

Regulations amending the *Immigration and Refugee Protection Regulations* Règlement modifiant le *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*

**Temporary Foreign Worker Program –
Toolkit for Employers**

**Programme des travailleurs étrangers temporaires –
Boîte à outils pour les employeurs**

English



Français





Introduction

The Government of Canada takes its role in protecting temporary foreign workers very seriously. Ensuring the health and safety of these workers is a key priority. While temporary foreign workers have the same workplace protections and rights as Canadians and permanent residents, there are several factors, such as their temporary status and limited access to information on their rights, which make them more vulnerable to potential exploitation and abuse.

The new amendments, [published in the Canada Gazette, Part II](#), will strengthen program integrity and the Labour Market Impact Assessment process, and address existing gaps in worker protections and employer compliance regimes, as identified by the 2016 Report of the Standing Committee on Human Resources, Skills and Social Development and the Status of Persons with Disabilities.

The coming into force of these amendments is set for September 26, 2022. Once in force, they will enhance the compliance regime, improve worker protections, and increase employer awareness about workers' rights, while preventing bad actors from accessing the Program.

To promote employer awareness about the new amendments to the *Immigration and Refugee Protection Regulations* and the Temporary Foreign Worker Program, Employment and Social Development Canada has prepared a digital toolkit consisting of information on conditions for the Temporary Foreign Worker Program, compliance regime, checklist for employers and frequently asked questions.





New Regulatory Amendments – As of September 26, 2022

Below is a brief description of the most important new regulatory amendments to the *Immigration and Refugee Protection Regulations* that are expected to strengthen the worker protections for temporary foreign workers in Canada and improve the employer compliance regime of the Temporary Foreign Worker Program.

Worker Protection related Amendments

1. Providing information to temporary foreign workers about their rights in Canada.
2. Providing an employment agreement to all temporary foreign workers.
3. Amending the definition of “abuse” to include “reprisal” against temporary foreign workers.
4. Prohibit employers from charging or recovering, directly or indirectly, the Labour Market Impact Assessment (LMIA) processing fee or any fees related to the recruitment of the foreign national, and require that employers ensure that any recruiters they use do not charge or recover these fees.
5. Protecting the health and safety of temporary foreign workers.

Program Integrity related Amendments

6. Requiring documents from third parties.
7. Suspend processing of a request for an LMIA so long as there is reason to suspect employer non-compliance with certain regulatory conditions and serious risk to health or safety of foreign national.
8. New assessment requirements for employers applying for LMIA.
9. Make wage and labour dispute factors stand-alone LMIA requirements.

Alignment and Technical Amendment

10. Compliance with provincial or territorial laws that regulate the employment or recruitment of employees, including foreign nationals, in the province where it is intended that the temporary foreign worker will work.





New Regulatory Amendments (cont.)

Worker Protection Amendments

1. Providing information to temporary foreign workers about their rights in Canada.

- Employers must provide to the foreign national they employ, on or before the first day of work, a copy of the most recent information about their rights in Canada, in the worker's chosen official language of Canada.
- Employers must make this information available to the temporary foreign workers, in both official languages of Canada, throughout their period of employment. This information will be supplied by the Government of Canada.

Note: The Government of Canada is making the information available online in six other languages (Spanish, Tagalog, Korean, Thai, Hindi and simplified Chinese). Employers are encouraged to also provide to temporary foreign workers the information in any other the language of preference, if available.

A determination of non-compliance with this condition is considered a Type B violation. 

2. Providing an employment agreement to all temporary foreign workers.

- Employers must commit in their Labour Market Impact Assessment (LMIA) submission to conclude an employment agreement with the temporary foreign worker and provide them with a signed copy in the worker's chosen official language of Canada on or before the first day of work.
- The employment agreement needs to outline, at a minimum, the same wages, occupation and working conditions as those set out in the offer of employment.

A determination of non-compliance with this condition is considered a Type A violation. 

3. Amending the definition of “abuse” to include “reprisal” against temporary foreign workers.

- Employers are currently obligated to comply with the existing regulatory condition to make reasonable efforts to provide temporary foreign workers with a workplace free of abuse. The new definition of “abuse” now includes a direct reference to “reprisal,” such as actual or threats of demotion, disciplinary measures or dismissal.

A determination of non-compliance with this condition is considered a Type C violation. 





New Regulatory Amendments (cont.)

Worker Protection Amendments (cont.)

4. Prohibit employers from charging or recovering, directly or indirectly, the LMIA processing fee or any fees related to the recruitment of the foreign national, and require that employers ensure that any recruiters they use do not charge or recover these fees.

a. Prior to the period of employment

- Employers must confirm and commit in the LMIA submission that they have not and will not directly or indirectly charged or recovered fees from a foreign national in relation to the LMIA and their recruitment.
- Employers must ensure that any recruiter acting on the employer's behalf has not done so and will not do so.

A determination of non-compliance with the condition is considered a Type A violation. 

b. During the period of employment

- Employers must not charge or recover fees from temporary foreign workers during their period of employment for the recruitment of the temporary foreign worker or the LMIA processing fee.
- Employers must ensure that any person who recruited the temporary foreign worker on their behalf does not directly or indirectly charge or recover these fees from the temporary foreign worker.

A determination of non-compliance with this condition is considered a Type C violation. 

5. Protecting the health and safety of temporary foreign workers.

a. Access to health care services

- Employers must make reasonable efforts to provide access to health care services when the temporary foreign worker is injured or becomes ill at the workplace.

b. Private health insurance for emergency medical care

- Employers must obtain and pay for private health insurance that covers emergency medical care for the temporary foreign worker for any period during the period of employment for which the temporary foreign worker is not covered by the applicable provincial/territorial health insurance system.
- This condition will be imposed on all employers, except in the case of employers who employ a foreign worker under an agreement reached between Canada and one or more countries concerning seasonal agricultural workers where the agreement includes health insurance.

A determination of non-compliance with either of these conditions is considered a Type C violation. 





New Regulatory Amendments (cont.)

Program Integrity Amendments

6. Requiring documents from third party

- Employment and Social Development Canada (ESDC) will now have the authority to require, without the consent of the employer and/or worker, that any individual or entity provide any document in their possession that relates to employer compliance with regulatory conditions. Third parties here include entities such as banks and payroll companies.

7. Suspend processing of a request for an LMIA so long as there is reason to suspect employer non-compliance with certain regulatory conditions and serious risk to health or safety of foreign national

- ESDC will now have the authority to suspend the processing of an LMIA request for an employer who ESDC has a reason to suspect is non-compliant with one or more of the following conditions:
 - the employer must be actively engaged in the business in respect of which the offer of employment was made, unless the offer was made for employment as a live-in caregiver;
 - the employer must provide the foreign national with working conditions that are substantially the same as—but not less favourable than—those set out in that offer;
 - the employer must make reasonable efforts to provide a workplace that is free of abuse; and
 - the employer complies with COVID-19 related conditions.
- If there is a reason to suspect that the employer is not complying or has not complied with one or more of the above-mentioned conditions and that the employer's failure to comply with any of these conditions would put at serious risk the health or safety of the foreign national, the processing of a request for an LMIA will be suspended until there is no longer a serious risk to the health or safety of the foreign national.





New Regulatory Amendments (cont.)

Program Integrity Amendments (cont.)

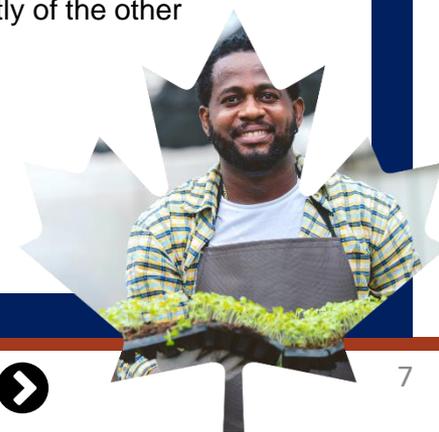
8. New assessment requirements for employers applying for an LMIA

- These new requirements are applicable to employers who have not employed a foreign national under the Program during the six years before the day on which they submit their request for an LMIA.
- These requirements are to assess, for the period beginning two years before the day on which a request for an LMIA is received and ending on the day that the LMIA is provided, whether an employer:
 1. made reasonable efforts to provide a workplace that is free of abuse; and
 2. was not an affiliate of an employer who is ineligible for the program or in default of any amount payable in respect of an administrative monetary penalty.

9. Make wage and labour dispute factors stand-alone LMIA requirements

- Upon receipt of an LMIA request, Employment and Social Development Canada will now independently assess:
 - whether wages set out in the offer of employment are consistent with the prevailing wage rate for the occupation, and
 - whether the employment of the foreign national is likely to adversely affect the settlement of any labour dispute in progress or the employment of any person involved in the dispute.
- These two requirements will be assessed on a pass or fail basis, while the remaining factors will continue to be taken as part of the overall assessment.

For an employer to receive a positive LMIA, these two requirements will have to be satisfied independently of the other assessment factors.





New Regulatory Amendments (cont.)

Alignment and Technical Amendment

10. Compliance with provincial or territorial laws that regulate the employment or recruitment of employees, including foreign nationals, in the province where it is intended that the temporary foreign worker will work

- Some provinces have requirements for employers to register with the province before recruiting and hiring temporary foreign workers. Some jurisdictions also require mandatory licensing of recruiters to authorize who can and cannot engage in the recruitment and placement of temporary foreign workers.
- This technical amendments clarifies that employers must comply with all provincial and territorial employment and recruitment laws, including those laws that specifically relate to temporary foreign workers.





Program Conditions

Following is a list of all [Immigration and Refugee Protection Regulations](#) conditions that employers must comply with at all times. For additional details, refer to section 209.3(1) and 209.4(1) of the Regulations for the Temporary Foreign Worker Program.

