABLR stipule que les agences de placement doivent avoir une entente en place avant de trouver un travailleur pour un employeur ou avant de trouver un emploi à un travailleur. Ces ententes doivent être rédigées et signées par les parties concernées. Elles doivent inclure les services qui seront offerts, les responsabilités et les obligations de chacune des parties concernées, les coordonnées de l'agence de placement et des agents autorisés, s'il y a lieu, ainsi qu'un énoncé (police de 12 points minimum, en caractères gras) indiquant clairement les interdictions relatives à la facturation de frais qui sont prévues par la réglementation. Une copie de ces ententes doit également être fournie à l'employeur ou au travailleur. Conformément à la section 2, si des services autres que les services commerciaux des agences de placement sont aussi offerts, une entente écrite distincte entre l'agence de placement et le consommateur doit être rédigée, et les frais associés à ces services doivent être divulgués dans cette entente.



En Colombie-Britannique et en Saskatchewan, si un recruteur offre des services de recrutement à l'employeur et des services d'immigration au travailleur migrant qui sera embauché (occupant ainsi des rôles en matière d'immigration et de recrutement), cet arrangement doit être divulgué à l'avance aux deux parties, et leur consentement écrit doit être obtenu. L'employeur et le travailleur migrant doivent signer des contrats distincts, et chacun de ces contrats doit comporter une liste détaillée des services et des frais. Ces contrats sont associés à des exigences prescrites par la loi : ils doivent être rédigés dans un langage clair et exempt de toute ambiguïté. Cette mesure permet de veiller à ce que les travailleurs migrants soient bien informés des services d'immigration et de leurs coûts, et ce, avant de recevoir de tels services et de les payer.

En Saskatchewan, les recruteurs sont tenus par la loi de prendre des mesures raisonnables pour s'assurer que les étrangers dont la langue maternelle n'est pas la langue du contrat comprennent bien les modalités avant de les accepter. En outre, si un contrat pour des services d'immigration ou de recrutement est nébuleux, ambigu ou incomplet, l'interprétation la moins avantageuse pour le recruteur l'emporte. Le contrat doit également comprendre un énoncé indiquant les interdictions concernant la facturation de frais de recrutement, le calendrier des paiements, s'il y a lieu, et les coordonnées du titulaire de la licence ou de quiconque agit en son nom dans le cadre du contrat.

6. ACCÈS À L'INFORMATION

Les travailleurs doivent avoir accès à de l'information gratuite, complète et exacte à propos de leurs droits et des conditions de leur recrutement et de leur emploi.



Questions clés : De quelle façon les travailleurs migrants sont-ils mis au courant de leurs droits? Qui procure des ressources d'information et qui est tenu de les communiquer aux travailleurs? Les ressources sont-elles offertes dans plusieurs langues?

Pour la plupart, les organismes publics qui gèrent les régimes réglementaires des recruteurs et des employeurs de travailleurs migrants affichent des renseignements en langage clair rédigés en anglais ou en français, ou les deux, sur leur site Web à propos des mesures de protection et des obligations juridiques pertinentes. En règle générale, des outils de communication sont utilisés; des documents de questions et réponses apportent des précisions sur les processus et les règles de bases, par exemple : les travailleurs ne devraient pas être tenus de payer des frais pour des services de recrutement et les employeurs ne devraient pas confisquer le passeport des travailleurs.

Cependant, certaines dispositions réglementaires vont plus loin et obligent les recruteurs et les employeurs à communiquer des renseignements essentiels aux travailleurs migrants à propos de leurs droits ou des conditions de leur recrutement et de leur emploi. Les approches provinciales sont examinées ci-dessous; elles sont regroupées selon les exigences obligeant les recruteurs et les travailleurs à 1) publier des documents d'information ou 2) des formulaires de divulgation éthique.

DOCUMENTS D'INFORMATION SUR LES DROITS

L'Ontario, le Québec et la Colombie-Britannique exigent qu'un certain type de publication gouvernementale contenant des renseignements essentiels sur les droits pertinents soit distribué aux travailleurs migrants par leur recruteur ou leur employeur.

En Ontario, dès qu'un recruteur communique avec un travailleur migrant au sujet d'un emploi, il doit lui fournir des copies de deux documents d'information, soit : *Vos droits en vertu de la Loi sur les normes d'emploi* et *Vos droits en vertu de la Loi de 2009 sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi*. Si l'employeur ne fait pas appel aux services d'un recruteur, il est responsable de fournir au travailleur migrant qu'il embauche des copies de ces documents avant son entrée en poste. Le directeur des Normes d'emploi de l'Ontario est tenu de préparer et de publier des fiches d'information, en plus de les tenir à jour. Si les renseignements ont été publiés dans la langue maternelle de l'étranger (autre que l'anglais), le recruteur ou l'employeur doit également lui fournir une copie d'une traduction adéquate. Au moment de la rédaction du présent document, les produits sont publiés en dix langues autres que l'anglais et le français, soit dans les langues les plus souvent parlées par les travailleurs migrants en Ontario : l'arabe, le hindi, le portugais, le pendjabi, l'espagnol, le tagalog, le thaï, le chinois (simplifié et traditionnel) et l'urdu.

Le document intitulé *Vos droits en vertu de la Loi de 2009 sur la protection des étrangers* dans le cadre de l'emploi contient un résumé en langage clair des droits pertinents prévus par la LPÉCE et souligne les éléments suivants : les recruteurs n'ont pas le droit d'exiger des frais, les employeurs n'ont pas le droit d'exiger des frais d'embauche, les recruteurs et les employeurs ne peuvent pas prendre possession des biens appartenant à un travailleur, ou les conserver, les travailleurs ne peuvent pas accepter de renoncer à leurs droits, et les travailleurs ne peuvent pas être punis pour avoir posé des questions à propos de leurs droits ou pour avoir exercé leurs droits. Ce document contient aussi des renseignements de base sur la marche à suivre pour communiquer avec les autorités et leur poser des questions au téléphone, ainsi que des renseignements de base sur le processus de règlement des plaintes, dans l'éventualité où les travailleurs veulent présenter une réclamation en lien avec leurs droits.

La TFWPA de la Colombie-Britannique oblige les recruteurs et les employeurs à publier ou à fournir des renseignements sur les droits des étrangers et des travailleurs étrangers en vertu de cette loi, lesquels devraient être rendus accessibles en ligne vers le milieu de 2020. Bien qu'aucune traduction ne soit disponible pour l'instant, une ligne téléphonique multilingue peut être utilisée, au besoin, pour des services d'interprétation en Colombie-Britannique. Au Québec, à l'étape du recrutement, toute agence de placement doit fournir aux travailleurs migrants un document d'information rendu disponible par la CNESST, lequel porte sur les droits des travailleurs migrants et les obligations des employeurs en lien avec la santé et la sécurité, les droits en matière d'emploi et l'équité salariale. Ce produit est offert en français et contient des pages Web pertinentes ainsi qu'un numéro de téléphone pour obtenir des renseignements supplémentaires.

DOCUMENT DE DIVULGATION ET DE DÉCLARATION

Le Québec et la Saskatchewan exigent que les recruteurs fournissent un certain type de document de divulgation et de déclaration aux travailleurs migrants; toutefois, le contenu (normes éthiques de service en Saskatchewan et conditions de travail au Québec) et les signatures requises ne sont pas les mêmes dans ces deux provinces.

En Saskatchewan, les recruteurs de travailleurs migrants et les consultants en immigration doivent s'assurer que l'étranger qu'ils embauchent signe un formulaire de divulgation et de déclaration pour une conduite éthique (voir l'annexe III) avant de recevoir des services de recrutement et d'immigration. Le formulaire précise le comportement éthique auquel le travailleur migrant peut s'attendre de la part du recruteur, y compris les mesures de protection juridiques prévues par la FWRISA; les pratiques interdites relativement à la facturation de frais de recrutement, à la prise de possession et à la conservation de passeports ou aux menaces de déportation; la marche à suivre pour déposer une plainte. L'étranger doit signer le formulaire afin de confirmer qu'il a lu et compris les mesures de protection qui y sont décrites. Conformément aux modalités de leur licence, les recruteurs de la Saskatchewan doivent se conformer à une disposition relative à la prise de mesures raisonnables en matière de langage (reasonable measures for language); autrement dit, ils doivent prendre des mesures raisonnables pour s'assurer que les travailleurs migrants comprennent le contenu du formulaire de divulgation et de déclaration avant de le signer. Ces mesures raisonnables incluent notamment ce qui suit : prévoir assez de temps pour que le travailleur étranger puisse recevoir les documents traduits dans une autre langue ou aiguiller le travailleur vers un traducteur. Lorsque possible, le formulaire peut également être traduit verbalement dans la langue maternelle du travailleur.

Au Québec, le Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires oblige les agences de recrutement autorisées à fournir aux travailleurs migrants, à l'étape du recrutement, un document décrivant les conditions de travail du poste, y compris le salaire offert ainsi que le nom et les coordonnées de l'entreprise client (employeur). La CNESST fournit aux agences un modèle à suivre qui comprend une section intitulée « Informations importantes » qui informe le travailleur des points suivants : l'agence de recrutement et l'employeur ne peuvent pas conserver les documents personnels d'un travailleur ni exiger d'un travailleur des frais de recrutement autres que ceux autorisés par le gouvernement fédéral. Ce modèle comporte une section de signature où la personne autorisée par l'agence de recrutement doit déclarer que tous les renseignements sont véridiques et complets.

Comme mentionné à la section 5, l'EABLR de l'Alberta exige que des ententes soient établies entre les agences de placement et les travailleurs et que les interdictions relatives aux frais de recrutement y soient clairement énoncées. De plus, si l'agence de placement est l'entité qui communique l'offre d'emploi, elle doit la présenter par écrit et de façon détaillée en indiquant notamment la description de travail, les modalités d'emploi (si elles sont connues) et les coordonnées de l'employeur.

7. ACCÈS À DES MÉCANISMES DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS

Les travailleurs, indépendamment de leur présence ou de leur statut légal dans un État, devraient avoir accès à une procédure de réclamation gratuite ou abordable ou à d'autres mécanismes de règlement des différends en cas de violation présumée de leurs droits durant le processus de recrutement, ainsi qu'à des modes de réparation efficaces et appropriés en cas de violation confirmée.



Questions clés : Quels sont certains des obstacles que les travailleurs migrants doivent surmonter relativement à l'accès à leurs droits? Quel est le processus de règlement des plaintes que les travailleurs migrants doivent suivre en cas d'atteinte à leurs droits? Les travailleurs sont-ils protégés contre les représailles s'ils signalent des cas de maltraitance?

Le présent document a étudié la manière dont les provinces ont intégré diverses mesures de protection pour les travailleurs migrants et diverses obligations pour les employeurs et les recruteurs de main d'œuvre dans leurs lois. Cependant, il est essentiel d'attirer l'attention sur les nombreux facteurs intersectoriels et obstacles avec lesquels les travailleurs migrants doivent composer pour accéder à ces droits. En fait, l'un des principaux défis opérationnels signalés par les administrateurs de ces régimes est le nombre restreint de plaintes (ou l'absence totale de plainte) déposées par les travailleurs migrants en vertu de leurs lois respectives. C'est particulièrement important lorsque les inspections sont des processus basés sur les plaintes, contrairement aux modèles d'inspection proactifs qui ciblent des sites d'emploi au hasard ou des sites d'emploi associés à un risque élevé sans qu'une plainte ait été déposée. Il convient aussi de noter que, même dans le cas des inspections proactives, il se peut que les autorités n'aient pas assez d'éléments de preuve pour imposer des conséquences aux employeurs ou aux recruteurs non conformes si les travailleurs migrants ne sont pas prêts à fournir de tels éléments de preuve, ne sont pas capables de le faire ou ne sont pas présents pour le faire.

