

Rappel des exigences de recrutement en agriculture primaire dans le Programme des TET / Reminder : Recruitment Requirements in Primary Agriculture in the TFW Program

[\[English Version\]](#)

Cette communication est un rappel des exigences en vigueur en matière de recrutement et d'affichage qui sont à respecter avant l'embauche de travailleurs étrangers temporaires dans le secteur de l'agriculture primaire, plus particulièrement pour les postes relevant du [Programme des travailleurs agricoles saisonniers \(PTAS\)](#) et du [volet agricole](#) du Programme des travailleurs étrangers temporaires (Programme de TET). Ce communiqué s'adresse à l'ensemble des parties prenantes du secteur agricole.

Avant de présenter une demande d'Évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT), les employeurs doivent déployer des efforts raisonnables pour embaucher ou former des Canadiens et des résidents permanents.

Ce qui constitue des efforts de recrutement raisonnables

Pour la majorité des postes en agriculture primaire, les employeurs doivent :

- afficher le poste sur [le Guichet-Emplois du gouvernement du Canada](#) (ou sur son équivalent provincial ou territorial);
- utiliser au moins **une** autre méthode de recrutement conforme aux pratiques courantes de l'industrie (par exemple : des sites d'emploi reconnus, les journaux locaux ou régionaux, etc.).

Les offres d'emploi doivent être affichées pendant au moins 14 jours civils consécutifs au cours des trois mois précédant la soumission d'une demande d'EIMT. Cette période d'affichage doit être entièrement complétée avant la soumission de la demande.

Par ailleurs, bien que cette pratique soit encouragée, les employeurs participant au PTAS ou au volet agricole sont exemptés de l'obligation de maintenir l'affichage de leurs offres d'emploi jusqu'à l'approbation de l'EIMT.

Dans le cadre de l'évaluation d'une demande d'EIMT, entre autres facteurs, les agents évalueront si les employeurs ont mené des efforts de recrutement à la fois suffisants et raisonnables, en se basant sur les efforts de recrutement qu'ils ont démontrés et les résultats obtenus, y compris le nombre d'entrevues réalisées, d'offres d'emploi faites et les motifs des refus des candidats.

Les employeurs doivent conserver, tous les documents démontrant leurs activités de recrutement et d’affichage, pendant une période de six ans, à compter du premier jour de la période d’emploi visée par le permis de travail.

Bien que non obligatoire dans le cadre du PTAS et du volet agricole (contrairement à certains autres volets du Programme des TET), les employeurs sont encouragés à cibler également les groupes sous-représentés sur le marché du travail dans leurs efforts de recrutement.

Rappels concernant l’utilisation du Guichet-Emplois

Lorsqu’ils utilisent le Guichet-Emploi, les employeurs du PTAS et du volet agricole doivent s’assurer que la fonctionnalité **Candidature directe est activée et utilisée**. Celle-ci permet aux chercheurs d’emploi de postuler directement aux offres publiées par l’employeur, en transmettant leur candidature par l’intermédiaire du Guichet-Emplois dans un format simplifié et accessible à partir de leur compte.

Grâce à Candidature directe, les employeurs ont un aperçu de l’ensemble des candidats admissibles ayant postulé par l’entremise du Guichet-Emplois, puisque cette fonctionnalité est réservée aux utilisateurs possédant un compte Guichet-Emplois Plus, plus particulièrement : les citoyens canadiens, les résidents permanents et temporaires détenant un numéro d’assurance sociale valide; et (après qu’une offre d’emploi a été affichée 30 jours) les ressortissants étrangers admissibles au programme fédéral d’immigration Entrée express.

Dans le compte employeur du Guichet-Emplois :

- Les citoyens canadiens et les résidents permanents sont identifiés par une icône de feuille d’érable rouge (les employeurs doivent examiner et considérer toutes les candidatures reçues de ces personnes, quelle que soit la méthode de candidature).
- Les résidents temporaires sont identifiés par une icône représentant une personne.
- Les candidats étrangers sont identifiés par une icône en forme de globe.