The Government of Canada may inspect employers if there is a reason to suspect non-compliance with one or more of these conditions, if there is a history of non-compliance and/or by random selection. Employers who are found to have violated one or more of the program conditions may be subject to administrative monetary penalties and temporary or permanent periods of program ineligibility.

List of conditions effective as of September 26, 2022:

Item	Provision	Short-form description	Violation
New conditions – All employers must:			
1	s.209.3(1)(a)(ii)(i.1)	Provide to the foreign national in their chosen official language of Canada, the most recent version of the “Temporary Foreign Workers: Your rights are protected.” supplied by the Government of Canada. Make this information available to the temporary foreign worker throughout their period of employment.	Type B
2	s.209.3(1)(a)(xiii)	Except in the case of an employer who employs a foreign national to perform work under an international agreement between Canada and one or more countries concerning seasonal agricultural workers and the agreement includes health insurance, obtain and pay for private health insurance for any part of the period of employment for which the temporary foreign worker is not covered by the applicable provincial/territorial health insurance system.	Type C
3	s.209.3(1)(a)(xiv)	Make reasonable efforts to provide access to health care services when a temporary foreign worker is injured or becomes ill at the workplace.	Type C
4	s.209.3(1)(a)(xv)	Not directly or indirectly, charge or recover from the foreign national the fees referred to in 209.3(1)(a)(xiii) or subsection 315.2(1) or any fees related to their recruitment, with the exception of the fees referred to in subsections 296(1), 298(1) and 299(1)) and fees related to their recruitment that are authorized to be charged or recovered under an international agreement.	Type C
5	s.209.3(1)(a)(xvi)	Ensure that any person who recruited the foreign national for the employer does not, directly or indirectly, charge or recover from the foreign national the fees referred to in 209.3(1)(a)(xiii) or subsection 315.2(1) or any fees related to their recruitment, with the exception of the fees referred to in subsections 296(1), 298(1) and 299(1)) and fees related to their recruitment that are authorized to be charged or recovered under an international agreement.	Type C





Program Conditions (cont.)

Item	Provision	Short-form description	Violation
Conditions to comply with LMIA Commitments – All employers must:			
6	s.209.3(1)(b)(i)	Ensure that the employment of the foreign national will result in direct job creation or retention for Canadian citizens or permanent residents, if that was a factor that led to the issuance of the work permit.	Type B
7	s.209.3(1)(b)(ii)	Ensure that the employment of the foreign national will result in the development or transfer of skills and knowledge for the benefit of Canadian citizens or permanent residents, if that was a factor that led to the issuance of the work permit.	Type B
8	s.209.3(1)(b)(iii)	Hire or train Canadian citizens or permanent residents, if that was a factor that led to the issuance of the work permit.	Type B
9	s.209.3(1)(b)(iv)	Make reasonable efforts to hire or train Canadian citizens or permanent residents, if that was a factor that led to the issuance of the work permit.	Type B
Conditions to comply with when the Worker Arrives – All employers must:			
10	s.209.3(1)(a)(i)	Be actively engaged in the business in which the offer of employment was made, unless the offer was made for employment as a live-in caregiver.	Type C
11	s.209.3(1)(a)(ii)	Comply with the federal and provincial laws that regulate employment and the recruiting of employees in the province in which the foreign national works.	Type B
12	s.209.3(1)(a)(iv)	Provide the foreign national with employment in the same occupation and substantially the same, but not less favourable, wages and working conditions as outlined in the foreign national's offer of employment.	Type B
13	s.209.3(1)(a)(v)	Make reasonable efforts to provide a workplace that is free of abuse.	Type C
14	s.209.3(1)(a)(vi)	Provide adequate accommodations to a foreign national employed to perform work under an international agreement between Canada and one or more countries concerning seasonal agricultural workers.	Type B
15	s. 209.3(1)(c)(i)	Be able to demonstrate that any information provided for the assessment was accurate during a period of six years, beginning on the first day of the foreign national's employment.	Type A
16	s. 209.3(1)(c)(ii)	Retain any document that relates to compliance with cited conditions during a period of six years, beginning on the first day of the foreign national's employment.	Type A





Program Conditions (cont.)

Item	Provision	Short-form description	Violation
Supplemental conditions for all employers during a health emergency (COVID-19) – All employers must:			
17	s.209.3(1)(a)(vii)	Not do anything that prevents the foreign national from complying with an order or regulation made under the Emergencies Act or the Quarantine Act	Type C
18	s.209.3(1)(a)(viii)	Not do anything that prevents the foreign national from complying with a provincial law that governs public health in response to COVID-19.	Type C
19	s.209.3(1)(a)(ix)	Provide the foreign national with accommodations that are separate from those provided to persons who are not in quarantine and that permit the foreign worker to remain at least two metres away from any other person.	Type C
20	s.209.3(1)(a)(x)	Provide the foreign national with cleaning products for the purposes of cleaning and disinfecting the accommodations regularly.	Type C
21	s.209.3(1)(a)(xi)	Provide a foreign national who develops any signs or symptoms of COVID-19, with accommodations that have a bedroom and a bathroom that are solely for the use of the foreign national while they isolate themselves.	Type C
22	s.209.3(1)(a)(xii)	Provide, during the period the foreign national must isolate or quarantine themselves on entry into Canada, wages to the foreign national that are substantially the same as those set out in the offer of employment.	Type C
Additional conditions for employer of live-in caregivers – For employers of a live-in caregiver, the employer must:			
23	s.209.3(1)(a)(iii)(A)	Ensure that foreign national resides in a private household in Canada and provides child care, senior home support care or care of a disabled person in that household without supervision.	Type B
24	s.209.3(1)(a)(iii)(B)	Provide the foreign national with adequate furnished private accommodation in the household.	Type C
25	s.209.3(1)(a)(iii)(C)	Have sufficient financial resources to pay wages that were offered.	Type A
Responsibilities during an inspection – All employers must:			
26	s.209.4(1)(a)	Report at any time and place specified to answer questions and provide documents.	Type C
27	s.209.4(1)(b)	Provide required documents.	Type C
28	s.209.4(1)(c)	Attend any inspection, unless the employer was not notified, give all reasonable assistance to the person conducting the inspection and provide that person with any required document or information.	Type C





Compliance Regime

Employment and Social Development Canada (ESDC) has a duty to inspect employers who use the Temporary Foreign Worker Program in order to verify whether employers are compliant with all *Immigration and Refugee Protection Regulations* program conditions, program policies and the positive Labour Market Impact Assessment (LMIA).

ESDC may undertake an inspection (with or without prior notification to the employer) from the first day of employment for which a work permit is issued (defined as the first day of employment on the work permit) up to a maximum of six years after.

Labour Market Impact Assessment Suspension:

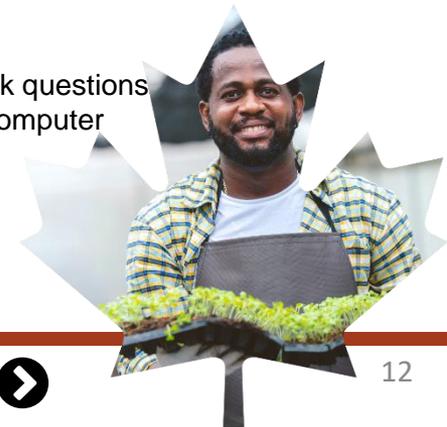
ESDC has the authority to suspend the processing of an LMIA request for an employer when ESDC has a reason to suspect the employer is non-compliant with one or more of the following conditions, and that failure to comply with any one of these conditions would put at serious risk the health or safety of the foreign national if a work permit was issued.

- The employer must be actively engaged in the business in respect of which the offer of employment was made, unless the offer was made for employment as a live-in caregiver.
- The employer must provide the foreign national with working conditions that are substantially the same as—but not less favourable than—those set out in that offer.
- The employer must make reasonable efforts to provide a workplace that is free of abuse.
- The employer complies with COVID-19 related conditions.

Inspection process:

The inspection process is part of the compliance regime. This ranges from assessing wages to verifying working conditions including accommodations when provided by the employer. Please refer to the Temporary Foreign Worker Program Inspections Regulatory Sequencing chart on next page.