OBSTACLES À L'ACCÈS AUX DROITS ET RECOURS

Pour commencer, il se peut que les travailleurs migrants ne connaissent pas ou ne comprennent pas leurs droits ou la marche à suivre pour présenter une réclamation en lien avec leurs droits. Puis, même s'ils sont au courant, il se peut qu'ils n'aient pas les ressources ou la capacité nécessaire pour accéder aux mécanismes de recours en raison de contraintes linguistiques ou temporelles ou, dans des cas plus complexes, en raison du manque d'accès à une aide juridique abordable. Compte tenu de la précarité de leur statut d'immigrant, surtout dans le cas des permis de travail propre à un employeur à durée limitée, il se peut que certaines personnes aient peur ou ne soient pas en mesure de faire une plainte en raison des risques perçus de licenciement ou de déportation. C'est particulièrement vrai dans des conditions d'exploitation caractérisées par des menaces de représailles. Dans certains cas, il se peut que les travailleurs aient déjà quitté le Canada, ne voulant pas prendre des recours à partir de l'étranger ou n'étant pas capables de le faire. Pour les travailleurs migrants qui se retrouvent sans statut juridique alors qu'ils sont encore au Canada, les irrégularités les dissuadent de faire appel aux autorités, puisqu'ils ont peur de faire l'objet d'une mesure de renvoi, d'être incarcérés ou d'être visés par d'autres mesures d'application de la loi.

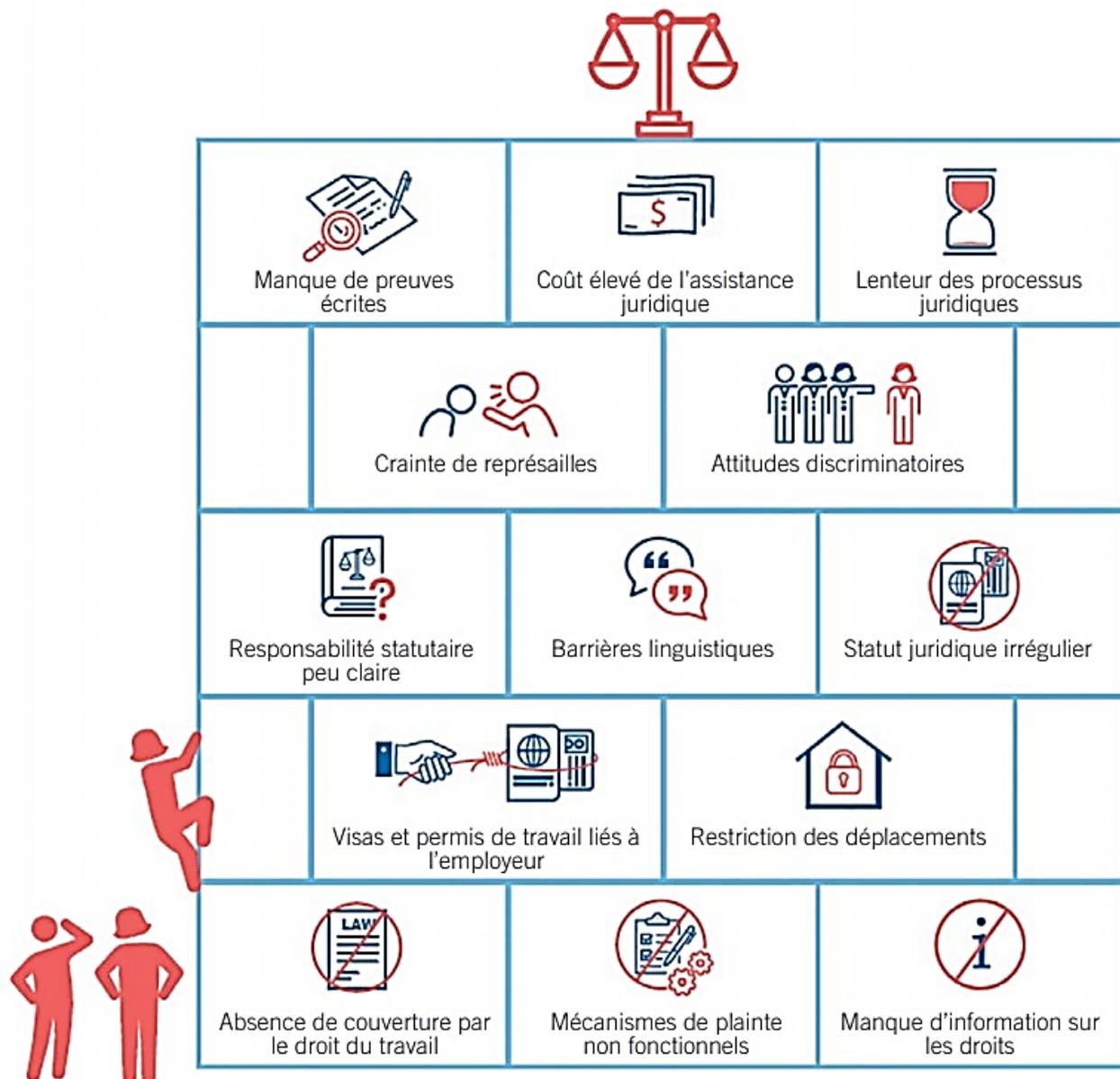
Dans le cas des travailleurs domestiques migrants, leur travail est généralement effectué dans la résidence privée de leur employeur⁴². Par conséquent, les inspections du travail sont insuffisantes pour appliquer les normes en raison des pouvoirs relativement limités qui sont liés à l'inspection des logements privés (p. ex. des mandats sont requis pour entrer dans un tel logement si l'employeur ne donne pas son consentement). Dans le cas des travailleurs migrants dont l'hébergement et le logement sont fournis par l'employeur, que ce soit dans la même maison (p. ex. travail domestique)

⁴² Les travailleurs domestiques sont souvent désignés comme des « aides familiaux » dans le cadre canadien en matière d'immigration

ou sur le même terrain (p. ex. agriculture), il se peut qu'ils soient plus réticents à signaler les cas de maltraitance, car ils risquent de perdre leur logement ainsi que leur emploi et leur gagne-pain. En règle générale, les travailleuses migrantes sont plus susceptibles d'être victimes d'exploitation, y compris de violence fondée sur le genre et le sexe.

La figure 10 présente un résumé des défis liés à l'accès aux mécanismes de plainte. Bien que cette image ait été créée dans le contexte de l'accès à la justice pour les travailleurs migrants en Asie du Sud Est, elle possède une application universelle, y compris au Canada. Compte tenu de tous ces défis, l'absence de plaintes consignées provenant de travailleurs migrants ne signifie pas nécessairement que les employeurs ou les recruteurs sont conformes aux lois; cela en dit surtout beaucoup sur les obstacles structurels auxquels les travailleurs font face relativement au processus de règlement des plaintes en tant que tel.

Figure 10 : Résumé des obstacles qui empêchent les travailleurs migrants d'accéder à la justice



Source : Harkins, B et Åhlberg, M. 2017. Access to justice for migrant workers in South East Asia. Organisation internationale du Travail. Bangkok.



La mesure dans laquelle les autorités provinciales peuvent reconnaître ces obstacles intersectionnels est intrinsèquement limitée en raison de leur manque de leviers et de surveillance en matière d'immigration, ce qui est de compétence fédérale. Les autorités provinciales ne peuvent pas aider les travailleurs relativement à leur statut d'immigrant ou à leur demande de permis de travail pendant une inspection; par exemple, si un travailleur migrant veut présenter une réclamation auprès des Normes du travail, mais qu'il craint de subir des représailles de la part de l'employeur figurant sur son permis de travail. Le permis de travail ouvert pour les travailleurs vulnérables est une initiative fédérale récente de l'IRCC qui répond en partie à cette préoccupation en permettant aux migrants qui subissent de mauvais traitements de présenter une demande de permis de travail ouvert et en facilitant leur participation à toute inspection pertinente à l'endroit de leur employeur ou de leur recruteur.

Permis de travail ouvert pour les travailleurs migrants traités injustement

En réponse aux préoccupations soulevées quant aux conditions d'exploitation au travail des travailleurs migrants au Canada, notamment en lien avec la nature restrictive du permis de travail propre à un employeur, IRCC a instauré un nouveau programme de permis de travail pour les travailleurs migrants qui subissent de mauvais traitements en juin 2019. Dans le cadre du programme de « permis de travail ouvert pour les travailleurs vulnérables », les travailleurs migrants qui subissent de mauvais traitements et qui possèdent un permis de travail propre à un employeur peuvent présenter une demande de permis de travail ouvert sans avoir une nouvelle offre d'emploi. Les travailleurs migrants peuvent ainsi se sortir rapidement de situations de mauvais traitements, et participer plus facilement à toute inspection pertinente à l'endroit de leur employeur ou de leur recruteur (p. ex. présenter une plainte et des éléments de preuve), quoique leur participation volontaire ne soit pas un critère d'admissibilité. Les demandeurs sont encouragés à fournir autant d'éléments de preuve que possible pour appuyer leur demande, et les permis de travail font l'objet d'un traitement accéléré. Si un permis de travail ouvert est délivré, une inspection de la conformité de l'employeur concerné sera menée par le gouvernement fédéral. En date du mois de décembre 2019, 250 permis de travail avaient été délivrés dans le cadre de ce programme.

QU'EST-CE QUE LE PROCESSUS DE RÈGLEMENT DES PLAINTES?

Les huit régimes réglementaires provinciaux à l'étude ont un mécanisme administratif officiel pour le traitement des plaintes. Chacun des processus comprend un formulaire de plainte écrite qui doit être rempli et présenté par le bureau administratif concerné, et ce, sans frais pour la personne à l'origine de la plainte. Selon la province, les plaintes doivent être rédigées en ligne ou sur papier, puis présentées par courrier, par télécopieur ou en personne. Aucune province n'interdit à une personne de déposer une plainte en fonction de son statut d'immigrant au Canada; toutefois, comme mentionné ci-dessus, un retour dans son pays d'origine ou une absence de statut juridique au Canada peut être un obstacle structurel qui empêche un travailleur migrant d'accéder aux mécanismes de règlement des différends. Dans certains cas, des plaintes officielles peuvent être présentées de façon anonyme par des travailleurs migrants; toutefois, il y a des limites aux résultats pouvant être obtenus lorsque les plaintes sont présentées de façon anonyme.

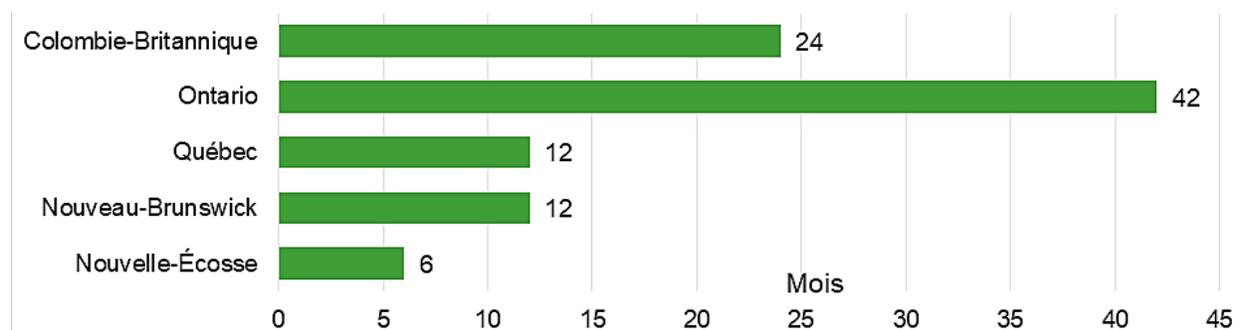
Le contenu et les détails demandés dans chacun des formulaires sont différents, mais dans la plupart des cas, des renseignements de base sur l'employeur et le recruteur ainsi que sur la contravention présumée sont requis. Le formulaire de l'Ontario est un exemple qui pousse le requérant à fournir des renseignements suffisants quant aux infractions possibles des employeurs et des recruteurs.