Le fait de recevoir un grand nombre de candidatures provenant de personnes qui ne sont ni citoyennes canadiennes ni résidentes permanentes n’aura pas, à lui seul, d’incidence négative sur l’annonce affichée dans le Guichet-Emplois.

Les employeurs peuvent inclure des exigences opérationnelles, telles que des exigences physiques ou des horaires de disponibilité, à condition que celles-ci soient véritablement nécessaires à l’exécution des tâches liées au poste. Ces exigences peuvent être indiquées dans la section « Détails de l’emploi » (étape 4 sur 6 portant sur le lieu de travail et les horaires) ou dans la section « Exigences » (étape 5 sur 6, portant sur le niveau minimal d’études et/ou d’expérience ainsi que sur les compétences requises).

Dans le cadre de la fonctionnalité Candidature directe, les employeurs doivent examiner chaque candidature et décider de retenir ou de rejeter le candidat. Lorsqu'une candidature est rejetée, une justification doit être fournie en sélectionnant l'option « Rejeter le profil » et en choisissant au moins un motif dans le menu déroulant. Ces motifs de rejet comprennent des motifs liés aux exigences opérationnelles telles que :

- le candidat ne possède pas les compétences requises;
- le candidat réside dans une autre province ou une autre ville et ne souhaite pas déménager;
- le candidat n'est pas disponible selon l'horaire ou les conditions de travail exigés.

Le fait de désactiver la fonctionnalité Candidature directe ou de ne pas tenir compte des candidats qualifiés qui sont des citoyens canadiens ou des résidents permanents pourrait entraîner une décision négative de l'EIMT.

Le Guichet-Emplois offre d'autres fonctionnalités pour soutenir les employeurs dans leurs efforts de recrutement :

- Les employeurs ne sont pas tenus d'afficher leur adresse électronique personnelle dans leur offre d'emploi sur le Guichet-Emplois. Lorsqu'ils choisissent Candidature directe, à la dernière étape du processus d'affichage, il n'est pas nécessaire d'indiquer une adresse courriel dans la section « Comment postuler ».
- Les employeurs peuvent exiger qu'une lettre de présentation accompagne la candidature en sélectionnant cette option dans la section « Comment postuler » lors de la création de l'offre d'emploi.

Les employeurs du PTAS et du secteur de l'agriculture primaire ne sont pas tenus d'activer la fonctionnalité [Jumelage-emploi](#), toutefois, son utilisation est fortement encouragée puisqu'elle permet de mettre en relation les employeurs et les chercheurs d'emploi en fonction des compétences, de la formation, de l'expérience et du profil des candidats.

Pour en savoir plus sur les affichages sur Guichet-Emplois, veuillez consulter [la section de soutien](#) qui comprend également [une page d'aide et un numéro de téléphone pour toutes questions liées aux messages d'erreurs en lien avec les numéros d'assurance sociale](#).

Pour en savoir plus sur les exigences de recrutement du Programme des travailleurs étrangers temporaires, veuillez consulter [Canada.ca](#) ou communiquer avec [le Centre de contact pour les employeurs](#).

Nous vous remercions de votre collaboration continue.

Programme des travailleurs étrangers temporaires

Emploi et Développement social Canada

[\[Version française\]](#)

This is a reminder of the recruitment requirements that apply before hiring temporary foreign workers in primary agriculture, specifically positions under the [Seasonal Agricultural Worker Program \(SAWP\)](#) and the [Agricultural Stream](#) of the Temporary Foreign Worker (TFW) Program. This communiqué is being sent to agriculture stakeholders.

Before submitting a Labour Market Impact Assessment (LMIA) application, employers must conduct reasonable efforts to hire or train Canadians and permanent residents.

What is considered reasonable recruitment efforts

For most primary agriculture positions, this means:

- Posting the job on the [Government of Canada's Job Bank](#) (or provincial/territorial equivalent), and,
- Using at least **one** additional recruitment method that is consistent with normal industry practice (for example, recognized online job sites or local or regional newspapers).

Job advertisements must be posted for a minimum of 14 consecutive calendar days within the three months prior to submitting an LMIA application. This minimum advertising period must be completed before the LMIA application is submitted. Additionally, while the practice is encouraged, SAWP and Agricultural Stream employers are exempt from having to maintain the advertisement until the LMIA is approved.

As part of the LMIA application, among other factors, officers will assess whether employers have conducted sufficient and reasonable recruitment efforts based on their demonstrated recruitment efforts and results, including the number of interviews conducted, offers made, and reasons for declining candidates. Employers are required to keep records of recruitment and advertising efforts, including copies of advertisements, until six years after the first day of the period of employment for which the work permit is issued.

Although it is not mandatory under the SAWP or Agricultural Stream (unlike other streams of the TFW Program), employers are encouraged to target underrepresented groups.

Reminders when using Job Bank

When using Job Bank, SAWP and Agricultural Stream employers must ensure that the **Direct Apply feature is enabled and used**. Direct Apply allows job seekers to apply directly to job postings submitted by employers, delivering their applications in a streamlined and accessible format via their Job Bank account.

With Direct Apply, employers have an overview of all eligible candidates who applied via Job Bank, as Direct Apply limits job applications to candidates with a Job Bank Plus account – specifically, Canadian citizens, permanent residents and temporary residents with valid Social Insurance Numbers; and (after a job posting has been listed for 30 days) foreign nationals authorized under the Express Entry federal immigration program.

Within the Job Bank employer account:

- Canadian citizens/permanent residents are identified by a red maple leaf icon. (Employers must review and consider all applications received from Canadian citizens and permanent residents, regardless of application method).
- Temporary residents are identified by a character icon.
- Foreign national candidates are identified by a globe icon.

Receiving many applications from candidates who are not Canadian citizens or permanent residents will not, by itself, affect a job posting on Job Bank.

Employers may identify operational requirements, such as physical requirements and/or scheduling availability, provided these requirements are genuinely necessary to meet the demands of the job. Operational requirements can be included in either the “Job Details” (Step 4 of 6, about job location and employment schedules) or “Requirements” (Step 5 of 6, about minimum education and/or experience and required skills) sections.

With Direct Apply, employers should review applications and then make a decision to retain or reject candidates. If an employer rejects a candidate, they must justify their decisions to deny applicants by clicking on “Reject profile” and choosing a minimum of one reason for rejection from the drop-down list. These include reasons related to operational requirements, including:

- Applicant does not have the required skills,
- Applicant lives in a different province or city and does not wish to relocate, or
- Applicant is not available to work the required schedule, hours, or employment terms.

Disabling Direct Apply or failing to consider qualified Canadian or permanent resident applicants may result in a negative LMIA decision.

Job Bank offers other features to help employers in their recruitment efforts:

- Employers are not required to provide their private e-mail as part of the Job Bank posting. After selecting Direct Apply at the final step of the posting process, employers do not need to write an email address as a 'How to Apply' method.
- Employers can specify the requirement to include a cover letter during the final step of the job posting creation process, under “How to apply.”

SAWP and primary agriculture employers are not required to enable [Job Match](#); however, use of Job Match is encouraged for all employers as it connects job seekers with employers based on prospective applicants' profiles, skills, education and experience.

For more information on Job Bank advertisements, please consult [Job Bank's Support Section](#), which includes a dedicated [page and phone number for error messages related to Social Insurance Numbers](#).

To learn more about TFW Program recruitment requirements, please visit [Canada.ca](#) or reach out to the [Employer Contact Centre](#).

Thank you for your continued collaboration.

The Temporary Foreign Worker Program

Employment and Social Development Canada