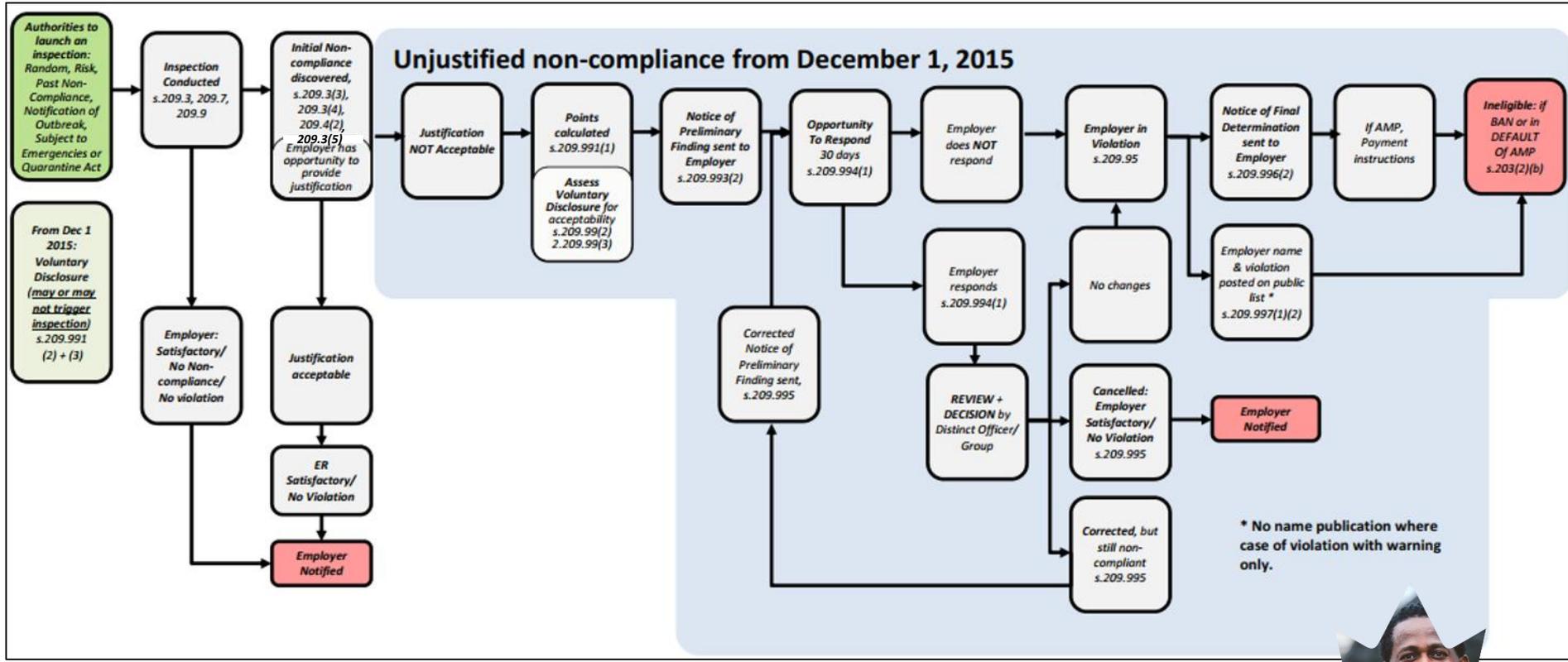
In order to verify compliance with Program conditions, as detailed in the positive LMIA, an inspector may ask questions require the employer to make copies of documents, take photographs, or require the employer to use any computer or other electronic device in the premises or place to allow the officer to examine any relevant document.





Compliance Regime (cont.)

Temporary Foreign Worker Program Inspections Regulatory Sequencing





Checklist

Employers must ensure compliance with the Temporary Foreign Worker Program conditions and requirements when new temporary foreign workers arrive in Canada when starting new employment. The following checklist is not exhaustive, but the intent is to guide employers with respect to the timing of some conditions.



When a temporary foreign worker arrives

On or before first day of work all employers must:

- Provide temporary foreign workers with the most recent version of the [“Temporary Foreign Workers: Your rights are protected”](#) guide in each temporary foreign worker’s chosen official language of Canada. This information will be supplied by the Government of Canada. (Note: The Government of Canada is making the guide available in six other languages online. Employers are encouraged to also provide to temporary foreign workers the information in any other the language of preference, if available.)
- Complete and provide temporary foreign workers with a signed copy of their employment agreement.
- When applicable, obtain and pay for private health insurance until the temporary foreign worker is covered by the provincial coverage.
 - Employers should help the worker register for provincial or territorial health insurance if they are eligible.
- For employer provided accommodations for applicable Temporary Foreign Worker Program streams, the employer must provide these workers with adequate and affordable accommodations.

During the period of temporary foreign worker employment all employers must:

- Make reasonable efforts to provide the workers with access to health care services if they are injured or become ill at the workplace.
- Make the [“Temporary foreign workers: Your rights are protected”](#) guide available to the worker throughout their period of employment. This information will be supplied by the Government of Canada.
- Neither directly nor indirectly, charge or recover from the foreign national any fees related to their recruitment.
- Ensure that any person who recruited the foreign national for the employer does not, directly or indirectly, charge or recover from the foreign national any fees.
- Provide a workplace that is free of abuse.
- Provide the foreign national with employment in the same occupation and substantially the same, but not less favourable, wages and working conditions as outlined in the foreign national’s offer of employment.





Checklist (cont.)

All employers who make an offer of employment to a foreign national referred to in the *Immigration and Refugee Protection Regulations* (IRPR) 200(1)(c)(ii.1) must comply with the conditions imposed on employers *under IRPR* 209.3 and 209.4, and 209.5 as applicable. Employers are responsible for:

- ensuring they meet all of the conditions and requirements of the program as outlined in Labour Market Impact Assessment (LMIA) application, their approved LMIA and associated annexes, and the conditions under *IRPR*; and
- keeping all records associated with their LMIA application, relating to the temporary foreign worker(s) employment contract and any other documents that demonstrate their compliance with the program conditions for a period of six years.

The documentation required for an inspection will be outlined on the letter and associated annexes provided to the employer upon the initiation of an inspection. Each inspection will require information and documentation that is specific to each employer's situation, such as the use of different streams within the Temporary Foreign Worker Program.

Due to differences in record keeping per industry; manners in which companies conduct business and their individual record keeping practices; and use of outside payroll providers this documentation can take many forms.

Note: The onus is on the employer to retain and supply whatever documentation they have that will demonstrate their compliance with the conditions under review. Commonly requested documentation/information is listed below as a reference; however, this is not an exhaustive list.





Checklist (cont.)



Documentations for inspection

- Clear photographs of accommodations demonstrating compliance with social distancing requirement of 2m and adequate cleaning supplies for temporary foreign workers in quarantine and/or isolation.
- If quarantine and/or isolation occurred in hotel/motel, proof of payment by employer.
- Documentation regarding proof of wages paid to the temporary foreign worker(s) over the course of their employment, and during quarantine/isolation periods if applicable. This will vary depending on the manner in which remuneration is provided, but can include – payroll records/statements; copies of endorsed cheques; direct deposit or e-transfer confirmation; money orders; and/or documentation regarding piecework paid
- Timesheets and/or documentation demonstrating hours of work for the temporary foreign worker(s) corresponding to the payroll information.
- If deductions are taken outside of regulated payroll deductions, signed agreements between the employer and each temporary foreign worker with whom the agreement applies.
- If accommodations are provided by the employer, a housing inspection report may be requested.
- Documentation demonstrating temporary foreign workers are covered by applicable workplace health and safety insurance, or proof of exemption if the industry does not require coverage.
- Proof that temporary foreign workers were covered by private health care upon entry to Canada and all periods of employment when not eligible for provincial or territorial coverage.
- Applicable to some Temporary Foreign Worker Program streams, documentation demonstrating employer paid transportation from the temporary foreign worker's country of residence to Canada and return.
- A signed copy of the employment agreement between the temporary foreign worker and employer provided on or before the first day of work, in the temporary foreign worker's chosen official language of Canada.
- Documentation that demonstrates that the business is actively engaged in business in Canada.
- Policies pertaining to assurance to provide a safe and abuse-free workplace.
- Proof the employer provided information to temporary foreign workers about their rights in Canada on or before their first day of work, in the temporary foreign worker's chosen official language of Canada.
- Proof that the information about temporary foreign worker rights in Canada is/was made available to the temporary foreign workers, in their chosen official language of Canada and any other language of the temporary foreign workers in which the pamphlet is available, during the entire period of employment.





Questions and Answers

[General](#)[Coming into force](#) | [New Requirements and Conditions](#)

Why is the Government amending the *Immigration and Refugee Protection Regulations*?

Employer compliance inspections and recent reports and consultations have shown a need for further improvements to better protect temporary foreign workers while they are in Canada, and to strengthen the integrity of the employer compliance regime to ensure that employers comply with applicable program requirements and conditions. Language barriers, social and physical isolation resulting from the location of work, a lack of knowledge about their rights, and the fear of reprisal are among the factors heightening the vulnerability of temporary foreign workers.

The [new regulatory amendments](#) will help to improve protections for temporary foreign workers as well as workers' awareness of their rights and employers' awareness of their obligations. They will also improve the Government's ability to prevent bad actors from participating in the program and strengthen the Government's ability to effectively conduct inspections.

Is there a centralized location to find all the information? (such as a list of the conditions I have to meet)

Employers will find the complete list of the new requirements and conditions as well as the applicable consequences for non-compliance in the *Canada Gazette*, Part II, Volume 156, Number 14 regarding [Regulations Amending the Immigration and Refugee Protection Regulations \(Temporary Foreign Workers\): SOR/2022-142](#). All Information related to Temporary Foreign Worker Program can be found at [Temporary Foreign Worker Program – Canada.ca](#)

How are employers benefiting from these amendments?

The amendments present a number of benefits to employers in the Temporary Foreign Worker Program. For example, the regulations ensure greater transparency and clarity regarding program requirements and conditions, so that employers will be more aware of their responsibilities and program rules. This will reduce interpretation or unintentional errors, with respect to their obligations, that could lead to non-compliance.

The condition for all employers to provide reasonable access to health care services at the workplace and the condition for most Temporary Foreign Worker Program employers to provide private health insurance that covers emergency medical care will lead to the temporary foreign worker being more likely to seek medical attention for illness and/or injury. This in turn will benefit employers by ensuring continued worker productivity and general workplace safety.

What will this cost me as an employer?

Cost related to the new regulatory amendments should be relatively minimal. Generally, employers will bear costs related to providing information to temporary foreign workers, administrative costs associated with attestations, and providing the workers with their employment agreement. Employers hiring under the Temporary Foreign Worker Program will bear additional costs of providing private health insurance that covers emergency medical care during any period for which the temporary foreign worker is not covered by the provincial health insurance system.





Questions and Answers

[General](#)[Coming into force](#)[New Requirements and Conditions](#)

When will the amendments to the Regulations come into force?

The coming into force date is 00:00:01 a.m. Eastern daylight time on September 26, 2022.

An LMIA request received **prior to** the coming into force of the amended regulations will be assessed based on the regulations in effect at the time of application.

A request for a Labour Market Impact Assessment (LMIA) received **after** the coming into force of the new amendments will be assessed based on the amended regulations.

