

## Programme des travailleurs étrangers temporaires

### Questions et réponses – entrée en vigueur – le 26 septembre 2022

#### 1. Pourquoi le gouvernement modifie-t-il le *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés (RIPR)*?

R. Les inspections de conformité de l'employeur ainsi que les consultations et rapports récents ont indiqué un besoin d'apporter des améliorations supplémentaires afin de mieux protéger les travailleurs étrangers temporaires (TET) au Canada, et renforcer l'intégrité du régime de conformité de l'employeur pour s'assurer que les employeurs respectent les exigences du programme et les conditions qui s'appliquent. Les barrières linguistiques, l'isolement social et physique causé par l'emplacement du lieu de travail, de même qu'un manque de connaissances de leurs droits et la peur de représailles font partie des facteurs qui accroissent la vulnérabilité des TET.

Les [nouvelles modifications réglementaires](#) aideront à améliorer les protections pour les TET, la sensibilisation des travailleurs quant à leurs droits et la sensibilisation des employeurs au sujet de leurs obligations. Elles aideront également le gouvernement à empêcher les mauvais joueurs de participer au programme et renforceront la capacité du gouvernement de mener efficacement des inspections.

#### 2. Quand le *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* modifié entrera-t-il en vigueur?

R. La date d'entrée en vigueur est le 26 septembre 2022, à 00 h 00 min 1 s, heure avancée de l'Est.

Toutes les demandes d'évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT) reçues **après** l'entrée en vigueur des nouvelles modifications seront évaluées en fonction du règlement modifié.

Toutes les demandes d'EIMT obtenues **avant l'entrée** en vigueur du règlement modifié seront **évaluées** en fonction du règlement en vigueur au moment du dépôt de la demande.

Toutefois, quelle que soit la date de soumission ou d'approbation de l'EIMT, après le 26 septembre 2022, tous les employeurs devront se conformer aux nouvelles règles et devront s'attendre à être inspectés selon les nouvelles conditions de 209.3(1).

**EXEMPLE 1** : Si l'employeur soumet la demande d'EIMT avant le 26 septembre, qu'elle est approuvée et que le travailleur arrive en novembre, étant donné que l'arrivée de ce dernier est **après** la date

d'entrée en vigueur, l'employeur doit se conformer à toutes les conditions, comme fournir au travailleur le dépliant *Renseignez-vous sur vos droits* lors du premier jour de travail ou avant.

**EXEMPLE 2 :** Si l'employeur soumet la demande d'EIMT avant le 26 septembre, qu'elle est approuvée et que le travailleur arrive en novembre, puisque l'engagement dans l'EIMT visant à produire un contrat d'emploi n'était en pas en vigueur au moment de soumettre la demande d'EIMT, l'employeur n'est pas dans l'obligation de fournir à ce travailleur le contrat d'emploi.

**3. Où puis-je trouver l'information la plus récente au sujet des droits des ressortissants étrangers au Canada que je dois communiquer aux travailleurs étrangers à leur premier jour de travail ou avant?**

R. L'information sur les droits des travailleurs est en révision. La version actuelle se trouve sur la page Web du Programme des travailleurs étrangers temporaires :

<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-et-rangers/droits-protéges.html> et elle sera bientôt mise à jour.

Cette page contient également des liens vers le dépliant *Travailleurs étrangers temporaires – Vos droits sont protégés* en plusieurs langues.

**4. Qu'entendez-vous par « suspendre » le traitement d'une demande pour une évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT)?**

R. Le règlement modifié autorisera Emploi et Développement social Canada (EDSC) à suspendre le traitement d'une demande d'EIMT si EDSC a une raison de soupçonner que l'employeur ne respecte pas certaines des conditions suivantes et que ce non-respect entraînerait un sérieux risque pour la santé ou la sécurité d'un travailleur étranger temporaire (TET) advenant la délivrance d'un permis de travail :

- **(209.3(1)a)(i)** : l'employeur est véritablement actif dans l'entreprise à l'égard de laquelle il a présenté l'offre d'emploi, sauf si l'offre visait un emploi d'aide familial.
- **(209.3(1)a)(iv)** : l'employeur doit fournir des conditions de travail qui sont essentiellement les mêmes — mais non moins avantageuses — que celles précisées dans l'offre.
- **(209.3(1)a)(v)** : l'employeur doit faire des efforts raisonnables pour fournir un lieu de travail exempt de violence.
- **(209.3(1)a)(vii) à 209.3(1)(a)(xii)** : l'employeur respecte les conditions liées à la COVID-19.

La suspension demeurera en vigueur jusqu'à ce qu'il n'y ait plus de raison de soupçonner un risque grave à la santé ou à la sécurité d'un travailleur ou

lorsque l'inspection est réalisée. Dans ce cas, la suspension pourrait être levée et l'EIMT serait traitée. Mais, s'il existe toujours un motif de soupçonner la non-conformité, le processus d'inspection se poursuivra.

## **5. Qu'est-ce qu'un contrat d'emploi?**

**R.** En date du 26 septembre 2022, les employeurs du Programme des travailleurs étrangers temporaires (Programme des TET) seront tenus de s'engager, dans leur demande d'évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT), à conclure un contrat d'emploi avec le TET et de leur fournir une copie signée à leur premier jour de travail ou avant.

Les employeurs peuvent utiliser un document existant ou développer leur propre gabarit pour satisfaire cette exigence, dans la mesure où le document comprend ce qui suit :

- il indique la profession, le salaire et les conditions de travail identiques à ce que l'employeur a fourni au gouvernement du Canada dans la demande d'EIMT;
- il est rédigé dans la langue officielle de préférence du TET (anglais ou français; et
- il est signé et daté par l'employeur et le TET.

## **6. Pourquoi dois-je souscrire à une police d'assurance-maladie privée pour le travailleur étranger temporaire (TET) et la payer ?**

**R.** Il existe, dans certaines provinces et territoires, une période d'attente avant que les ressortissants étrangers puissent accéder à la couverture du régime d'assurance-maladie des provinces et territoires. Si un ressortissant étranger est blessé pendant cette période, il se retrouve dans une situation potentiellement vulnérable, devant choisir entre déboursier de sa poche les frais médicaux d'urgence ou refuser les soins nécessaires en raison de préoccupations au sujet des coûts.

C'est pourquoi, en vigueur à partir du 26 septembre 2022, tous les employeurs du Programme des travailleurs étrangers temporaires, à l'exception de ceux qui embauchent des TET dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS), auront à obtenir et payer une assurance-maladie privée pendant la période où le TET n'est pas couvert par le régime d'assurance-maladie des provinces et territoires. Dans certaines provinces, les travailleurs sont couverts par les régimes provinciaux et territoriaux dès leur entrée; cette modification ne s'appliquera donc pas dans ces provinces. Veuillez consulter l'autorité de votre province ou territoire pour vérifier la période d'attente.

**7. Pourquoi les employeurs du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) sont-ils exemptés de la condition d'assurance-maladie supplémentaire?**

Les employeurs du PTAS sont présentement exemptés de cette condition puisque les ententes internationales entre le Canada et les pays participants incluent une disposition concernant l'assurance-maladie. Toutefois, les employeurs du PTAS doivent aider les travailleurs étrangers temporaires à obtenir une couverture d'assurance-maladie provinciale ou territoriale en temps opportun.

**8. Qu'entendez-vous par « efforts raisonnables » de la part de l'employeur pour assurer l'accès aux services de soins de santé si un travailleur étranger temporaire (TET) tombe malade ou se blesse au travail?**

**R.** Lorsqu'un TET est blessé ou tombe malade au travail (c.-à-d. pendant les heures de travail), l'employeur doit faire en sorte que le TET ait accès aux soins médicaux dont il a besoin. Les efforts raisonnables peuvent comprendre ce qui suit :

- fournir l'accès à un téléphone ou à l'Internet pour communiquer avec les services d'urgence;
- conduire le TET à un fournisseur de soins de santé;
- appeler le fournisseur de soins de santé approprié (p. ex., un médecin, une ambulance ou le 9-1-1);
- prendre des dispositions pour qu'une autre personne (p. ex., un autre travailleur, un taxi) conduise le TET à un fournisseur de soins de santé;
- permettre au fournisseur de soins de santé d'avoir accès au TET sur le lieu de travail, au besoin;
- encourager le TET à se procurer des médicaments ou des appareils médicaux (comme des béquilles, des bandages, des attelles, des plâtres, etc.) au besoin.