Figure 11 : Extrait du formulaire de réclamation au titre de la LPÉCE de l'Ontario

Réclamations contre un recruteur Description	Montants estimatifs (\$)
<input type="checkbox"/> Le recruteur m'a facturé des frais. Autrement dit, vous affirmez que le recruteur vous a demandé une somme d'argent pour vous avoir offert un service, un bien ou un avantage, comme des frais pour avoir trouvé un employeur ou pour avoir tenté de le faire, pour des séances d'orientation, pour de l'aide à la rédaction d'un curriculum vitae ou à la préparation à une entrevue ou pour des séances de formation en premiers soins. Ces services, biens ou avantages doivent être offerts sans frais. Expliquez quels sont les frais qui vous ont été facturés. À quoi ces frais étaient-ils associés? Veuillez fournir une explication ci-dessous, dans l'espace prévu à cet effet.	
<input type="checkbox"/> Le recruteur a pris possession de l'un de mes biens (p. ex. passeport ou permis de travail). Autrement dit, vous affirmez que le recruteur a pris possession de l'un de vos biens sans votre consentement. Ces biens incluent notamment votre passeport ou votre permis de travail. Expliquez lequel de vos biens a été pris par le recruteur. Quel est le bien pris par le recruteur? Veuillez fournir une explication ci-dessous, dans l'espace prévu à cet effet.	

Le délai accordé pour le dépôt des plaintes et des réclamations varie grandement d'une province à l'autre : les requérants ont de six mois à trois ans et demi après la contravention ou la violation présumée pour procéder. Il convient de noter que les lois de l'Alberta, de la Saskatchewan et du Manitoba ne prévoient aucune contrainte temporelle pour le dépôt des plaintes; toutefois, il se peut qu'aucune mesure d'application de la loi connexe ne soit prise, comme c'est le cas dans toutes les provinces, en fonction de la nature de la plainte et des circonstances⁴³.

Figure 12 : Délai pour le dépôt des plaintes, par province



Compte tenu du profil des travailleurs migrants qui possèdent un permis de travail propre à un employeur et qui ne peuvent pas travailler ailleurs sans avoir obtenu un autre permis de travail, ces travailleurs sont plus susceptibles de présenter une réclamation dans des périodes plus longues, par exemple : après avoir trouvé un autre emploi ou après avoir obtenu le statut de résident permanent. Un autre scénario pertinent est lorsque les travailleurs migrants ne sont pas au courant des pratiques interdites et prennent connaissance de leurs droits trop tard. Par exemple, un travailleur migrant qui paie des frais illégaux six mois avant son arrivée au Canada et qui est seulement mis au courant des

⁴³ Les détails concernant les délais relativement à l'application de la loi dans chaque province ne sont pas examinés dans le présent document.

interdictions relatives à la facturation de frais six mois après son arrivée au Canada ne pourrait pas présenter de demande de réclamation si la période limite dans la province où il travaille est un an.

Tableau 9 : Délai pour le dépôt des plaintes, par province

Provinces et lois en vertu desquelles les réclamations sont faites	Délai accordé pour le dépôt d'une plainte après la date de l'infraction présumée
Colombie-Britannique <i>Temporary Foreign Worker Protection Act</i> (loi sur la protection des travailleurs étrangers temporaires)	2 ans
Alberta <i>Consumer Protection Act</i> (loi sur la protection du consommateur)/ <i>Employment Agency Business Licensing Regulation</i> (règlement sur l'octroi de licences aux agences de placement)	Aucun
Saskatchewan <i>Foreign Worker Recruitment and Immigration Services Act</i> (loi sur les services d'immigration et le recrutement des travailleurs étrangers)	Aucun
Manitoba Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs	*
Ontario Loi de 2009 sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi	3 ans et demi
Québec Loi sur les normes du travail	**
Nouveau-Brunswick <i>Loi sur les normes d'emploi</i>	1 an
Nouvelle-Écosse <i>Labour Standards Code</i> (code des normes du travail)	6 mois

*Aucune limite de temps n'est prévue par la LRPT. Cependant, dans les faits, les plaintes déposées en vertu de la LRPT satisfont généralement à des exigences cohérentes prévues par la *Employment Standards Act* (loi sur les normes d'emploi), laquelle impose une limite de six mois pour les plaintes relatives aux salaires impayés. Cela étant dit, un pouvoir discrétionnaire peut être exercé afin de prolonger la limite au-delà de six mois pour les cas régis par la LRPT lorsque les autorités considèrent que les circonstances le permettent.

**Selon le type, le temps alloué pour déposer une plainte varie de 45 jours à deux ans à partir de la date de l'événement en question. Une limite d'un an s'applique pour une plainte liée à un montant dû, ce qui serait donc applicable dans le cas du recouvrement illégal des salaires ou de la facturation de frais de recrutement illégaux.

Les plaintes ainsi que les énoncés, les documents et les autres éléments de preuve connexes sont examinés par le bureau concerné pour que d'autres mesures soient prises, lesquelles peuvent prendre diverses formes de règlement des différends, y compris des négociations, de la médiation, des enquêtes ou des ordonnances du directeur à des fins de conformité, selon le cas et la province.

Protection des dénonciateurs

Les travailleurs migrants devraient être en mesure de présenter leurs griefs et d'obtenir un recours sans crainte de représailles de la part de leur employeur ou de leur recruteur. Parfois, les craintes de représailles sont accentuées par l'exigence d'aller de l'avant avec une plainte signée officielle (c. à d. une plainte qui n'est pas présentée de façon anonyme), exigence qui s'applique dans certaines circonstances. Les lois de certaines provinces comportent des dispositions anti représailles pour les dénonciateurs afin de régler cette question. De telles dispositions sont en vigueur en Colombie-Britannique, en Saskatchewan, en Ontario et au Québec. Ces lois interdisent à l'employeur, au recruteur ou aux deux de prendre des mesures punitives à l'endroit des travailleurs lorsque ceux-ci essaient d'exercer leurs droits, y compris lorsqu'ils déposent une plainte, en vertu de leur législation respective.

Au Québec, la Loi sur les normes du travail stipule que si, à la suite d'une requête, la CNESST a des raisons de croire que l'un des droits d'un travailleur migrant en vertu de la Loi ou d'un règlement connexe a été enfreint, elle peut prendre tous les recours qu'elle juge nécessaires au nom du travailleur, même si aucune plainte n'a été déposée. En vertu de la LPÉCE de l'Ontario, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur ou au recruteur dans une instance associée à des représailles présumées, à quelques exceptions près. Le but de cette disposition est de faire en sorte que l'accusé (p. ex. le recruteur ou l'employeur) doive réfuter l'affirmation selon laquelle le travailleur a fait l'objet de représailles. La personne que l'on accuse d'avoir commis la contravention présumée doit établir, selon la prépondérance des probabilités, qu'elle n'a pas enfreint l'interdiction concernant les représailles.

Interdictions concernant les représailles, selon chaque province

Province	Dispositions pertinentes
Colombie-Britannique <i>Temporary Foreign Worker Protection Act</i> (loi sur la protection des travailleurs étrangers temporaires)	Pratiques interdites 20 Il est interdit aux recruteurs de travailleurs étrangers et aux employeurs de faire ce qui suit : e) prendre des mesures à l'endroit d'une personne ou menacer une personne en raison de sa participation à une enquête ou à une poursuite menée par un gouvernement ou un organisme d'application de la loi, ou en raison d'une plainte ou d'une requête qu'elle a présentée à un gouvernement ou à un organisme d'application de la loi.
Saskatchewan <i>Foreign Worker Recruitment and Immigration Services Act</i> (loi sur les services d'immigration et le recrutement des travailleurs étrangers)	Pratiques interdites 22f) Il est interdit à un recruteur de main d'œuvre, à un employeur ou à un consultant en immigration de prendre des mesures à l'endroit d'une personne ou menacer une personne en raison de sa participation à une enquête ou à une poursuite menée par un gouvernement ou un organisme d'application de la loi, ou en raison d'une plainte qu'elle a présentée à un gouvernement ou à un organisme d'application de la loi.
Ontario <i>Loi de 2009 sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi</i>	Interdiction d'exercer des représailles Représailles de l'employeur 10 (1) Il est interdit à quiconque emploie un étranger et à quiconque agit pour le compte de l'employeur d'intimider ou de pénaliser l'étranger, ou de tenter ou de menacer de le faire, pour le motif que ce dernier, selon le cas : a) demande à quiconque de se conformer à la présente loi; b) s'informe des droits que lui confère la présente loi; c) dépose une plainte auprès du ministère en vertu de la présente loi; d) exerce ou tente d'exercer un droit que lui confère la présente loi; e) donne des renseignements à un agent des normes d'emploi; f) témoigne ou est tenu de témoigner dans une instance prévue par la présente loi, ou y participe ou y participera d'une autre façon. Représailles du recruteur (2) Il est interdit à quiconque agit à titre de recruteur relativement à l'emploi d'un étranger et à quiconque agit pour le compte du recruteur d'intimider ou de pénaliser l'étranger, ou de tenter ou de menacer de le faire, pour le motif que ce dernier, selon le cas : a) demande à quiconque de se conformer à la présente loi ou à la Loi de 2000 sur les normes d'emploi; b) s'informe des droits que lui confère la présente loi ou la Loi de 2000 sur les normes d'emploi; c) dépose une plainte auprès du ministère en vertu de la présente loi ou de la Loi de 2000 sur les normes d'emploi; d) exerce ou tente d'exercer un droit que lui confère la présente loi ou la Loi de 2000 sur les normes d'emploi; e) donne des renseignements à un agent des normes d'emploi; f) témoigne ou est tenu de témoigner dans une instance prévue par la présente loi ou par la Loi de 2000 sur les normes d'emploi, ou y participe ou y participera d'une autre façon.

Province	Dispositions pertinentes
<p>Québec Loi sur les normes du travail</p>	<p>92.10. Si, après enquête, la Commission a des motifs de croire qu'un travailleur étranger temporaire a été victime d'une atteinte à un droit conféré par la présente loi ou un règlement, elle peut, même sans plainte et si aucun règlement n'intervient, exercer tout recours pour le compte de ce travailleur.</p> <p>122. Il est interdit à un employeur ou à son agent de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ou de lui imposer toute autre sanction :</p> <p>(1) à cause de l'exercice par ce salarié d'un droit, autre que celui visé à l'article 84.1, qui lui résulte de la présente loi ou d'un règlement;</p> <p>(1.1) en raison d'une enquête effectuée par la Commission dans un établissement de cet employeur;</p> <p>(2) pour le motif que ce salarié a fourni des renseignements à la Commission ou à l'un de ses représentants sur l'application des normes du travail ou qu'il a témoigné dans une poursuite s'y rapportant.</p>

8. APPLICATION EFFICACE

Les gouvernements doivent s'assurer que les lois et les règlements pertinents sont appliqués de manière efficace et exiger que tous les intervenants qui participent au processus de recrutement les respectent.



Questions clés : Sur quoi repose la décision de mener la plupart des inspections? S'agit-il de mesures proactives ou sont-elles lancées en raison de plaintes? Quelles sont les sanctions administratives et pénales qui peuvent être appliquées lorsque les employeurs ou les recruteurs enfreignent les lois et les règlements pertinents? Quels sont les obstacles opérationnels à l'efficacité de l'application de la loi?

Les gouvernements devraient s'assurer que tous les intervenants qui participent au processus de recrutement respectent les lois pertinentes au moyen de systèmes d'inspection disposant de ressources suffisantes. Jusqu'à présent, ce document a présenté un aperçu des cadres réglementaires des provinces qui régissent les recruteurs de main d'œuvre et les employeurs de travailleurs migrants. Cette section est axée sur l'importance de veiller à l'efficacité de l'application de ces lois. Parallèlement, ce document ne vise pas à tirer des conclusions quant à l'efficacité véritable de l'application des approches réglementaires à l'étude. Cibler les lacunes entre la loi et son exécution requiert une étude beaucoup plus approfondie de la dotation en ressources et de la formation des organismes d'inspection (à savoir si ces éléments sont corrects ou non), du nombre d'inspections et de cas de non-conformité d'une année à l'autre et de la mesure dans laquelle des infractions sont commises sans que des mesures d'application ne soient prises, entre autres considérations. Par conséquent, cette section ne présente qu'un résumé de ce qui est connu : la façon selon laquelle les inspections sont généralement lancées, les principales sanctions administratives et pénales en place et leur effet dissuasif potentiel, ainsi que les obstacles opérationnels connus à l'application de la loi.

INSPECTIONS PROACTIVES ET RÉACTIVES

En règle générale, une application de la loi proactive est considérée comme une pratique exemplaire. Dans un tel cas, aucune plainte n'est nécessaire pour lancer une inspection, ce qui diffère des modèles réactifs. Les inspections proactives utilisent les facteurs de risque et l'historique de conformité pour cibler certains secteurs. Des signalements ou des sources médiatiques peuvent également lancer une inspection sans qu'une plainte n'ait été déposée contre un recruteur ou un employeur. Dans le cas des régimes qui se basent sur les plaintes pour lancer une vérification, une inspection ou une enquête, les obstacles auxquels les travailleurs migrants peuvent faire face relativement au dépôt d'une plainte (lesquels sont décrits dans la section 7) doivent être pris en compte.

La plupart des inspections lancées en vertu de la LRPT du Manitoba, du LSC de la Nouvelle-Écosse et de la FWRISA de la Saskatchewan sont des inspections proactives; en fait, le Manitoba est considérée comme le pionnier de ce modèle. L'an dernier (2019 2020), les inspections lancées en vertu de la LPÉCE de l'Ontario étaient principalement des inspections proactives. Étant donné que les lois de la Colombie-Britannique et du Québec sont entrées en vigueur peu de temps avant la rédaction du présent document, leurs régimes d'inspection ne sont pas prêts à faire l'objet d'une telle analyse. Le Nouveau-Brunswick et l'Alberta ont principalement recours à des modèles d'inspection fondés sur les plaintes.

CONSÉQUENCES ADMINISTRATIVES ET SANCTIONS PÉNALES

L'application de la loi comprend un ensemble de conséquences et de sanctions qui agissent comme mesures de dissuasion relativement aux infractions à la loi. Si une contravention aux lois ou aux règlements pertinents est ciblée au cours d'une inspection ou d'une enquête, en règle générale,

diverses conséquences administratives et sanctions pénales peuvent s'appliquer. Au-delà de la résolution ou de la conformité volontaire, les provinces disposent d'un certain nombre de conséquences administratives, lesquelles varient d'une province à l'autre et peuvent notamment inclure ce qui suit : des avertissements, des ordonnances de remboursement des frais (recruteur) et des coûts (employeur), des ordonnances d'indemnisation, des rétablissements, des engagements et des sanctions pécuniaires. Conformément à la section 3, les provinces qui prévoient des exigences relatives à l'inspection des employeurs et à la licence des recruteurs disposent aussi de mécanismes supplémentaires pour refuser les demandes, suspendre ou annuler une licence ou un certificat d'inspection valide, ou modifier les modalités et les conditions d'une licence ou d'un certificat d'inspection valide. Dans le cas d'un refus, d'une suspension ou d'une annulation, le recruteur perd son droit de pratiquer et l'employeur perd sa capacité d'embaucher des travailleurs migrants, ce qui peut avoir une incidence sur leur gagne-pain. Les mesures administratives d'application de la loi qui sont prises par les autorités dépendent habituellement d'un certain nombre de considérations portant sur la nature de la contravention en cause, par exemple s'il s'agit d'une contravention délibérée ou accidentelle, d'une contravention grave ou mineure, d'une première occurrence ou d'un événement répété, etc.

Les personnes et les entreprises qui contreviennent aux obligations juridiques pertinentes à l'étude peuvent également être reconnues coupables d'une infraction passible d'une amende ou d'une peine d'emprisonnement. Au moment de la rédaction du présent document, aucune contravention en vertu des lois pertinentes à l'étude n'avait donné lieu à des poursuites visant des sanctions pénales. En ce qui a trait à l'effet dissuasif, la perspective d'une amende élevée ou d'une peine d'emprisonnement est importante; toutefois, il convient de noter que ces conséquences sont relativement improbables parmi toutes les mesures d'application de la loi possibles.

Tableau 10 : Possibles sanctions pénales

Provinces et lois pertinentes	Amende (jusqu'à) – Particulier	Amende (jusqu'à) – Entreprise	Peine d'emprisonnement – Particulier
Colombie-Britannique Temporary Foreign Worker Protection Act (loi sur la protection des travailleurs étrangers temporaires)	50 000 \$	100 000 \$	1 an
Alberta Employment Agency Business Licensing Regulation (règlement sur l'octroi de licences aux agences de placement)	300 000 \$	300 000 \$	2 ans
Saskatchewan Foreign Worker Recruitment and Immigration Services Act (loi sur les services d'immigration et le recrutement des travailleurs étrangers)	50 000 \$	100 000 \$	1 an
Manitoba Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs	25 000 \$	50 000 \$	S.O.
Ontario Loi de 2009 sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi	50 000 \$	100 000 \$	1 an
Québec Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires	De 600 \$ à 6 000 \$; de 1 200 \$ à 12 000 \$ pour une infraction subséquente	De 600 \$ à 6 000 \$; de 1 200 \$ à 12 000 \$ pour une infraction subséquente	S.O.
Nouveau-Brunswick Loi sur les normes d'emploi	S.O.	S.O.	S.O.
Nouvelle-Écosse Labour Standards Code (code des normes du travail)	5 000 \$	25 000 \$	3 mois (si infraction subséquente)

OBSTACLES OPÉRATIONNELS

La question des recruteurs qui exercent des activités à l'extérieur de leur province respective et du Canada (c. à d. à l'étranger) peut être considérée comme un « dilemme en matière de compétence » pour les organismes de réglementation. Comme mentionné à la section 3, le recrutement de la main d'œuvre internationale est souvent réalisé par l'entremise de chaînes d'approvisionnement en main d'œuvre auxquelles participent souvent plus d'un agent à l'extérieur du Canada. Tenir tous les intervenants responsables des méthodes de recrutement constituant de l'exploitation ou de la maltraitance peut s'avérer difficile en l'absence de mécanismes et de pouvoirs qui vont au-delà de la compétence juridique des provinces.

Dans les cas où les recruteurs doivent obtenir une licence, il est généralement accepté que les recruteurs non officiels ou ne possédant pas de licence continuent d'exercer leurs activités en dehors du cadre juridique. Retrouver ces intervenants non officiels pour faire en sorte qu'ils se conforment à la réglementation en vigueur peut exiger beaucoup de ressources et s'avérer difficile. C'est particulièrement vrai lorsque les travailleurs migrants refusent de se manifester et de fournir suffisamment d'éléments de preuve pour entreprendre de telles mesures d'application de la loi.

Le manque de preuves et de plaintes provenant des travailleurs migrants visés par des pratiques de recrutement inéquitables, comme la facturation de frais ou la prise de possession d'un passeport, est peut être l'un des obstacles opérationnels les plus fréquents pour les services d'inspection. Même si le modèle d'application de la loi n'a pas besoin d'une plainte pour lancer une inspection, si les travailleurs migrants ne fournissent pas suffisamment d'éléments de preuve, il peut s'avérer impossible de prouver que des frais ont été exigés ou qu'un employeur ou un recruteur a contrevenu aux mesures de protection. Par exemple, un recruteur peut soutenir que tous les services offerts pour lesquels des frais ont été exigés étaient des services d'aide à l'immigration, ce qui lui permet de contourner l'interdiction d'exiger des frais pour des services de recrutement. Les services d'inspection ont besoin qu'une personne se manifeste pour aider à distinguer les frais dans de telles circonstances, c'est à dire un travailleur migrant avec un témoignage et des preuves documentaires.

Le manque d'échange exhaustif de renseignements entre les administrations au Canada (c. à d. entre le gouvernement fédéral et les provinces, et d'une province à l'autre) représente aussi un obstacle important à l'efficacité de l'application de la loi. Étant donné que les recruteurs de main d'œuvre ont tendance à recruter des travailleurs migrants pour plusieurs provinces au Canada, échanger des connaissances sur les tendances, y compris en ce qui a trait à des cas précis de maltraitance dans le cadre du recrutement, est important pour favoriser la coopération entre les administrations. À l'exception notable du recrutement des travailleurs migrants saisonniers du secteur agricole dans le cadre du PTAS, il existe un manque de coopération officielle entre le Canada ou les provinces canadiennes et les pays d'origine en ce qui a trait à la réglementation régissant le recrutement équitable de la main d'œuvre internationale (au moyen d'ententes bilatérales ou de protocoles d'entente). Cela peut notamment entraver la cohérence des règles et des obligations pour les employeurs et les recruteurs de la scène internationale.

Des bâtons sans les carottes

Enfin, il convient de noter que les cadres d'application de la loi examinés dans le présent document sont principalement composés d'un ensemble de sanctions possibles qui visent à prévenir les comportements non conformes. Les conséquences administratives, les sanctions pénales et la révocation de la licence ou de l'inscription agissent comme des « bâtons » qui favorisent la conformité. Aucune récompense précise ou « carotte » n'est fournie pour encourager un comportement légitime. Récompenser les intervenants de confiance qui démontrent constamment leur conformité est une autre méthode d'application de la loi que les organismes de réglementation des provinces et leurs partenaires fédéraux de la main d'œuvre et de l'immigration pourraient considérer.

CONCLUSION : UN ENSEMBLE DISPARATE DE MESURES DE PROTECTION

En bref, les approches réglementaires des provinces pour le recrutement et l'emploi de la main d'œuvre internationale constituent un ensemble disparate : les mesures de protection sont inégales et les approches comportent toutes des différences quant à leur portée, à leur contenu et à leurs sanctions. Qui plus est, les liens irréguliers avec les questions fédérales en matière d'immigration, y compris les lois et les programmes, compliquent davantage cet ensemble. Peu importe le point de vue adopté, que ce soit celui d'un travailleur migrant, d'un employeur, d'un recruteur ou d'un gouvernement, il peut s'avérer difficile de bien saisir toutes ces lois. La conséquence est une couverture nettement différente en ce qui a trait à la protection offerte aux travailleurs migrants à travers le Canada et des règles incohérentes pour les intervenants concernés, y compris les recruteurs qui exercent des activités dans diverses provinces.

Cela étant dit, les organismes de réglementation provinciaux du Canada ont entrepris un travail important et complexe visant à mettre en place des mesures de protection juridiques pour veiller à ce que le recrutement et l'emploi des travailleurs migrants soient équitables et sécuritaires. Ces efforts, qui sont largement conformes aux pratiques de recrutement équitables, sont encourageants et louables. Toutefois, compte tenu du grand nombre d'intervenants gouvernementaux et non gouvernementaux concernés et des méthodes de recrutement constituant de l'exploitation ou de la maltraitance qui continuent d'être signalées, les questions suivantes sont de mise :

- Comment peut-on améliorer les efforts de réglementation dans ce contexte?
- Comment les gouvernements fédéral et provinciaux peuvent-ils unir leurs efforts pour donner un sens à cet ensemble disparate et combler les lacunes existantes?
- Une initiative visant à simplifier ou à rationaliser ces approches serait-elle viable? Dans l'affirmative, comment?

Enfin, pour reprendre l'analogie du manglier et des liens étroits entre les lois régissant l'immigration, l'emploi et le recrutement ainsi que ces relations de travail uniques, comment les organismes de réglementation des gouvernements fédéral et provinciaux peuvent-ils s'entraider pour renforcer leurs objectifs respectifs, comme le font les racines de cet arbre?

À tout le moins, le présent document peut être utilisé à titre de référence et de ressource pour lancer les travaux stratégiques et de recherche essentiels et éclairés à venir.

ANNEXE I : STATISTIQUES RELATIVES AUX PERMIS DE TRAVAIL

Tableau 11 : Titulaires d'un permis de travail* signé en 2018, selon la province, le programme** et le type de permis de travail ***

Province	Programme	Type de permis de travail	2018
Terre-Neuve-et-Labrador (2 470)	PTET	Propre à un employeur	410
	PMI	Propre à un employeur	1 025
	PMI	Ouvert	1 045
Île-du-Prince-Édouard (2 080)	PTET	Propre à un employeur	820
	PMI	Propre à un employeur	525
	PMI	Ouvert	745
Nouvelle-Écosse (7 420)	PTET	Propre à un employeur	2 035
	PMI	Propre à un employeur	1 640
	PMI	Ouvert	3 755
Nouveau-Brunswick (4 445)	PTET	Propre à un employeur	1 320
	PMI	Propre à un employeur	1 170
	PMI	Ouvert	2 000
Québec (85 005)	PTET	Propre à un employeur	17 665
	PMI	Propre à un employeur	15 590
	PMI	Ouvert	52 060
Ontario (207 035)	PTET	Propre à un employeur	31 805
	PMI	Propre à un employeur	30 515
	PMI	Ouvert	145 190
Manitoba (13 680)	PTET	Propre à un employeur	1 170
	PMI	Propre à un employeur	3 000
	PMI	Ouvert	9 580
Alberta (36 155)	PTET	Propre à un employeur	7 090
	PMI	Propre à un employeur	6 890
	PMI	Ouvert	22 340
Colombie-Britannique (82 340)	PTET	Propre à un employeur	20 445
	PMI	Propre à un employeur	14 420
	PMI	Ouvert	47 815
Yukon (675)	PTET	Propre à un employeur	95
	PMI	Propre à un employeur	385
	PMI	Ouvert	205
Territoires du Nord-Ouest (240)	PTET	Propre à un employeur	20
	PMI	Propre à un employeur	110
	PMI	Ouvert	115
Nunavut (100)	PTET	Propre à un employeur	55
	PMI	Propre à un employeur	25
	PMI	Ouvert	15
Non indiqué (48 235)	PTET	Propre à un employeur	570
	PMI	Propre à un employeur	1 925
	PMI	Ouvert	45 745
Total général			495 990

*Permis de travail délivrés à toutes les fins.

**Classification des permis de travail : Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) et Programme de mobilité internationale (PMI).

***Indicateur du permis de travail : ouvert ou propre à un employeur

Nota: -- représentent des nombres inférieurs à 5. Les chiffres ayant été arrondis, il se peut que le total ne soit pas correct.

Source : IRCC, Résidents temporaires, données du 31 octobre 2019

Tableau 12 : Titulaires d'un permis de travail dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) signé en 2018, selon la province et le niveau de compétence de la CNP

Province	Niveau de compétence	Titulaires d'un permis de travail dans le cadre du PTET
Terre-Neuve-et-Labrador	0 – Gestion	15
	A – Postes professionnels	20
	B – Postes techniques et spécialisés	250
	C – Postes intermédiaires et de bureau	115
	D – Postes élémentaires et manœuvres	--
Terre-Neuve-et-Labrador	Total	410
Île-du-Prince-Édouard	0 – Gestion	5
	A – Postes professionnels	--
	B – Postes techniques et spécialisés	15
	C – Postes intermédiaires et de bureau	785
	D – Postes élémentaires et manœuvres	15
Île-du-Prince-Édouard	Total	820
Nouvelle Écosse	0 – Gestion	45
	A – Postes professionnels	65
	B – Postes techniques et spécialisés	160
	C – Postes intermédiaires et de bureau	1,710
	D – Postes élémentaires et manœuvres	55
Nouvelle Écosse	Total	2 035
Nouveau-Brunswick	0 – Gestion	--
	A – Postes professionnels	15
	B – Postes techniques et spécialisés	100
	C – Postes intermédiaires et de bureau	1 175
	D – Postes élémentaires et manœuvres	35
Nouveau-Brunswick	Total	1 320
Québec	0 – Gestion	140
	A – Postes professionnels	1 140
	B – Postes techniques et spécialisés	1 490
	C – Postes intermédiaires et de bureau	13 575
	D – Postes élémentaires et manœuvres	1 280
Québec	Total	17 665
Ontario	0 – Gestion	425
	A – Postes professionnels	1 105
	B – Postes techniques et spécialisés	2 730
	C – Postes intermédiaires et de bureau	26 030
	D – Postes élémentaires et manœuvres	1 435
Ontario	Total	31 805
Manitoba	0 – Gestion	15
	A – Postes professionnels	110
	B – Postes techniques et spécialisés	190
	C – Postes intermédiaires et de bureau	710
	D – Postes élémentaires et manœuvres	15
Manitoba	Total	1 170

Province	Niveau de compétence	Titulaires d'un permis de travail dans le cadre du PTET
Saskatchewan	0 – Gestion	10
	A – Postes professionnels	30
	B – Postes techniques et spécialisés	240
	C – Postes intermédiaires et de bureau	505
	D – Postes élémentaires et manœuvres	25
Saskatchewan	Total	810
Alberta	0 – Gestion	160
	A – Postes professionnels	190
	B – Postes techniques et spécialisés	3 340
	C – Postes intermédiaires et de bureau	3 005
	D – Postes élémentaires et manœuvres	265
	Non indiqué	50
Alberta	Total	7 090
Colombie-Britannique	0 – Gestion	415
	A – Postes professionnels	925
	B – Postes techniques et spécialisés	5 545
	C – Postes intermédiaires et de bureau	12 815
	D – Postes élémentaires et manœuvres	675
	Non indiqué	105
Colombie-Britannique	Total	20 445
Yukon	A – Postes professionnels	50
	B – Postes techniques et spécialisés	35
	C – Postes intermédiaires et de bureau	10
	D – Postes élémentaires et manœuvres	--
Yukon	Total	95
Territoires-du-Nord-Ouest	B – Postes techniques et spécialisés	5
	C – Postes intermédiaires et de bureau	10
Territoires-du-Nord-Ouest	Total	20
Nunavut	A – Postes professionnels	--
	B – Postes techniques et spécialisés	30
	C – Postes intermédiaires et de bureau	20
	D – Postes élémentaires et manœuvres	--
Nunavut	Total	55
Non indiqué	0 – Gestion	10
	A – Postes professionnels	35
	B – Postes techniques et spécialisés	85
	C – Postes intermédiaires et de bureau	420
	D – Postes élémentaires et manœuvres	10
Non indiqué	Total	570
Total général		79 555

Remarque: Le niveau de compétence « non indiqué » représente le total des nouveaux travailleurs, des autres non travailleurs et du niveau de compétence non indiqué

Nota: -- représentent des nombres inférieurs à 5. Les chiffres ayant été arrondis, il se peut que le total ne soit pas correct.

Source : IRCC, *Résidents temporaires, données du 31 octobre 2019.*

Tableau 13 : Titulaires d'un permis de travail propre à un employeur dans le cadre du Programme de mobilité internationale (PMI) signé en 2018, selon la province et le niveau de compétence de la CNP

Province	Niveau de compétence	Titulaires d'un permis de travail dans le cadre du PMI
Terre-Neuve-et-Labrador	0 – Gestion	115
	A – Postes professionnels	280
	B – Postes techniques et spécialisés	550
	C – Postes intermédiaires et de bureau	45
	D – Postes élémentaires et manœuvres	35
	Non indiqué	10
Terre-Neuve-et-Labrador	Total	1 025
Île-du-Prince-Édouard	0 – Gestion	80
	A – Postes professionnels	50
	B – Postes techniques et spécialisés	250
	C – Postes intermédiaires et de bureau	130
	D – Postes élémentaires et manœuvres	15
Île-du-Prince-Édouard	Total	525
Nouvelle-Écosse	0 – Gestion	155
	A – Postes professionnels	600
	B – Postes techniques et spécialisés	670
	C – Postes intermédiaires et de bureau	190
	D – Postes élémentaires et manœuvres	10
	Non indiqué	15
Nouvelle-Écosse	Total	1 640
Nouveau-Brunswick	0 – Gestion	105
	A – Postes professionnels	340
	B – Postes techniques et spécialisés	375
	C – Postes intermédiaires et de bureau	315
	D – Postes élémentaires et manœuvres	20
	Non indiqué	15
Nouveau-Brunswick	Total	1 170
Québec	0 – Gestion	1 530
	A – Postes professionnels	7 600
	B – Postes techniques et spécialisés	5 725
	C – Postes intermédiaires et de bureau	645
	D – Postes élémentaires et manœuvres	45
	Non indiqué	100
Québec	Total	15 590
Ontario	0 – Gestion	5 180
	A – Postes professionnels	17 295
	B – Postes techniques et spécialisés	7 235
	C – Postes intermédiaires et de bureau	405
	D – Postes élémentaires et manœuvres	125
	Non indiqué	365
Ontario	Total	30 515

Province	Niveau de compétence	Titulaires d'un permis de travail dans le cadre du PMI
Manitoba	0 – Gestion	190
	A – Postes professionnels	820
	B – Postes techniques et spécialisés	1 020
	C – Postes intermédiaires et de bureau	795
	D – Postes élémentaires et manœuvres	165
	Non indiqué	20
Manitoba	Total	3 000
Saskatchewan	0 – Gestion	345
	A – Postes professionnels	556
	B – Postes techniques et spécialisés	1 710
	C – Postes intermédiaires et de bureau	310
	D – Postes élémentaires et manœuvres	100
	Non indiqué	15
Saskatchewan	Total	3 040
Alberta	0 – Gestion	925
	A – Postes professionnels	3 080
	B – Postes techniques et spécialisés	2 385
	C – Postes intermédiaires et de bureau	365
	D – Postes élémentaires et manœuvres	45
	Non indiqué	105
Alberta	Total	6 890
Colombie-Britannique	0 – Gestion	1 930
	A – Postes professionnels	5 640
	B – Postes techniques et spécialisés	5 475
	C – Postes intermédiaires et de bureau	550
	D – Postes élémentaires et manœuvres	755
	Non indiqué	125
Colombie-Britannique	Total	14 420
Yukon	0 – Gestion	20
	A – Postes professionnels	45
	B – Postes techniques et spécialisés	120
	C – Postes intermédiaires et de bureau	80
	D – Postes élémentaires et manœuvres	120
Yukon	Total	385
Territoires-du-Nord-Ouest	0 – Gestion	15
	A – Postes professionnels	20
	B – Postes techniques et spécialisés	50
	C – Postes intermédiaires et de bureau	10
	D – Postes élémentaires et manœuvres	15
Territoires-du-Nord-Ouest	Total	110
Nunavut	0 – Gestion	--
	A – Postes professionnels	10
	B – Postes techniques et spécialisés	10
	Non indiqué	--
Nunavut	Total	25

Province	Niveau de compétence	Titulaires d'un permis de travail dans le cadre du PMI
Non indiqué	0 – Gestion	385
	A – Postes professionnels	810
	B – Postes techniques et spécialisés	580
	C – Postes intermédiaires et de bureau	70
	D – Postes élémentaires et manœuvres	5
	Non indiqué	80
Non indiqué	Total	1 925
Total général		79 555

Nota: -- représentent des nombres inférieurs à 5. Les chiffres ayant été arrondis, il se peut que le total ne soit pas correct.

Source : IRCC, *Résidents temporaires, données du 31 octobre 2019*

ANNEXE II : NORMES INTERNATIONALES PERTINENTES POUR UN RECRUTEMENT ÉQUITABLE

PRINCIPES GÉNÉRAUX L'OIT CONCERNANT LE RECRUTEMENT ÉQUITABLE

1. Le recrutement devrait être effectué d'une manière qui respecte, protège et met en œuvre les droits de l'homme reconnus sur le plan international, y compris ceux exprimés dans les normes internationales du travail, et en particulier le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective, ainsi que les droits liés à la prévention et à l'élimination du travail forcé, du travail des enfants et de la discrimination en matière d'emploi et de profession.
2. Le recrutement devrait être utilisé pour répondre aux besoins avérés du marché du travail, et non pour déplacer ou réduire les effectifs existants, tirer vers le bas les normes du travail, les salaires ou les conditions de travail ou porter atteinte de toute autre manière au travail décent.
3. La législation et les politiques en matière d'emploi et de recrutement devraient s'appliquer à tous les travailleurs, recruteurs de main d'œuvre et employeurs.
4. Le processus de recrutement devrait tenir compte des politiques et pratiques destinées à promouvoir l'efficacité, la transparence et la protection des travailleurs, telles que la reconnaissance mutuelle des compétences et des qualifications entre les États.
5. La réglementation en matière d'emploi et de recrutement devrait être claire et transparente et être effectivement mise en œuvre. Le rôle de l'inspection du travail et l'utilisation de systèmes normalisés d'enregistrement, d'accréditation ou de certification devraient être promus. Les autorités compétentes devraient prendre des mesures spécifiques contre les méthodes de recrutement abusives et frauduleuses, notamment celles qui risquent de mener à des situations de travail forcé ou de traite d'êtres humains.
6. Le recrutement transfrontalier devrait respecter les lois, règlements, contrats de travail et conventions collectives applicables dans les pays d'origine, de transit et de destination, ainsi que les droits de l'homme reconnus sur le plan international, notamment les principes et droits fondamentaux au travail et les normes internationales du travail pertinentes. Ces lois et normes devraient être effectivement mises en œuvre.
7. Aucune commission de recrutement ni aucuns frais connexes ne devraient être facturés aux travailleurs ou aux demandeurs d'emploi, ou mis à leur charge de toute autre manière.
8. Les conditions d'emploi d'un travailleur devraient être précisées d'une manière appropriée, vérifiable et facilement compréhensible, et faire de préférence l'objet d'un contrat écrit, conformément aux lois et règlements nationaux, au contrat de travail et aux conventions collectives applicables. Le contrat devrait être clair et transparent et informer le travailleur de son lieu de travail et des exigences du poste pour lequel il est recruté et décrire les tâches qu'il est censé accomplir. Dans le cas des travailleurs migrants, le contrat devrait être rédigé dans une langue que le travailleur comprend, lui être remis suffisamment longtemps avant le départ du pays d'origine, faire l'objet de mesures destinées à prévenir la substitution de contrat et avoir force exécutoire.
9. Le travailleur devrait être en mesure d'accepter les conditions de recrutement et d'emploi de son plein gré et sans qu'il y soit amené par tromperie ou sous la contrainte.
10. Les travailleurs devraient avoir accès à des informations gratuites, détaillées et précises sur leurs droits et sur les conditions de leur recrutement et leurs conditions de travail.

11. La liberté des travailleurs de se déplacer dans le pays ou de le quitter devrait être respectée. Leurs pièces d'identité et leurs contrats ne devraient pas être confisqués, détruits ou conservés.
12. Les travailleurs devraient être libres de quitter leur emploi et, dans le cas des travailleurs migrants, de rentrer dans leur pays. Les travailleurs migrants ne devraient pas être soumis à l'obligation de demander l'autorisation de l'employeur ou du recruteur pour changer d'employeur.
13. Les travailleurs, qu'ils soient ou non présents dans le pays et quel que soit leur statut juridique dans ce pays, devraient avoir accès à une procédure de réclamation gratuite ou abordable et à d'autres mécanismes de règlement des différends en cas de violation présumée de leurs droits durant le processus de recrutement, ainsi qu'à des modes de réparation efficaces et appropriés en cas de violation avérée.

CADRE MULTILATÉRAL DE L'OIT POUR LES MIGRATIONS DE MAIN D'ŒUVRE

Objectif 13. Les gouvernements tant des pays d'origine que des pays de destination devraient prendre dûment en considération l'octroi de licences pour les services de recrutement et de placement pour les travailleurs migrants et la surveillance de ces services conformément à la convention (no 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, et à la recommandation no 188 correspondante.

Lignes directrices

Les lignes directrices suivantes peuvent s'avérer utiles pour donner effet dans la pratique au principe qui précède :

- 13.1. faire en sorte que les services de recrutement et de placement fonctionnent conformément à un système normalisé d'octroi de licences ou de certification établi en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs;
- 13.2. faire en sorte que les services de recrutement et de placement respectent les principes et droits fondamentaux applicables aux travailleurs migrants;
- 13.3. s'assurer que les travailleurs migrants reçoivent des contrats de travail compréhensibles et applicables;
- 13.4. prévoir des modalités pour faire en sorte que les services de recrutement et de placement ne recrutent, ne placent ou n'emploient pas de travailleurs dans des emplois qui comportent des risques inacceptables ou un traitement abusif ou discriminatoire de quelque type que ce soit et informer les travailleurs migrants dans une langue qu'ils comprennent de la nature du poste offert et des conditions d'emploi;
- 13.5. veiller à mettre en œuvre une législation et des politiques comportant des mécanismes d'application et des sanctions efficaces pour dissuader l'emploi de pratiques contraires à l'éthique, y compris des dispositions concernant l'interdiction pour les agences d'emploi privées d'utiliser de telles pratiques et la suspension ou le retrait de leur licence en cas de violation;
- 13.6. envisager l'établissement d'un système de protection, tel qu'une assurance ou une caution, devant être financé par les agences de recrutement, pour indemniser les travailleurs migrants en cas de pertes monétaires résultant du manquement, de la part d'une agence de recrutement ou d'emploi, à ses obligations à leur égard;
- 13.7. faire en sorte que les honoraires ou autres sommes dues pour le recrutement ou le placement ne soient pas à la charge directe ou indirecte des travailleurs migrants;
- 13.8. offrir des mesures d'incitation pour les services de recrutement et de placement qui répondent aux critères de bonne exécution reconnus.

PACTE MONDIAL POUR DES MIGRATIONS SÛRES, ORDONNÉES ET RÉGULIÈRES

Objectif 6 : Favoriser des pratiques de recrutement justes et éthiques et assurer les conditions d'un travail décent

Nous nous engageons à examiner les mécanismes de recrutement existants afin de veiller à ce qu'ils soient justes et éthiques, et à protéger tous les travailleurs migrants de toute forme d'exploitation et de maltraitance, afin de garantir un travail décent et de maximiser les contributions socioéconomiques des migrants tant dans leur pays d'origine que dans leur pays de destination.

Afin de tenir cet engagement, nous puiserons dans les actions suivantes :

1. Promouvoir la signature et la ratification des instruments internationaux relatifs à la migration internationale de la main d'œuvre, aux droits du travail, au travail décent et au travail forcé, l'adhésion à ces instruments et leur application;
2. Tirer parti de l'expérience acquise dans le cadre des plateformes bilatérales, sous régionales et régionales existantes pour surmonter les obstacles rencontrés et identifier les meilleures pratiques en matière de mobilité de la main d'œuvre, en facilitant le dialogue interrégional afin de partager ces connaissances et de promouvoir le plein respect des droits de l'homme et des droits du travail des travailleurs migrants, quel que soit leur niveau de compétences, y compris ceux des travailleurs domestiques migrants;
3. Améliorer les réglementations applicables aux agences privées de recrutement afin de les aligner sur les directives et pratiques exemplaires au niveau international, et interdire aux recruteurs et aux employeurs de facturer aux travailleurs migrants, ou de répercuter sur eux, des frais de recrutement ou toute charge assimilée, afin d'éviter les situations de servitude pour dettes, d'exploitation et de travail forcé, notamment en créant des dispositifs opposables et contraignants de réglementation et de suivi du secteur du recrutement;
4. Établir des partenariats avec tous les acteurs concernés, notamment les employeurs, les organisations de travailleurs migrants et les syndicats, pour que les travailleurs migrants obtiennent des contrats écrits dont ils connaissent les dispositions, et qu'ils soient informés, dans une langue qu'ils comprennent, des réglementations relatives au recrutement et à l'emploi de la main d'œuvre internationale dans le pays de destination, ainsi que de leurs droits et obligations et des modalités d'accès à des mécanismes efficaces de plainte et de recours;
5. Adopter et appliquer au niveau national des lois qui sanctionnent les violations des droits de l'homme et du droit du travail, en particulier dans les cas de travail forcé et de travail des enfants, et coopérer avec le secteur privé, notamment les employeurs, les recruteurs, les sous-traitants et les fournisseurs, pour développer des partenariats visant à favoriser des conditions propices au travail décent, à prévenir la maltraitance et l'exploitation et à définir clairement les attributions de chacun en matière de recrutement et d'emploi, de manière à améliorer la transparence de la chaîne d'approvisionnement;
6. Durcir l'application des normes et politiques relatives à l'application de pratiques de recrutement justes et éthiques et au travail décent en donnant aux inspecteurs du travail et aux autres autorités plus de moyens de mieux contrôler les recruteurs, les employeurs et les prestataires de services dans tous les secteurs, tout en veillant à ce que le droit international des droits de l'homme et le droit international du travail soient respectés afin d'empêcher toute forme d'exploitation, d'esclavage, de servitude, de travail forcé ou obligatoire et de travail des enfants;

7. Développer des procédures de migration des travailleurs et des pratiques de recrutement justes et éthiques qui permettent aux migrants de changer d'employeur et de modifier les conditions ou la durée de leur séjour sans formalités administratives superflues, tout en favorisant des conditions davantage propices au travail décent ainsi que le respect du droit international des droits de l'homme et du droit international du travail, et renforcer celles qui existent déjà;
8. Interdire la confiscation ou la rétention non consensuelle des contrats de travail, des titres de voyage ou des papiers d'identité des migrants, afin d'empêcher toute forme de maltraitance, d'exploitation, de travail forcé ou obligatoire, de travail des enfants et d'extorsion et toute autre situation de dépendance, et de permettre aux migrants d'exercer pleinement leurs droits de l'homme;
9. Donner aux travailleurs migrants occupant un emploi rémunéré sous contrat les mêmes droits et garanties professionnels qu'à l'ensemble des travailleurs de leur branche d'activité, notamment le droit à des conditions équitables et satisfaisantes de travail, le droit à un salaire égal pour un travail égal, le droit de réunion pacifique et de libre association et le droit au meilleur état de santé physique et mentale possible, notamment grâce à un dispositif de garantie salariale, au dialogue social et à la participation syndicale;
10. Veiller à ce que les migrants travaillant dans le secteur non structuré de l'économie disposent d'un accès sûr à des mécanismes efficaces de signalement, de plainte et de recours en cas d'exploitation et de maltraitance ou de violation de leurs droits sur le lieu de travail, en s'assurant que les migrants qui dénoncent de tels faits ne se retrouvent pas en position de plus grande vulnérabilité et qu'ils puissent participer à la procédure juridique, qu'elle se déroule dans le pays d'origine ou le pays de destination;
11. Examiner les lois relatives au travail et les politiques et programmes relatifs à l'emploi au niveau national pour veiller à ce qu'ils tiennent compte des besoins et contributions des travailleuses migrantes, en particulier s'agissant du travail domestique et des emplois moins qualifiés, et adopter des mesures ciblées visant à prévenir, signaler, combattre et réparer efficacement toutes les formes d'exploitation et de maltraitance, notamment la violence sexuelle et sexiste, qui serviront à promouvoir des politiques de mobilité de la main d'œuvre qui tiennent compte de la problématique femmes hommes;
12. Élaborer, au niveau national, des politiques et programmes relatifs à la mobilité internationale de la main d'œuvre, notamment en prenant en considération les recommandations formulées par l'OIT dans ses Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable, les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme de l'ONU et le Système international d'intégrité du recrutement (IRIS) de l'OIM, et améliorer les politiques et programmes existants.

DÉFINITION DES COMMISSIONS DE RECRUTEMENT ET DES FRAIS CONNEXES DE L'OIT

Les « commissions de recrutement » et les « frais connexes » s'entendent de toutes les commissions ou tous les frais liés au processus de recrutement permettant aux travailleurs de trouver un emploi ou un placement, quels que soient la manière, le moment ou le lieu où ils sont imposés ou facturés. Les commissions de recrutement ou frais connexes ne devraient pas être facturés aux travailleurs par un employeur ou l'une de ses filiales, un recruteur de main d'œuvre ou toute autre tierce partie prestataire de services connexes. Les commissions de recrutement ou frais connexes ne sauraient être perçus directement ou indirectement, par exemple au moyen de déductions opérées sur les salaires ou les prestations. Les commissions de recrutement et frais connexes visés par la présente définition ne devraient donner lieu à aucune discrimination directe ou indirecte entre travailleurs, qui jouissent du droit de circuler librement aux fins d'exercer leur emploi dans le cadre de zones d'intégration économique régionales.

Les commissions de recrutement comprennent :

- le paiement des services de recrutement proposés par des recruteurs de main d'œuvre, publics ou privés, pour la mise en relation des offres d'emploi et des candidatures;
- les paiements effectués dans le cas du recrutement de travailleurs employés pour accomplir un travail au service d'une tierce partie;
- les paiements effectués dans le cas du recrutement direct par l'employeur;
- les paiements imposés aux travailleurs pour recouvrer les frais de recrutement.

Ces commissions peuvent être ponctuelles ou récurrentes et couvrir des services pour le recrutement, l'obtention de références et le placement, lesquels peuvent englober la publicité, la diffusion de l'information, l'organisation d'entretiens, la soumission de documents pour les autorisations gouvernementales, la vérification de justificatifs, l'organisation du transport et du voyage, et le placement en emploi.

Les frais connexes sont des dépenses qui font partie intégrante du processus de recrutement et de placement national ou transfrontalier, la majorité des frais connexes s'appliquant au recrutement international. Ces frais sont répertoriés ci-après et peuvent s'appliquer tant au recrutement national qu'international. Selon le processus de recrutement et le contexte, ces catégories de coûts peuvent être élargies par les gouvernements et les partenaires sociaux au niveau national. Il est admis que l'autorité compétente a toute latitude pour fixer des dérogations à leur application, en conformité avec les normes internationales du travail pertinentes, dans le cadre des réglementations nationales, et après consultation des organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives. Ces dérogations devraient être considérées comme assujetties aux conditions suivantes, sans toutefois s'y limiter :

- elles sont établies dans l'intérêt des travailleurs concernés;
- elles sont limitées à certaines catégories de travailleurs et à certains types de services;
- le travailleur sera informé, avant sa prise de fonctions, des frais connexes susceptibles de lui être imputés.

Qu'ils soient initiés par un employeur, un recruteur de main d'œuvre ou un intermédiaire agissant pour le compte de ces derniers; qu'ils soient requis pour permettre aux travailleurs de trouver un emploi ou un placement; ou qu'ils soient imposés lors du processus de recrutement, les frais suivants devraient être considérés comme étant liés au processus de recrutement :

- **Frais médicaux** : paiements relatifs aux examens et tests médicaux et aux vaccinations.
- **Frais d'assurance** : dépenses engagées pour garantir la vie, la santé et la sécurité des travailleurs, y compris la contribution au fonds d'action sociale pour les migrants.
- **Frais relatifs aux tests de compétences et de qualifications** : coûts destinés à vérifier les aptitudes linguistiques et le niveau de compétences et de qualifications des travailleurs, et à permettre la délivrance, pour un lieu déterminé, de titres et certificats ou de licences.
- **Coûts de formation et d'orientation** : dépenses pour les formations requises, y compris l'orientation professionnelle sur le lieu de travail et l'orientation préalable au départ et postérieure à l'arrivée des travailleurs nouvellement recrutés.
- **Coûts des équipements** : coûts des outils, uniformes, vêtements de protection et autres équipements nécessaires pour permettre aux travailleurs de s'acquitter de manière sûre et efficace des tâches qui leur ont été assignées.
- **Frais de déplacement et d'hébergement** : dépenses encourues pour les déplacements, l'hébergement et la subsistance aux niveaux national et transfrontalier lors du processus de recrutement, y compris pour les formations, les entretiens, les rendez-vous consulaires, la réinstallation, le retour et le rapatriement des travailleurs.
- **Frais administratifs** : frais relatifs à la présentation de demandes et aux services nécessaires à la seule fin de mener à bien le processus de recrutement. Ils pourraient englober les frais de représentation et de services destinés à préparer, obtenir et authentifier les contrats de travail, les documents d'identité, les passeports, les visas, les états de service, les autorisations de sortie et de sécurité, les services bancaires et les permis de travail et de résidence des travailleurs.

L'énumération des frais connexes dans la présente définition est généralisée et non exhaustive. D'autres frais connexes exigés comme condition préalable au recrutement pourraient également être interdits. Ces frais devraient être réglementés de manière à respecter le principe d'égalité de traitement entre travailleurs migrants et nationaux.

Coûts illégaux, prohibitifs et non divulgués

Les coûts non contractuels, non divulgués, excessifs ou illégaux ne sont jamais légitimes. La réglementation anti-corruption doit être respectée en tout temps et à toute étape du processus de recrutement. Parmi les exemples de coûts illégaux figurent les pots de vin, les contributions forcées, les extorsions et les dessous de table, les cautions, le recouvrement illégal des coûts et les obligations collatérales exigés par tel ou tel acteur de la chaîne de recrutement.

ANNEXE III : DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE DE CERTAINES PROVINCES

CODE DE CONDUITE DES RECRUTEURS DE LA SASKATCHEWAN

Code of Conduct for Foreign Worker Recruiters (code de conduite pour les recruteurs de travailleurs étrangers)

[Annexe du Foreign Worker Recruitment and Immigration Services Regulations (règlement sur les services d'immigration et le recrutement des travailleurs étrangers)]

Interprétation

1(1) Dans ce code :

« Loi » (Act) fait référence à la Loi sur les services d'immigration et le recrutement des travailleurs étrangers (Foreign Worker Recruitment and Immigration Services Act);

« affiliés » (affiliate) désigne, en ce qui concerne un recruteur de travailleurs étrangers, une personne autre qu'un agent, un partenaire ou un employé du recruteur de travailleurs étrangers qui entretient une relation d'affaires avec le recruteur de travailleurs étrangers afin de fournir des services à un travailleur étranger ou pour un travailleur étranger, soit des services liés au recrutement du travailleur étranger ou des services d'immigration;

« agent » (agent) désigne, en ce qui concerne un recruteur de travailleurs étrangers, une personne autre qu'un affilié, un partenaire ou un employé du recruteur de travailleurs étrangers qui est autorisée par ce dernier à agir en son nom pour des questions liées au recrutement de travailleurs étrangers ou à la prestation de services d'immigration;

« employeur » (employer) désigne une personne qui embauche ou qui recrute un étranger, y compris un organisme qui représente un groupe de personnes qui embauchent ou qui recrutent des étrangers;

« partenaire » (partner) désigne, en ce qui concerne un recruteur de travailleurs étrangers, une personne autre qu'un affilié, un agent ou un employé du recruteur de travailleurs étrangers qui collabore avec le recruteur de travailleurs étrangers en vue de recruter des travailleurs étrangers, et ce, dans un but lucratif;

« activité illégale » (unlawful activity) désigne une action ou une omission qui, au moment de son occurrence, va à l'encontre des lois du Canada, de la Saskatchewan, d'une autre province ou d'un autre territoire du Canada, d'un autre pays ou de l'un des États d'un autre pays.

(2) Le code doit être lu sous réserve de la Loi et des règlements pris en vertu de cette Loi.

Objet du code

2 Ce code établit les normes de conduite professionnelle pour les recruteurs de travailleurs étrangers autorisés et fournit des lignes directrices relatives à leur pratique.

Application du code

3 Ce code s'applique à tous les recruteurs de travailleurs étrangers autorisés.

Interdictions

4 Il est interdit à un recruteur de travailleurs étrangers autorisé :

- a) de prendre part à une activité illégale;
- b) de fournir des conseils ou de créer de fausses attentes qui pourraient faire en sorte qu'un étranger se départisse de ses biens, quitte son emploi ou déménage sans avoir la certitude de pouvoir travailler au Canada;
- c) de représenter, de manière explicite ou implicite, que les services offerts par le recruteur de travailleurs étrangers sont approuvés par le gouvernement de la Saskatchewan.

Responsabilités professionnelles

5 Tout recruteur de travailleurs étrangers autorisé doit :

- a) fournir de l'aide et des services de façon juste, honnête, ouverte, opportune et compétence, et ce, uniquement pour les questions qu'il est capable de traiter;
- b) transmettre toutes les communications qui proviennent d'un étranger ou de l'employeur potentiel d'un étranger, ou qui sont destinées à l'une de ces parties, et ce, sans modification ni retard injustifié;
- c) veiller à la confidentialité de tous les renseignements liés à la demande d'emploi d'un étranger, de tous les autres renseignements personnels de l'étranger et de tous les renseignements concernant les activités de recrutement menées par un employeur, et s'engager à ne divulguer aucun renseignement sans le consentement de l'étranger ou de l'employeur, sauf si la loi l'exige;
- d) fournir des renseignements véridiques, exacts et complets dans les communications avec un étranger, son employeur potentiel, tout ministère ou organisme du gouvernement de la Saskatchewan, tout ministère ou organisme du gouvernement du Canada et tout ministère ou organisme du gouvernement d'une autre province ou d'un autre territoire du Canada;

e) veiller, au meilleur de sa capacité, à l'authenticité des documents et à la véracité des renseignements fournis au ministre.

Signalement des infractions

6 Sous réserve du devoir de confidentialité prévu par le paragraphe 5c), tout recruteur de travailleurs étrangers autorisé doit signaler au directeur tout comportement qui, selon lui, constitue une contravention à la Loi, aux règlements pris en vertu de la Loi ou au présent code.

Compétence

7(1) Aux fins du présent code, « compétence » (competence) signifie : posséder les compétences, les aptitudes et les connaissances nécessaires pour agir à titre de recruteur de travailleurs étrangers.

(2) Un recruteur de travailleurs étrangers autorisé a le devoir d'être compétent dans la prestation de tout service offert pour un employeur relativement au recrutement d'un étranger.

(3) Un recruteur de travailleurs étrangers autorisé ne doit ménager aucun effort pour s'adapter aux modifications apportées aux lois, aux exigences et aux normes.

Quoi faire en cas d'illégalité

8 Si un recruteur de travailleurs étrangers autorisé est employé ou retenu par une personne afin d'intervenir dans une situation qu'il juge malhonnête, frauduleuse, criminelle ou illégale, il doit :

- a) informer cette personne que la conduite proposée serait malhonnête ou illégale et qu'il faut y mettre fin;
- b) refuser d'intervenir si, malgré ces conseils, cette personne a toujours l'intention d'adopter la ligne de conduite proposée.

Mesures à prendre en cas d'erreur ou d'omission

9 Si un recruteur de travailleurs étrangers autorisé découvre, en lien avec une question pour laquelle ses services ont été retenus, une erreur ou une omission qui est ou qui pourrait être dommageable pour l'employeur ou l'étranger et qui ne peut pas être corrigée rapidement, il doit :

- a) informer pleinement et rapidement l'employeur ou l'étranger de l'erreur ou de l'omission tout en déployant tous les efforts raisonnables pour ne pas porter préjudice aux droits ou à l'indemnité de l'une ou l'autre de ces parties pouvant être prévus au moyen d'une assurance, d'un régime d'indemnisation ou de protection de la clientèle ou autres;
- b) recommander que l'employeur ou l'étranger obtienne un avis juridique externe à propos des droits de l'employeur ou de l'étranger pouvant s'appliquer en cas d'erreur ou d'omission;
- c) informer l'employeur ou l'étranger que, dans de telles circonstances, il ne peut plus agir au nom de l'employeur ou de l'étranger.

Supervision des partenaires, affiliés, agents et employés

10 Un recruteur de travailleurs étrangers autorisé est entièrement responsable du travail effectué par ses employés, partenaires, affiliés et agents.

Maintien des coordonnées

11 Un recruteur de travailleurs étrangers autorisé doit immédiatement informer le ministre ainsi que les employeurs et les étrangers à qui il offre des services de recrutement ou avec qui il collabore de tout changement de coordonnées, y compris à son adresse professionnelle ou personnelle, à son numéro de téléphone et à son adresse courriel.

Obligation de répondre au ministre

12 Un recruteur de travailleurs étrangers autorisé doit répondre rapidement aux communications provenant du directeur ou du ministre.

Formulaire de consentement et de divulgation pour une conduite éthique de la Saskatchewan (Saskatchewan ethical conduct disclosure and consent form)

Les étrangers doivent lire et signer le formulaire de divulgation pour une conduite éthique dans les situations suivantes :

- ils reçoivent l'aide d'une autre personne pour présenter leur demande d'immigration;
- ils ont été recrutés par un recruteur de travailleurs étrangers pour un employeur de la Saskatchewan;
- toute personne qui habite au Canada et qui n'est ni un citoyen ni un résident permanent du Canada est un étranger.

Il s'agit entre autres du soutien ou du recrutement rémunéré ou non, sauf dans le cas où il est offert par un membre de la famille ou un organisme/particulier visé par l'une des exemptions établies dans la Foreign Worker Recruitment and Immigration Services Act (loi sur les services d'immigration et le recrutement de travailleurs étrangers; FWRISA).

Les étrangers qui arrivent en Saskatchewan par l'entremise des catégories de résidents temporaires d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) ou du Programme des candidats de la Saskatchewan (SINP) sont protégés en vertu de la FWRISA de la Saskatchewan et de la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés du gouvernement fédéral.

Les mesures de protection établies par la FWRISA ainsi que les règlements et les codes connexes comprennent ce qui suit :

- 1) Il est interdit à toute personne d'imposer, directement ou indirectement, des frais ou des dépenses à une personne autre qu'un employeur pour des services de recrutement. Cela signifie qu'il est interdit à un recruteur de travailleurs étrangers, à un consultant en immigration, à un employeur et à toute autre personne de vous facturer des frais pour vous avoir trouvé un emploi auprès d'un employeur de la Saskatchewan ou pour vous avoir aidé à trouver un tel emploi.
- 2) Des frais pour des services d'immigration peuvent vous être facturés dans les situations suivantes : aide à la préparation de votre demande d'immigration, représentation de votre personne auprès des autorités de l'immigration ou prestation de services d'établissement pour vous ou votre famille. Ces services doivent être fournis dans le cadre d'un contrat écrit que vous devez avoir signé, et les services et les frais connexes doivent être clairement indiqués dans ce contrat. Vous n'êtes pas tenu de payer des frais qui ne sont pas clairement indiqués dans un contrat signé.
- 3) Il est interdit à un consultant en immigration, à un recruteur de travailleurs étrangers et à un employeur de faire ce qui suit :
 - a) produire ou distribuer des renseignements faux ou trompeurs;
 - b) prendre possession de votre passeport, de vos documents officiels ou de vos biens, ou les conserver;
 - c) formuler des assertions inexactes concernant les possibilités d'emploi, y compris des assertions inexactes concernant le poste, les tâches, la durée de l'emploi, le salaire et les avantages ou les autres conditions de travail;
 - d) vous menacer de déportation ou de quelque autre mesure sans aucun motif légitime;
 - e) communiquer avec vous, votre famille ou vos amis après que vous avez demandé que ce ne soit pas fait;
 - f) prendre des mesures ou menacer de prendre des mesures à votre endroit ou à l'endroit d'une autre personne en raison de la participation à une enquête ou à une poursuite menée par un gouvernement ou un organisme d'application de la loi, ou en raison d'une plainte présentée à un gouvernement ou à un organisme d'application de la loi;
 - g) profiter injustement de votre confiance ou exploiter les craintes ou le manque d'expérience ou de connaissance d'un étranger.
- 4) Un recruteur de travailleurs étrangers ou un représentant en immigration rémunéré doit :
 - a) vous fournir de l'aide et des services de façon juste, honnête, ouverte, opportune et compétence, et ce, seulement à propos des questions que vous êtes capable de gérer;
 - b) vous transmettre toutes les communications provenant du SINP, d'IRCC ou de votre employeur potentiel qui vous sont destinées ou qui vous concernent, et ce, sans modification ni retard injustifié;
 - c) veiller à la confidentialité de tous les renseignements liés à votre demande d'immigration ou à votre demande d'emploi et de tous vos renseignements personnels, et s'engager à ne pas divulguer ces renseignements sans votre consentement, sauf si la loi l'exige;
 - d) fournir des renseignements véridiques, exacts et complets dans les communications avec vous, le SINP, les représentants d'IRCC et votre employeur potentiel, et ce, en tout temps.
- 5) Il est interdit à un recruteur de travailleurs étrangers ou à un représentant en immigration rémunéré de faire ce qui suit :
 - a) formuler des énoncés faux ou inexacts ou présenter des documents falsifiés pouvant induire en erreur les autorités fédérales ou provinciales de l'immigration en ce qui a trait à votre identité, à vos antécédents, à vos qualifications, à votre expérience ou à toute autre question pertinente;
 - b) vous encourager à présenter une demande dans le cadre d'un programme d'immigration fédéral ou provincial, sauf si vous avez une chance raisonnable d'être admissible;

- c) prendre part à des activités illégales relativement à votre demande d'immigration ou à toute autre demande d'immigration au Canada, ou collaborer avec quiconque participe à de telles activités;
- d) avoir un comportement inadéquat à l'endroit des agents d'immigration en vue d'influencer leur décision à l'égard de votre demande;
- e) présenter ou poursuivre votre demande dans le cadre du SINP s'il estime que vous n'avez pas l'intention de vous installer (c. à d. vivre et travailler/être un entrepreneur) en Saskatchewan ou de travailler pour un employeur en Saskatchewan comme indiqué dans votre demande;
- f) fournir des conseils ou créer de fausses attentes qui pourraient vous pousser à vous départir de vos biens, à quitter votre emploi ou à déménager sans la certitude d'avoir le droit de résider et de travailler au Canada.

Qui plus est, que votre représentant en immigration soit rémunéré ou non, vous devez savoir que :

- a) votre représentant est un agent indépendant et n'est pas un représentant du gouvernement de la Saskatchewan ou du Canada ou de leurs ministères et organismes;
- b) votre représentant ne reçoit pas de renseignements supplémentaires sur les programmes du gouvernement de la Saskatchewan ou du Canada ou de leurs ministères ou organismes pouvant accélérer le traitement de votre demande;
- c) avoir recours aux services d'un représentant ne donnera pas lieu à des considérations particulières ou à un traitement prioritaire de votre demande par le SINP ou IRCC;
- d) les gouvernements de la Saskatchewan et du Canada n'exigent pas que vous ayez recours aux services d'un représentant pour présenter une demande;
- e) vous pouvez communiquer directement avec le SINP ou IRCC, même si vous avez autorisé un représentant à vous aider et à agir en votre nom;
- f) les formulaires d'immigration du SINP et d'IRCC sont disponibles gratuitement sur le site Web des gouvernements de la Saskatchewan et du Canada, et aucuns frais ne peuvent vous être facturés pour ces formulaires;
- g) votre représentant est tenu de vous rendre des comptes et de rendre des comptes aux autorités fédérales et provinciales de l'immigration relativement à tous les aspects de votre demande.

Conflits d'intérêts

Votre recruteur de travailleurs étrangers ou consultant en immigrant est tenu par la loi de traiter les conflits potentiels entre votre intérêt supérieur et son propre intérêt conformément à ce qui suit :

- 1) Si cette personne agit comme votre consultant en immigration, en plus de fournir des services de recrutement à votre employeur ou à votre employeur potentiel, elle doit :
 - a) divulguer à vous et à votre employeur qu'elle agit au nom de vos deux parties, et divulguer la nature des services qu'elle offre à chacune des parties;
 - b) obtenir votre consentement écrit et le consentement écrit de votre employeur pour fournir ces services aux deux parties;
 - c) établir des contrats écrits et signés avec vous et avec votre employeur.
- 2) Elle doit également vous divulguer par écrit les frais ou la rémunération reçus pour vous avoir aiguillé vers une autre personne, le cas échéant.

Déposer une plainte

Si vous estimez que votre représentant en immigration, recruteur de travailleurs étrangers ou employeur a contrevenu aux règles et aux lignes directrices qui précèdent, vous pouvez :

- annuler la nomination de votre représentant en immigration à tout moment. Dans un tel cas, vous devriez informer le SINP et IRCC sans tarder, s'il y a lieu;
- déposer une plainte auprès de l'unité de la [législation et de l'intégrité des programmes](#) (Program Integrity and Legislation Unit) au 306 798 1350. Il s'agit de l'organisme du gouvernement de la Saskatchewan qui mène des enquêtes sur les plaintes déposées par les étrangers qui viennent en Saskatchewan;
- déposer une plainte auprès du [Conseil de réglementation des consultants en immigration du Canada](#) (CRCIC) en cas de problème concernant votre représentant en immigration rémunéré;
- déposer une plainte auprès du bureau d'IRCC qui traite votre demande.

J'ai lu et compris les mesures de protection offertes aux étrangers qui sont décrites ci-dessus.

Signature de l'étranger / Date