However, regardless of when the LMIA is submitted or approved, after September 26, 2022, all employers will be expected to comply with the new rules. **Inspections that take place after the coming into force date will cover all** the new program conditions listed in 209.3(1).

*Examples below illustrate how the inspection of LMIA requirements and program conditions may differ during the transition to the new regulatory requirements.

EXAMPLE 1: An LMIA is submitted prior to September 26, and is approved, but the worker arrives in November. The employer needs to meet all new program conditions, such as providing the temporary foreign worker with the pamphlet Foreign Workers: Know Your Rights on or prior to the first day of work, since the “action” (providing the pamphlet) is occurring **after** the coming-into-force date.

EXAMPLE 2: An LMIA is submitted prior to September 26, and is approved, but the worker arrives in November. The employer is not obliged to provide the temporary foreign worker with an employment agreement, since the “action” (making the LMIA commitment to provide an employment agreement) would have to have occurred during the LMIA process **before** September 26.





Questions and Answers

General | Coming into force | **New Requirements and Conditions**

Information on Rights • LMIA suspension • Recruitment Fee & Affiliate • Employment agreement • Health insurance • Health care services • Workplace & Third party

Where can I find the most recent information with respect to the foreign national’s rights in Canada, which I must provide to foreign workers prior or on their first day of work?

Information on workers' rights is presently being updated. The current version can be found on the Temporary Foreign Worker Program web page: <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/protected-rights.html> and **will be updated soon**. This page also includes links to the Temporary Foreign Workers: Your Rights are Protected pamphlet in several languages (Spanish, Tagalog, Korean, Thai, Hindi, simplified Chinese).

How is “first day of work” defined?

The employee's first day of work is the date, within the defined period of employment, that the temporary foreign worker begins working in exchange for wages.

What do you mean by making the information available to the temporary foreign worker?

This means that the information about the temporary foreign worker's rights must be readily available at the workplace of the temporary foreign worker throughout their period of employment. This could include making the information available on paper or in an electronic format, so long as the information is easily visible and accessible to the temporary foreign worker, without additional cost to the temporary foreign worker, and without needing to go through the employer. For example, the employer may make the information available in an “accessible location”, such as a cafeteria or break room, or a company website. Such a location may be physical or virtual, so long as it is one that is easy for the worker to access and where the worker is likely to spend time regularly. There are scenarios where making the information available in print form might be more impactful. Some of these situations could include at the employer's main office, or in common working areas that the temporary foreign worker will be attending regularly such as a breakroom, cafeteria, change room, or administrative office.

Where a workplace does not have an accessible common physical location, it is appropriate for the employer to make the information available electronically, by providing a link to or e-copy of the guide “[Temporary Foreign Workers: Your rights are protected](#)” and any other documents provided by the Government of Canada through its electronic platform. In this situation, it is imperative to have unencumbered access to the digital site where this information can be found, as well as a reliable internet connection and access to a computer. Examples of these situations could include where an employer has a company landing-page where bulletins and important information are posted, or where employees are operating in a remote environment and perhaps never visit on-site offices and they are receiving information such as newsletters, bulletins or special announcements by email.

In what language do I have to provide the information?

The employer is required to provide to their temporary foreign workers a copy of the most recent information about their rights in Canada, in the worker's chosen official language of Canada (English or French). The Government of Canada is making the guide available in six other languages on-line (Spanish, Tagalog, Korean, Thai, Hindi, simplified Chinese). Employers are encouraged to also provide to temporary foreign workers the information in any other language of preference, if available.





Questions and Answers

General | Coming into force | **New Requirements and Conditions**

Information on Rights • **LMIA suspension** • Recruitment Fee & Affiliate • Employment agreement • Health insurance • Health care services • Workplace & Third party

What do you mean by “suspending” the processing of a request for a Labour Market Impact Assessment (LMIA)?

The amended regulations will allow Employment and Social Development Canada (ESDC) to suspend the processing of a request for a new LMIA if ESDC has a reason to suspect that an employer’s non-compliance with any of the following conditions would put a temporary foreign worker’s health or safety at serious risk if they were issued a work permit:

- **209.3(1)(a)(i)**: the employer must be actively engaged in the business in respect of which the offer of employment was made, unless the offer was made for employment as a live-in caregiver.
- **209.3(1)(a)(iv)**: the employer must provide the foreign national with working conditions that are substantially the same as—but not less favourable than—those set out in that offer.
- **209.3(1)(a)(v)**: the employer must make reasonable efforts to provide a workplace that is free of abuse.
- **209.3(1)(a)(vii) to 209.3(1)(a)(xii)**: the employer complies with COVID-19 related conditions.

How will I know if the processing of my request for a Labour Market Impact Assessment has been suspended?

If your request for an LMIA has been temporarily suspended, you will receive a letter from Employment and Social Development Canada. This letter will explain that an inspection is being launched because ESDC has a reason to suspect that you are not complying or have not complied with any of the above-mentioned conditions (Q.10) and that this failure to comply would put at serious risk the health or safety of the temporary foreign workers if a work permit was issued.

How long will the suspension of the processing of my Labour Market Impact Assessment request last?

The suspension of processing will remain in effect until the inspection is completed or until there is no longer a reason to suspect a serious risk to the health or safety of a worker. In this case, the suspension would be lifted and processing of the new LMIA would continue. However, the inspection process will continue if there is still a reason to suspect non-compliance with program conditions.





Questions and Answers

General | Coming into force | **New Requirements and Conditions**

Information on Rights • LMIA suspension • **Recruitment Fee & Affiliate** • Employment agreement • Health insurance • Health care services • Workplace & Third party

What is meant by “fees related to recruitment”?

The term “recruitment fees” refers to any fees or costs incurred during the recruitment process in order for workers to secure employment or placement. These fees may be one-time or recurring, and cover recruiting, referral, or placement services. They could include advertising, disseminating information, arranging interviews, submitting documents for government clearances, confirming credentials, organizing travel and transportation, or placement into employment. Examples of prohibited recruitment fees include:

- payments for recruitment services offered by labour recruiters, whether public or private, in matching offers of and applications for employment;
- payments made in the case of recruitment of workers with a view to employing them to perform work for a third party;
- payments made in the case of direct recruitment by the employer; and
- payments required to recover recruitment fees from workers.

This prohibition also addresses “illegitimate, unreasonable and undisclosed costs”: extra-contractual, undisclosed, inflated or illicit costs are never legitimate. Examples of these costs include bribes, tributes, extortion or kickback payments, bonds, illicit cost-recovery fees, and collaterals required by any participant in the recruitment chain. Some fees may legitimately be charged or recovered by employers, such as recruitment fees authorized under international agreements with other countries (namely Seasonal Agricultural Worker Program agreements) and the fees related to temporary visas, temporary resident permits and work permits. Workers are expected to pay those fees.

How can I ensure that the recruiter I hired did not and will not charge or recover fees from temporary foreign workers?

It is the employer’s responsibility to demonstrate when they submit their request for an LMIA that they have ensured that any person recruiting on their behalf did not and will not, directly or indirectly, charge or recover recruitment fees. This can be done, for example, by using a recruiter that is in good standing (namely that is registered with a provincial/territorial recruiter registry where applicable), by signing a contract with the recruiter highlighting this requirement, and by clearly communicating this requirement with temporary foreign workers, and following up with them to verify, etc.

What do I do if I find out that the recruiter I hired has or is charging or recovering recruitment fees from temporary foreign workers?

If an employer discovers the person who recruited the temporary foreign worker for them has not complied with federal government regulations, they should immediately contact Employment and Social Development Canada/Service Canada or Immigration, Refugees and Citizenship Canada. Actions should be taken to rectify the situation and to provide full compensation to the temporary foreign worker, where required. The employer can also file complaints and report the situation with the appropriate regulatory body (namely provincial/territorial recruiter registry).





Questions and Answers

General | Coming into force | **New Requirements and Conditions**

Information on Rights • LMIA suspension • **Recruitment Fee & Affiliate** • Employment agreement • Health insurance • Health care services • Workplace & Third party

If my province/territory (P/T) has an employer and/or recruiter registry, do I have to register prior to accessing the Temporary Foreign Worker Program?

In order to participate in the Temporary Foreign Worker Program an employer, or any person who recruits temporary foreign workers for the employer, must be compliant with the laws that regulate the employment or recruitment of employees, including foreign nationals, in the P/T in which it is intended that the temporary foreign worker will work.

Since the laws governing employers, recruiters and/or registries are a matter of P/T jurisdiction, the need for prior registration or licensing will depend on the laws specific to your P/T. Some will require you to be registered prior to applying to the federal government to hire a temporary foreign worker, while others may only require you to be registered before the temporary foreign worker arrives at the job site. It may be prudent to ensure that these registration and licensing obligations, where required, are met prior submitting a request for a Labour Market Impact Assessment.

Regarding the new Labour Market Impact Assessment requirements for new employers, what do you mean by being “affiliated” with an employer who is either ineligible to participate in the program or in default of any amount payable in respect of an administrative monetary penalty?

An employer’s affiliation with another employer should be considered in terms of the extent that one may be controlled by another, the extent to which two employers may be under common control, and the extent to which they are operated at arm’s length from each other.



Questions and Answers

[General](#)[Coming into force](#)[New Requirements and Conditions](#)[Information on Rights](#) • [LMIA suspension](#) • [Recruitment Fee & Affiliate](#) • **[Employment agreement](#)** • [Health insurance](#) • [Health care services](#) • [Workplace & Third party](#)

What is an employment agreement?

An employment agreement is a document that:

states the same occupation, wages, and working conditions as what the employer provided to the Government of Canada in the LMIA application; is drafted in the temporary foreign worker's preferred chosen official language of Canada; and is signed and dated by both the employer and the temporary foreign worker.

As of September 26, 2022, employers in the Temporary Foreign Worker Program will be required, in their Labour Market Impact Assessment submission, to commit to conclude an employment agreement with the temporary foreign worker and to provide them with a signed copy on or before the first day of work. Employers may use an existing document or develop their own template to meet this requirement as long as the document includes the above information.

Is an employment agreement mandatory?

Yes, an employment agreement is a new mandatory requirement under the *Immigration and Refugee Protection Regulations*. This requirement, which aims to ensure that the employer and worker have the same understanding of the job to be performed, applies to all streams and application types and there is therefore no exemption.

Will a template or standardized employment agreement be provided? Do employers have to use it?

Employment and Social Development Canada (ESDC) and Immigration, Refugees and Citizenship Canada (IRCC) are developing a standardized employment agreement template that will be available on their respective websites. However, there is no requirement for an employer to use the ESDC/IRCC provided employment agreement template.

If employers choose to use their own employment agreement templates, it must contain the mandatory information on occupation, wages and working conditions, and this information must match the information in the offer of employment.

Do employers have to create a new employment agreement for a returning temporary foreign worker or if a change in a positive Labour Market Impact Assessment is needed?

Yes. A new employment agreement is required when a new positive LMIA is received and when a new work permit is issued, even if it is for a returning temporary foreign worker.





Questions and Answers

- General
- Coming into force
- New Requirements and Conditions**

- Information on Rights
- LMIA suspension
- Recruitment Fee & Affiliate
- Employment agreement
- Health insurance**
- Health care services
- Workplace & Third party

Why do I have to obtain and pay for private health insurance for the temporary foreign worker?

In some provinces/territories (P/Ts) there is a waiting period before foreign nationals can access P/T health insurance system coverage. If a foreign national is injured during that period, it puts them in a potentially vulnerable position, faced with having to choose either to pay out of pocket for emergency medical care fees or to refuse necessary care due to concerns about costs.

Therefore, effective September 26, 2022, all Temporary Foreign Worker Program employers, except employers hiring temporary foreign workers under the Seasonal Agricultural Worker Program, will have to obtain and pay for private health insurance during the period for which the temporary foreign worker is not covered by P/T health insurance system. In some provinces, workers are covered by P/T health insurance immediately upon entry so this amendment will not apply in these provinces. Please consult your P/T health authority to verify the waiting period in your P/T.

Why are Seasonal Agricultural Worker Program employers exempt from the supplemental health insurance condition?

Employers under the Seasonal Agricultural Worker Program are currently exempt from this condition because the international agreements between Canada and the participating countries include provisions for health insurance. However, Seasonal Agricultural Worker Program employers must assist temporary foreign workers in obtaining provincial/territorial health insurance coverage in a timely manner.

Is there a list of health insurance providers to choose from?

There is no list of providers. Employers can obtain any private health insurance coverage that is specifically for temporary foreign workers so long as it covers emergency medical care.

How and when do I purchase health insurance for the temporary foreign worker?

You need to contact an insurance company operating in Canada. Most offer emergency medical care coverage plans that are suitable for temporary foreign workers. The purchase of this insurance must be completed in time for the temporary foreign worker to be covered upon entry to Canada and remain in effect during any period of employment where they are not covered by the P/T coverage.

For example, if a temporary foreign worker arrived in Canada on July 15, 2022 (prior to the amendments coming into force), and is not eligible for provincial health care until October 15, the employer is now required to provide private health insurance from September 26, 2022, until October 15, 2022.





Questions and Answers

General | Coming into force | **New Requirements and Conditions**

Information on Rights • LMIA suspension • Recruitment Fee & Affiliate • Employment agreement • **Health insurance** • Health care services • Workplace & Third party

When is a temporary foreign worker eligible to for provincial/territorial health care?

Most temporary foreign workers are eligible for provincial/territorial health insurance and are able to apply immediately after landing in Canada. However, there may be a waiting period, which varies across provinces and territories, and across Temporary Foreign Worker Program streams. Employers need to obtain and pay for private health insurance that covers emergency medical care during this waiting period. You must check with your provincial or territorial health ministry to determine whether this applies to your situation.

What level of coverage am I required to purchase? What does the health insurance need to cover?

You are required to obtain and pay for private health insurance that covers the emergency medical care for the period the temporary foreign worker is not covered by the province's/territory's health insurance system. Policies specific to temporary foreign workers usually include:

- physician's services—this should include general physicians and specialists;
- medical emergency care—if the worker has an accident, is injured, or becomes ill, the plan should cover the appropriate emergency medical care;
- hospitalization—if the worker needs to stay in the hospital for any length of time;
- ambulance services to the hospital;
- paramedic services—as required;
- laboratory diagnostics / x-ray;
- prescription medication—if the foreign worker has medication prescribed due to the illness or injury, this should be paid for under the plan;
- medical appliances—if the worker requires medical appliances, such as crutches, for the injury, this should be covered by the plan (this could cover rental of such appliances);
- follow-up treatment—when the worker has an appointment with the medical care provider for follow-up treatment, or if the worker needs further treatment; and
- accidental dental repair—if the accident or injury is to the worker's teeth.

What do I have to do to ensure that the temporary foreign worker obtains provincial/territorial health insurance?

You should provide the temporary foreign worker with the information, help and assistance to complete their paperwork to subscribe to the provincial/territorial health insurance system. However, if after this the temporary foreign worker does not enrol, it is then the temporary foreign worker's responsibility, especially if you can provide proof that you made efforts to help the temporary foreign worker enrol.

Are temporary foreign workers responsible for paying any applicable deductibles?

No, they are not required to pay any deductibles. Employers are responsible for obtaining and paying for health insurance and are not allowed to recover these fees.





Questions and Answers

[General](#)[Coming into force](#)[New Requirements and Conditions](#)[Information on Rights](#) • [LMIA suspension](#) • [Recruitment Fee & Affiliate](#) • [Employment agreement](#) • [Health insurance](#) • **[Health care services](#)** • [Workplace & Third party](#)

What is meant by the employer must make “reasonable efforts” to provide access to health care services if a temporary foreign worker becomes ill or injured at work?

When a temporary foreign worker is injured or becomes sick at the workplace (namely during work hours) the employer must ensure that the worker has access to the medical care they need. Reasonable efforts may consist of:

- providing phone or internet access to contact emergency services;
- driving the worker to a health care provider;
- calling the appropriate health care provider (such as a doctor, ambulance, or 911);
- arranging for someone else (such as another worker or a taxi driver) to drive the worker to a health care provider;
- allowing the health care provider access to the temporary foreign worker at the workplace, if required; and
- encouraging the temporary foreign worker to obtain medicine or medical devices (such as crutches, bandages, splints, casts), if required.

Do I have to arrange or pay for the worker’s transportation to a medical facility?

The employer is required to help arrange the worker’s transportation to a medical facility, but is not required to pay for this transportation.

What if the worker needs medical attention outside of working hours, including in employer-provided accommodation?

While there is no obligation under the current regulations to provide assistance to temporary foreign workers outside of working hours, we encourage employers to help workers who may need support.





Questions and Answers

General | Coming into force | **New Requirements and Conditions**

Information on Rights • LMIA suspension • Recruitment Fee & Affiliate • Employment agreement • Health insurance • Health care services • **Workplace & Third party**

What constitutes “abuse” at workplace?

Under the *Immigration and Refugee Protection Regulations*, the definition of “abuse” includes:

- physical abuse, including assault and personal confinement;
- sexual abuse, including any sexual contact without consent;
- psychological abuse, including threats and intimidation;
- financial abuse, including fraud and extortion; and
- reprisal.

What is meant by “reprisal”?

Reprisal consists of any measures taken by or on behalf of an employer against a foreign national that adversely affects the foreign national’s employment or working conditions, because the foreign national reported abuse or brought forward complaints about employer non-compliance or cooperated with an inspection.

Examples of reprisal may include demotion, reduction of hours, early end of contract, or threats of the same. Evidence provided could include emails or texts messages with threats of deportation, a letter from a witness, pictures of alleged abuse, voice or video recordings.

How does requesting that third parties release my information strengthen protections for temporary foreign workers?

Enabling Employment and Social Development Canada (ESDC) to request documents from third parties (namely financial institutions, payroll companies and account firms or services) to release information will allow ESDC to conduct more rigorous evidence-based inspections.

The information obtained would be cross-referenced with information from other sources so that a more extensive picture of an employer’s financial activities, such as payment of wages and benefits to temporary foreign workers, can be created. The collection of this information would assist ESDC in identifying employers who are non-compliant, and thereby increase the protection of temporary foreign workers.

What about personal information and privacy issues?

Immigration, Refugees and Citizenship Canada and ESDC will continue to adhere to *the Privacy Act* and to the privacy requirements in their respective legislation by collecting only the information that is necessary for the intended authorized purpose, which is to support the inspection process and verify employer compliance.





Temporary Foreign Workers: Your Rights Are Protected

Temporary Foreign Workers Your Rights Are Protected

In Canada, the rights of all workers—including **temporary foreign workers**—are protected by law. If you are a temporary foreign worker, you have the same rights and protections as Canadians and permanent residents.

Your rights

Your employer must:

- ▶ give you information about your rights;
- ▶ give you a signed copy of your employment agreement on or before the first day of work;
- ▶ pay you for your work as stated in your employment agreement. This includes overtime work if it is included as part of your agreement;
- ▶ make reasonable efforts to provide you with a workplace free of abuse, including reprisals;
- ▶ follow the employment and recruitment standards of the province or territory where you work;
- ▶ get and pay for private health insurance that covers your emergency medical care until you are eligible for provincial or territorial health insurance coverage (see the **Health care insurance** section for exceptions); and
- ▶ make reasonable efforts to give you access to health care services if you are injured or become ill at the workplace.

Your employer cannot:

- ▶ force you to perform unsafe work or work that your employment agreement does not authorize you to do;
- ▶ force you to work if you are sick or injured;
- ▶ pressure or force you to work overtime not included in your employment agreement;
- ▶ punish you for reporting mistreatment, unsafe work, inadequate housing or for cooperating with an inspection by a government employee;
- ▶ take your passport or work permit away from you;
- ▶ deport you from Canada or change your immigration status; and
- ▶ make you reimburse recruitment-related fees they may have paid to hire you.



Your employment agreement

On or before your first day of work, your employer must give you a copy of your employment agreement. It must be in English or French—your chosen official language while in Canada. Both you and your employer must sign this agreement. The employment agreement must refer to the same occupation, wages and working conditions as those outlined in your offer of employment.

Access to health care services

You do not need your employer's permission to seek health care. In most cases you do not have to pay to see a doctor or for hospital care in Canada.

Provincial or Territorial health care insurance

You will have access to free health care under the health insurance system of the province or territory where you are working. However, when you first arrive in Canada, it may take some time before you are covered by the provincial or territorial health insurance system. Your employer shall help you set up health insurance coverage as required by your province or territory.

Private health insurance

If there is a period where you are not covered by the provincial or territorial health insurance where you are working, your employer must obtain and pay for your *private health insurance* that covers emergency medical care. Your employer cannot deduct any money from your pay for this private health insurance.

If you are a seasonal agricultural worker from **Mexico** or the **Caribbean**, this does not apply to you, since agreements between these countries and Canada include provision of health insurance.

If you are injured or become ill at your workplace

Tell your supervisor or employer as soon as possible and get medical attention as quickly as possible. Your employer must make reasonable efforts to provide access to a health care provider (like a doctor, nurse or pharmacist) by, for example:

- ▶ giving you time off to seek medical attention;
- ▶ ensuring there is a phone available to call emergency services;
- ▶ giving you information on what to do and where to go to get health care; and
- ▶ helping you get transportation to the health care provider.

Your employer is not required to pay for your transportation to get to a hospital, clinic, doctor or other health care service. (See **Health care insurance** section for exceptions for seasonal agricultural workers.)

You have the right to speak privately with a health care provider without your employer.





Temporary Foreign Workers: Your Rights Are Protected (cont.)

▶ Health and safety at work

Your employer cannot force you to do work that you think is dangerous. They cannot fire you or refuse to pay you. Your employer must look into any danger that is reported in the workplace. **You have the right to refuse to do the work until you and your employer agree that:**

- ▶ the danger is removed;
- ▶ you have received the proper equipment and training; and
- ▶ the problem no longer exists.

Your employer must:

- ▶ follow the employment laws;
- ▶ train you to do your job safely, including how to safely operate any equipment or machinery; and
- ▶ give you protective equipment and appropriate training if your job requires you to use pesticides/ chemical products. Your employer must not deduct any money from your pay for this equipment or training. You must learn to properly use this equipment.

Most provinces and territories offer workers' compensation benefits (payments to make up for lost wages) when workers are injured or sick because of their work.

- ▶ It is against the law for your employer to stop you from making a workers' compensation claim.
- ▶ In some provinces and territories, employers must get and pay for workplace safety insurance. Your employer must not deduct any money from your pay for this.
- ▶ If you and your employer disagree about a health and safety issue, report the situation to the workplace health and safety office in your province or territory (see contacts below).

▶ Workplace free of abuse

Employers must make reasonable efforts to provide a workplace that is free of abuse. Your employer or anyone acting on behalf of your employer can not abuse you, physically, sexually, psychologically or financially.

Abuse includes reprisals such as actions or threats of demotion, disciplinary measures or dismissal due to reporting your employer for non-compliance. Any behaviour that scares, controls or isolates you could be abuse.

Some examples of abuse:

- ▶ physical harm;
- ▶ threats, insults;
- ▶ forcing you to work in a way that's unsafe or risky to your health;
- ▶ unwanted sexual touching;
- ▶ controlling where you can go or who you can see;
- ▶ stealing from you;
- ▶ taking any or all of the money you are owed;
- ▶ taking and refusing to return your passport, work permit, or other identification;
- ▶ forcing you to commit fraud; and
- ▶ firing, threatening or disciplining you for complaining about your working conditions or abuse, or for participating in an inspection by a government employee.

To report an abusive situation, contact the Service Canada confidential tip line at 1-866-602-9448. **If you need help right away, call 9-1-1 or your local police.**

▶ If you lose your job

Your employer should provide reasonable notice before laying you off. If they do not, they must pay you termination pay. The amount is based on how long you have been working and in which province or territory you are working.

If you lose your job through no fault of your own, or if you leave your job because you are being abused, you may qualify to receive Employment Insurance benefits.

For information about Employment Insurance visit the [EI regular benefits](#) page.

▶ Changing employers

You are allowed to change employers. However, your work permit may only allow you to work for your current employer, so you may need to apply for a [new work permit](#) before you can start working for a different employer. Also, your new employer must get permission from the Government of Canada to hire you as a temporary foreign worker. They may have to re-apply for a [Labour Market Impact Assessment](#).

If you are a seasonal agricultural worker, you may be able to change employers without getting a new work permit.

You can use the Government of Canada [Job Bank](#) to search for jobs with Canadian employers who want to hire temporary foreign workers. The job posting will say if the employer has already applied for or received a positive Labour Market Impact Assessment. The employer needs this to hire a temporary foreign worker.

Housing rights

▶ Workers in the Low-Wage and Primary Agriculture streams

If you are a low-wage or primary agriculture worker, your employer must ensure that adequate, suitable and affordable housing is available to you. Your employer can deduct money from your pay for housing and costs such as water and electricity. However, they cannot take more than 30% of your total income before taxes.

▶ Workers in the Seasonal Agricultural Worker Program

If you are employed through the Seasonal Agricultural Worker Program, your employer must provide adequate housing at no cost to you (except in British Columbia where employers can deduct from your pay for accommodations). All pay deductions should be listed in your employment agreement. Deductions which are allowed vary by province. If you are from [Mexico](#) or the [Caribbean](#), the cost of housing and utilities must be in your signed employment agreement.





Temporary Foreign Workers: Your Rights Are Protected (cont.)

▶ What is adequate housing?

The place where you live should meet provincial/territorial and municipal legislations including:

- ▶ be safe (free of hazards);
- ▶ not be overcrowded;
- ▶ be in good condition and protect you from the weather;
- ▶ have a working fire extinguisher and smoke detectors;

- ▶ have proper ventilation;
- ▶ have functioning toilets, hand-washing sinks and showers that work properly and offer privacy; and
- ▶ have a constant supply of hot and cold drinking water.

If there is a problem with your housing, report it by calling the Service Canada confidential tip line at 1-866-602-9448.

How to get help

If your employer is breaking the rules of the Temporary Foreign Worker Program, or is abusing you or someone you know, you should report it.

▶ Calling Service Canada's tip line: 1-866-602-9448

- ▶ This service is confidential. Service Canada will not tell your employer you called.
- ▶ You can talk to a Service Canada agent in one of more than 200 languages.
- ▶ You can leave an anonymous message to report your concerns. All calls are taken seriously and may be investigated.

You can also report abuse to Service Canada using this [online form](#).

▶ Changing jobs due to abuse or risk of abuse

If you think you are being abused or at risk of being abused, you may be eligible to apply for an open work permit for vulnerable workers. An open work permit lets you change jobs by giving you permission to work for almost any employer in Canada. More information is available on the page for [vulnerable foreign workers who are victims of abuse](#).

▶ Getting assistance from a support organization for migrant workers

- ▶ **British Columbia:**
 - [Community Airport Newcomers Network](#) welcomes temporary foreign workers at Vancouver International Airport, offering information and orientation sessions: (604) 270-0077.
 - [MOSAIC](#) offers services to temporary foreign workers: (604) 254-9626.

- ▶ **Alberta, Saskatchewan and Manitoba**
 - Calgary Catholic Immigration Society offers services to temporary foreign workers through their [TFW Hub](#) (1-888-331-1110) and their [Community Support Services](#) program (403) 262-2006).
- ▶ **Ontario, Nova Scotia, New Brunswick and Prince Edward Island:**
 - [KAİROS Canada](#)
- ▶ **Quebec:**
 - [Travailleurs Étrangers Temporaires](#)

▶ Reporting a workplace health or safety problem

Have you been asked to perform dangerous work? Are conditions at work unsafe? Have you been injured or sick because of your work? If so, contact your provincial or territorial workplace health and safety office:

- ▶ **Alberta:** 1-866-415-8690
- ▶ **British Columbia:** 1-888-621-7233
- ▶ **Manitoba:** 1-855-957-7233
- ▶ **New Brunswick:** 1-800-222-9775
- ▶ **Newfoundland and Labrador:** 1-800-563-5471
- ▶ **Northwest Territories:** 1-800-661-0792
- ▶ **Nova Scotia:** 1-800-952-2687
- ▶ **Nunavut:** 1-877-404-4407
- ▶ **Ontario:** 1-877-202-0008
- ▶ **Prince Edward Island:** 1-800-237-5049
- ▶ **Quebec:** 1-844-838-0808
- ▶ **Saskatchewan:** 1-800-567-7233
- ▶ **Yukon:** 1-800-661-0443

▶ Reporting other employment problems

If you think that you are not being properly paid, treated unfairly, or if your employer is not respecting your employment agreement, contact your provincial or territorial employment standards office:

- ▶ **Alberta:** 1-877-427-3731
- ▶ **British Columbia:** 1-800-663-3316
- ▶ **Manitoba:** 1-800-821-4307
- ▶ **New Brunswick:** 1-888-452-2687
- ▶ **Newfoundland and Labrador:** 1-877-563-1063
- ▶ **Northwest Territories:** 1-888-700-5707
- ▶ **Nova Scotia:** 1-888-315-0110
- ▶ **Nunavut:** 1-877-806-8402
- ▶ **Ontario:** 1-800-531-5551
- ▶ **Prince Edward Island:** 1-800-333-4362
- ▶ **Quebec:** 1-800-265-1414
- ▶ **Saskatchewan:** 1-800-667-1783
- ▶ **Yukon:** 1-800-661-0408, extension 5944

▶ Employees working in the federally regulated sector

Most industries in Canada are regulated by provincial or territorial governments, but [some](#) are regulated by the federal government. If your workplace is federally regulated, you can make a complaint [online](#) or by calling 1-800-641-4049.

[List of federally regulated industries and workplaces](#)





Temporary Foreign Workers: Your Rights Are Protected (cont.)

Protection and help for victims of human trafficking

If you think you are a victim of human trafficking, or you suspect or know of human trafficking activity, call:

- ▶ the [Canadian Human Trafficking Hotline](#) at 1-833-900-1010 to be connected with support services or law enforcement in your community; or
- ▶ Service Canada's confidential tip line at 1-866-602-9448.





Contact



Employment and
Social Development Canada

Temporary Foreign Worker Program

EDSC.DGCE.DPIRP.TET-TFW.IPPI.SEB.ESDC@hrsdc-rhdcc.gc.ca





Introduction

Le gouvernement du Canada prend son rôle dans la protection des travailleurs étrangers temporaires très au sérieux. Veiller à la santé et à la sécurité de ces travailleurs est au cœur des priorités. Même si les travailleurs étrangers temporaires jouissent des mêmes protections et des mêmes droits en milieu de travail que les Canadiens et les résidents permanents, plusieurs facteurs, comme leur statut temporaire et leur accès limité à de l'information sur leurs droits, les rendent vulnérables à de l'exploitation et des mauvais traitements.

Les nouvelles modifications, [publiées dans la Gazette du Canada, partie II](#), renforceront l'intégrité du programme et le processus d'évaluation de l'impact sur le marché du travail, et corrigera les lacunes en matière de protection des travailleurs et de régimes de conformité des employeurs décelées dans le rapport de 2016 du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées.

L'entrée en vigueur de ces modifications est prévue pour le 26 septembre 2022. Une fois en vigueur, elles renforceront le régime de conformité, amélioreront la protection des travailleurs et sensibiliseront davantage les employeurs sur les droits des travailleurs, tout en empêchant les personnes mal intentionnées d'accéder au Programme.

Afin de faire connaître davantage auprès des employeurs les nouvelles modifications au *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* et au Programme des travailleurs étrangers temporaires, Emploi et Développement social Canada a préparé une boîte à outils numérique contenant de l'information sur les conditions pour le Programme des travailleurs étrangers temporaires et le régime de conformité, une liste de contrôle pour les employeurs, une foire aux questions.





Nouvelles modifications réglementaires – À partir du 26 septembre 2022

Vous trouverez ci-dessous une brève description des principales modifications réglementaires apportées au *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* qui devraient renforcer la protection des travailleurs étrangers temporaires au Canada et améliorer le régime de conformité des employeurs du Programme des travailleurs étrangers temporaires.

Modifications concernant la protection des travailleurs

1. Fournir des renseignements aux travailleurs étrangers temporaires concernant leurs droits au Canada.
2. Fournir à tous les travailleurs étrangers temporaires un contrat d'emploi.
3. Modification de la définition de « violence » afin d'y inclure les « représailles » contre les travailleurs étrangers temporaires.
4. Interdire aux employeurs de percevoir ou de recouvrer, directement ou indirectement, les frais de traitement de l'EIMT, ou tout frais lié au recrutement du ressortissant étranger, et exiger que tous les employeurs s'assurent que les recruteurs auxquels ils ont recours ne perçoivent ou ne recouvrent pas de tels frais.
5. Protéger la santé et la sécurité des travailleurs étrangers temporaires.

Modifications concernant l'intégrité du programme

6. Demander des documents à des tiers.
7. Suspendre le traitement d'une demande d'EIMT tant qu'il existe un motif de soupçonner à la fois le non-respect par l'employeur de certaines conditions réglementaires et un sérieux risque pour la santé ou la sécurité du ressortissant étranger.
8. Nouvelles exigences d'évaluation pour les employeurs qui demandent une EIMT.
9. Faire des facteurs relatifs au salaire et au conflit de travail des exigences indépendantes de l'EIMT.

Harmonisation et modification technique

10. Conformité aux lois provinciales ou territoriales qui régissent le travail ou le recrutement de main-d'œuvre, y compris les étrangers, dans la province où il est prévu que le travailleur étranger temporaire travaillera





Nouvelles modifications réglementaires (suite)

Modifications concernant la protection des travailleurs

1. Fournir des renseignements aux travailleurs étrangers temporaires concernant leurs droits au Canada

- Les employeurs doivent fournir au ressortissant étranger qu'ils embauchent, au plus tard le premier jour de travail, une copie des renseignements les plus récents concernant leurs droits au Canada, dans la langue officielle du Canada choisie par celui-ci.
- Les employeurs doivent mettre ces renseignements à la disposition des travailleurs étrangers temporaires, dans les deux langues officielles du Canada, tout au long de leur période d'emploi. Ces renseignements seront fournis par le gouvernement du Canada.
- Note: Le gouvernement du Canada rendra l'information disponible en ligne dans six autres langues (espagnol, tagalog, coréen, thaï, hindi et chinois simplifié). Les employeurs sont encouragés à fournir également aux travailleurs étrangers temporaires les renseignements dans toute autre langue de préférence, le cas échéant.

Un non-respect à cette condition sera considéré comme une violation de type B. 

2. Fournir à tous les travailleurs étrangers temporaires un contrat d'emploi

- Les employeurs doivent s'engager, dans le cadre de leur demande d'étude d'impact sur le marché du travail (EIMT), à conclure un contrat d'emploi avec le travailleur étranger temporaire et de leur en fournir une copie signée dans la langue officielle du Canada choisie par le travailleur étranger temporaire au plus tard la première journée de travail.
- Le contrat d'emploi doit indiquer, au minimum, le même salaire, la même profession et les mêmes conditions de travail que ceux inscrits dans l'offre d'emploi.

Un non-respect à cette condition sera considéré comme une violation de type A. 





Nouvelles modifications réglementaires (suite)

Modifications concernant la protection des travailleurs (suite)

3. Modification de la définition de « violence » afin d'y inclure les « représailles » contre les travailleurs étrangers temporaires

- À l'heure actuelle, les employeurs doivent respecter les conditions réglementaires existantes qui prévoient qu'ils doivent faire des efforts raisonnables pour fournir aux travailleurs étrangers temporaires un lieu de travail exempt de violence. La nouvelle définition d'« abus » inclut désormais une référence directe aux « représailles », telles que la rétrogradation, les mesures disciplinaires ou le licenciement, ou des menaces de prendre de telles actions.

Un non-respect à cette condition sera considéré comme une violation de type C. 

4. Interdire aux employeurs de percevoir ou de recouvrer, directement ou indirectement, les frais de traitement de l'EIMT, ou tout frais lié au recrutement du ressortissant étranger, et exiger que tous les employeurs s'assurent que les recruteurs auxquels ils ont recours ne perçoivent ou ne recouvrent pas de tels frais.

a. Avant la période d'emploi

- Les employeurs doivent confirmer et s'engager dans leur demande d'EIMT qu'ils n'ont pas et qu'ils ne percevront ni recouvreront, directement ou indirectement, des frais auprès d'un ressortissant étranger pour les services liés à une EIMT et à son recrutement.
- Les employeurs doivent s'assurer que toute personne ayant recruté un travailleur étranger temporaire en leur nom ne perçoive ou ne recouvre pas ces frais, directement ou indirectement, auprès de celui-ci.

Un non-respect à cette condition sera considéré comme une violation de type A. 

b. Pendant la période d'emploi

- Les employeurs ne doivent pas percevoir ou recouvrer auprès des travailleurs étrangers temporaires des frais engagés pour leur recrutement, ainsi que les frais liés au traitement de l'EIMT.
- Les employeurs doivent s'assurer que toute personne ayant recruté un travailleur étranger temporaire en leur nom ne perçoive ou ne recouvre pas ces frais, directement ou indirectement, auprès de celui-ci.

Un non-respect à cette condition sera considéré comme une violation de type C. 





Nouvelles modifications réglementaires (suite)

Modifications concernant la protection des travailleurs (suite)

5. Protéger la santé et la sécurité des travailleurs étrangers temporaires

a. Accès à des soins de santé

- Les employeurs doivent faire des efforts raisonnables pour fournir au travailleur étranger temporaire l'accès à des soins de santé lorsque celui-ci se blesse ou devient malade sur les lieux de travail.

b. Assurance privée pour les soins médicaux urgents

- Les employeurs doivent souscrire à une assurance privée qui couvre les soins médicaux urgents pour le travailleur étranger temporaire, et en assumer les frais pour toute la période d'emploi durant laquelle celui-ci n'est pas couvert par le régime d'assurance-santé provincial ou territorial applicable.
- Cette condition touchera tous les employeurs, à l'exception de ceux qui embauchent des travailleurs étrangers qui exercent un travail visé par un accord conclu entre le Canada et un ou plusieurs pays concernant les travailleurs agricoles saisonniers et que l'accord comprend une assurance-santé.

Un non-respect à cette condition sera considéré comme une violation de type C. 





Nouvelles modifications réglementaires (suite)

Modifications concernant l'intégrité du programme

6. Demander des documents à des tiers

- EDSC aura désormais le pouvoir d'exiger, sans le consentement de l'employeur ou du travailleur, que tout tiers fournisse les documents en sa possession qui ont trait au respect des conditions réglementaires par l'employeur. Parmi les tiers figurent des entités telles que les banques et les entreprises chargées de l'administration de la paie.

7. Suspendre le traitement d'une demande d'EIMT tant qu'il existe un motif de soupçonner à la fois le non-respect par l'employeur de certaines conditions réglementaires et un sérieux risque pour la santé ou la sécurité du ressortissant étranger

- EDSC aura désormais le pouvoir de suspendre le traitement d'une demande d'EIMT pour un employeur lorsqu'il y a des motifs de soupçonner qu'il ne respecte pas une ou plusieurs des conditions suivantes :
 - 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;
 - l'employeur doit fournir au ressortissant étranger des conditions de travail qui sont essentiellement les mêmes — mais non moins avantageuses — que celles précisées dans l'offre;
 - l'employeur doit faire des efforts raisonnables pour fournir un lieu de travail exempt de violence; et
 - l'employeur respecte les conditions liées à la COVID-19.
- S'il y a un motif de soupçonner que l'employeur ne respecte pas ou qu'il n'a pas respecté une ou plusieurs des conditions susmentionnées et que le fait pour l'employeur de ne pas respecter l'une de ces conditions pourrait entraîner un sérieux risque pour la santé ou la sécurité du ressortissant étranger, le traitement d'une demande d'EIMT sera suspendu jusqu'à temps qu'il n'y ait plus de risque à la santé ou la sécurité du ressortissant étranger.





Nouvelles modifications réglementaires (suite)

Modifications concernant l'intégrité du programme (suite)

8. Nouvelles exigences d'évaluation pour les employeurs qui demandent une EIMT

- Ces nouvelles exigences s'appliquent à l'ensemble des employeurs qui n'ont pas embauché de ressortissants étrangers en vertu du Programme des travailleurs étrangers temporaires au cours des six années précédant la soumission de leur demande d'EIMT.
- Ces exigences visent à évaluer, pour la période commençant deux ans précédant la date de la réception de la demande d'EIMT et se terminant à la date à laquelle l'EIMT est fournie, si l'employeur :
 1. a fait des efforts raisonnables pour fournir un lieu de travail exempt de violence; et
 2. n'était pas une filiale d'un employeur inadmissible au Programme ou en défaut de tout montant exigible au titre d'une sanction administrative pécuniaire.

9. Faire des facteurs relatifs au salaire et au conflit de travail des exigences indépendantes de l'EIMT

- A la réception d'une demande d'EIMT, EDSC évaluera désormais de manière indépendante :
 - si le salaire prévu dans l'offre d'emploi correspond aux taux de salaire courants pour la profession en cause; et
 - si le travail de l'étranger est susceptible de nuire au règlement d'un conflit de travail en cours ou à l'emploi de toute personne touchée par ce conflit.
- Ces deux exigences seront évaluées sur la base d'une réussite ou d'un échec, tandis que les autres facteurs continueront d'être pris en considération dans le cadre de l'évaluation globale.
- Pour qu'un employeur reçoive une EIMT positive, ces deux exigences devront être respectées indépendamment des autres facteurs évalués.





Nouvelles modifications réglementaires (suite)

Harmonisation et modification technique

- 10. Conformité aux lois provinciales ou territoriales qui régissent le travail ou le recrutement de main-d'œuvre, y compris les étrangers, dans la province où il est prévu que le travailleur étranger temporaire travaillera**
- Certaines provinces exigent que les employeurs s'inscrivent auprès de la province avant de recruter et d'embaucher des travailleurs étrangers temporaires. Certaines provinces exigent également l'octroi d'une licence aux recruteurs afin de déterminer qui peut et ne peut pas se livrer au recrutement et au placement de travailleurs étrangers temporaires.
 - Cette modification technique confirme que les employeurs doivent se conformer à toutes les lois provinciales et territoriales régissant le travail ou le recrutement, y compris les lois qui concernent expressément les travailleurs étrangers temporaires





Conditions du Programme

Voici une liste de toutes les conditions du [Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés](#) auxquelles les employeurs doivent se conformer en tout temps. Pour obtenir plus de détails, veuillez consulter le paragraphe 209.3(1) et 209.4(1) du Règlement sur le Programme des travailleurs étrangers temporaires.

Le gouvernement du Canada pourrait effectuer des inspection auprès des employeurs lorsqu'il y a une raison de suspecter une non-conformité à l'une ou à plusieurs de ces conditions, en cas d'historique de non-conformité ou à la suite d'une sélection aléatoire. Les employeurs reconnus coupables d'avoir enfreint une ou plusieurs conditions du programme pourraient faire l'objet de sanctions pécuniaires administratives et de périodes temporaires ou permanentes de non-admissibilité au programme.

Liste des conditions en vigueur à compter du 26 septembre 2022 :

Item	Disposition	Description sommaire	Violation
Nouvelles conditions – Tous les employeurs doivent :			
1	s.209.3(1)(a)(ii)(i.1)	Fournir à l'étranger, dans la langue officielle du Canada choisie par celui-ci, la copie la plus récente du document « Travailleurs étrangers temporaires : vos droits sont protégés » , fourni par le gouvernement du Canada. Mettre ces renseignements à la disposition du travailleur étranger temporaire tout au long de sa période d'emploi.	Type B
2	s.209.3(1)(a)(xiii)	Sauf dans le cas d'un employeur qui emploie un étranger qui exerce un travail visé par un accord international conclu entre le Canada et un ou plusieurs pays concernant les travailleurs agricoles saisonniers et que l'accord comprend une assurance-santé, souscrire pour le travailleur étranger temporaire à une assurance privée qui couvre les soins médicaux urgents pour toute période durant laquelle celui-ci n'est pas couvert par le régime d'assurance-santé provincial applicable et payer les frais de souscription.	Type C
3	s.209.3(1)(a)(xiv)	Faire des efforts raisonnables pour fournir au travailleur étranger temporaire l'accès à des soins de santé lorsque celui-ci se blesse ou devient malade sur le lieu de travail.	Type C
4	s.209.3(1)(a)(xv)	Ne pas percevoir ni recouvrer, directement ou indirectement, auprès du ressortissant étranger les frais visés au sous-alinéa 209.3(1)a)(xiii) ou au paragraphe 315.2(1) ou tous frais liés à son recrutement, à l'exception des les frais visés aux paragraphes 296(1), 298(1) et 299(1)) et les frais liés à son recrutement qui sont autorisés à être facturés ou recouverts en vertu d'un accord international.	Type C
5	s.209.3(1)(a)(xvi)	Veiller à ce que toute personne qui a recruté le ressortissant étranger en son nom ne perçoive ni ne recouvre, directement ou indirectement, auprès de celui-ci les frais visés au sous-alinéa 209.3(1)a)(xiii) ou au paragraphe 315.2(1) ou tous frais liés à son recrutement, à l'exception des les frais visés aux paragraphes 296(1), 298(1) et 299(1)) et les frais liés à son recrutement qui sont autorisés à être facturés ou recouverts en vertu d'un accord international.	Type C





Conditions du Programme (suite)

Item	Disposition	Description sommaire	Violation
Conditions pour se conformer aux engagements de l'EIMT – Tous les employeurs doivent :			
6	s.209.3(1)(b)(i)	S'assurer que l'embauche du ressortissant étranger entraînera la création ou le maintien d'emplois directs pour les citoyens canadiens ou les résidents permanents, si c'est un facteur qui a mené à la délivrance du permis de travail.	Type B
7	s.209.3(1)(b)(ii)	S'assurer que l'emploi du ressortissant étranger entraînera le développement ou le transfert de compétences et de connaissances au profit des citoyens canadiens ou des résidents permanents, si c'est un facteur qui a mené à la délivrance du permis de travail.	Type B
8	s.209.3(1)(b)(iii)	Embaucher ou former des citoyens canadiens ou des résidents permanents, si c'est un facteur qui a mené à la délivrance du permis de travail.	Type B
9	s.209.3(1)(b)(iv)	Faire des efforts raisonnables pour embaucher ou former des citoyens canadiens ou des résidents permanents, si c'est un facteur qui a mené à la délivrance du permis de travail.	Type B
Conditions à respecter quand le travailleur arrive – Tous les employeurs doivent :			
10	s.209.3(1)(a)(i)	Être activement engagé 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.	Type C
11	s.209.3(1)(a)(ii)	Se conformer à toutes les lois fédérales et provinciales qui régissent l'emploi et le recrutement d'employés dans la province où travaille le ressortissant étranger.	Type B
12	s.209.3(1)(a)(iv)	Fournir au ressortissant étranger un emploi dans la même profession et un salaire et des conditions de travail qui sont essentiellement les mêmes — mais non moins avantageuses — que celles précisées dans l'offre d'emploi du ressortissant étranger.	Type B
13	s.209.3(1)(a)(v)	Faire des efforts raisonnables pour fournir un lieu de travail exempt de violence.	Type C
14	s.209.3(1)(a)(vi)	Fournir un logement adéquat à un ressortissant étranger employé pour effectuer un travail en vertu d'un accord international entre le Canada et un ou plusieurs pays concernant les travailleurs agricoles saisonniers.	Type B
15	s. 209.3(1)(c)(i)	Être en mesure de démontrer que toute information fournie pour l'évaluation était exacte pendant une période de six ans, à compter du premier jour d'emploi du ressortissant étranger.	Type A
16	s. 209.3(1)(c)(ii)	Conserver tout document relatif au respect des conditions citées pendant une période de six ans, à compter du premier jour d'emploi du ressortissant étranger.	Type A





Conditions du Programme (suite)

Item	Disposition	Description sommaire	Violation
Conditions supplémentaires pour tous les employeurs lors d'une urgence sanitaire (VOCID-19) – