

Citoyenneté et Immigration Canada

Accueil > Médias > Documents d'information - 2011

Document d'information — Protection des travailleurs étrangers temporaires

À compter du 1er avril 2011, chaque offre d'emploi sera évaluée en fonction de nouveaux critères.

Les améliorations réglementaires donnent aux agents de RHDCC, CIC ou l'ASFC le pouvoir d'évaluer les éléments suivants :

- **l'authenticité de l'offre d'emploi**, y compris l'examen de quatre facteurs pour tous les travailleurs et de trois facteurs additionnels pour les aides familiaux résidents;
- **le respect des conditions des accords fédéraux, provinciaux ou territoriaux visant l'offre d'emploi** et si le travailleur étranger, son époux ou conjoint de fait ou ses personnes à charge sont admissibles à participer à des projets pilotes particuliers;
- le cas échéant, les **antécédents de l'employeur** en ce qui a trait à l'embauche de travailleurs étrangers temporaires au cours des deux dernières années **pour déterminer si l'employeur a offert des salaires, des conditions de travail et des emplois essentiellement les mêmes** que les conditions énoncées dans ses offres d'emploi;
- la **période pendant laquelle un ressortissant étranger embauché a travaillé au Canada**. Pour plus de renseignements, veuillez consulter le document d'information sur la [limite de quatre ans pour les ressortissants étrangers travaillant au Canada](#), y compris la liste des travailleurs qui sont dispensés de cette condition.

En ce qui concerne les emplois pour lesquels un avis sur le marché du travail (AMT) est nécessaire, Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) ainsi que Service Canada effectueront l'évaluation dans le cadre du processus relatif aux AMT. En ce qui concerne les emplois faisant l'objet d'une dispense d'AMT, les agents de Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) ou de l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) effectueront l'évaluation quand un permis de travail est demandé.

Ces dispositions réglementaires s'appuient sur les lois fédérales et provinciales/territoriales existantes.

Les TET ont accès aux mêmes mécanismes de recours que les travailleurs canadiens quand il s'agit des normes de travail et d'emploi. Les provinces et les territoires ont la responsabilité principale de faire respecter les normes du travail. Ils possèdent des bureaux qui offrent de l'aide à tous les travailleurs concernant l'obtention d'un salaire juste, les heures de travail, les périodes de repos et les conditions de travail générales. Les travailleurs qui ont des questions sur leurs conditions de travail doivent [communiquer avec l'autorité compétente de la province ou du territoire où ils travaillent](#).

Des accusations peuvent être portées aux termes de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* contre les employeurs qui engagent « un étranger qui n'est pas autorisé ... à occuper cet emploi. »

« Authenticité » de l'offre d'emploi

L'étranger qui cherche à travailler au Canada peut être assuré qu'il sera mieux protégé contre l'exploitation si l'authenticité de l'offre d'emploi est évaluée de façon rigoureuse.

On tiendra compte des quatre facteurs suivants dans le cadre de l'évaluation de l'authenticité :

- l'employeur est véritablement actif dans l'entreprise;
- l'offre d'emploi correspond aux besoins de l'employeur;
- l'employeur peut raisonnablement respecter les conditions de l'offre d'emploi;
- l'employeur respecte les lois fédérales, provinciales et territoriales qui régissent le travail dans la province ou le territoire où le travailleur occupera un emploi.

Trois facteurs additionnels feront l'objet d'une vérification dans le cadre de l'évaluation de l'authenticité des employeurs qui souhaitent embaucher des personnes par l'intermédiaire du Programme des aides familiaux résidents :

- l'aide familial habitera dans une résidence privée au Canada et fournira des soins à des enfants, ou à une personne âgée ou handicapée;

- l'employeur fournira, dans la résidence, un logement privé meublé qui est adéquat;
- l'employeur possède les ressources financières suffisantes pour verser le salaire offert à l'aide familial.

Respect des accords fédéraux, provinciaux et territoriaux visant l'offre d'emploi

Certains gouvernements provinciaux et territoriaux ont dû conclure des accords bilatéraux avec CIC visant les travailleurs étrangers, et certains de ces accords comprennent des projets pilotes visant à améliorer l'efficacité du programme dans une province ou un territoire donné. Les employeurs doivent être au courant des conditions des accords afin de vérifier si des dispositions s'appliquent aux travailleurs qu'ils souhaitent embaucher.

Offre de conditions de travail « essentiellement les mêmes », comme celles promises dans l'offre d'emploi

Les agents auront le pouvoir d'évaluer si un employeur a, au cours des deux dernières années, offert des salaires, des conditions de travail et des emplois comme ceux promis dans les offres d'emploi précédentes.

En général, quand il n'y a aucun renseignement défavorable au sujet de l'employeur, il est improbable que ce dernier doive présenter des documents supplémentaires.

Si l'agent a accès à des renseignements défavorables au sujet d'un employeur donné et que les renseignements semblent mener vers une évaluation défavorable, l'employeur aura la possibilité de se justifier de manière raisonnable.

Les exemples de justifications raisonnables comprennent notamment les suivantes :

- une modification apportée aux lois fédérales, provinciales ou territoriales;
- une modification apportée aux dispositions d'une convention collective sur le lieu de travail;
- des changements considérables dans la conjoncture économique, lesquels touchent le milieu de travail.

Il est également possible de donner l'occasion à l'employeur de rectifier la situation en indemnisant les employés précédents de façon appropriée.

Les employeurs qui ont manqué aux engagements énoncés dans les offres d'emploi précédentes et qui n'ont pas fourni une justification raisonnable, ou qui n'ont pas rectifié la situation en indemnisant les employés précédents de façon appropriée courrent les risques suivants :

- le refus des demandes de permis de travail de tous les ressortissants étrangers auxquels les employeurs ont offert un emploi;
- l'inadmissibilité à embaucher des travailleurs étrangers temporaires pendant deux ans;
- l'affichage de leur nom sur le site Web public de CIC.

Ces conséquences devraient dissuader les employeurs de ne pas offrir un salaire, des conditions de travail et un poste similaires à ceux qui figurent dans l'offre d'emploi initiale.

On conseille aux travailleurs de se protéger en consultant le site Web de CIC avant de conclure ou de prolonger un contrat de travail, afin d'établir si l'employeur pour lequel ils prévoient travailler a été déclaré non admissible à avoir recours au PTET .

Les travailleurs **ne sont pas autorisés** à conclure un contrat de travail ou à prolonger un contrat existant avec un employeur qui a été déclaré non admissible à avoir recours au PTET . Dans le cas contraire, **cela aura une incidence sur le statut de résident temporaire du travailleur** au Canada.

Fils RSS

 [Abonnez-vous à nos fils RSS pour recevoir les nouvelles instantanément](#)

Abonnez-vous au bulletin de nouvelles

 [Inscrivez-vous pour recevoir les nouvelles à CIC](#)

Photos et vidéos

- ▶ [Obtenez la liste de nos produits multimédias, tels que des photos et des vidéos](#)

Date de modification : 2011-03-24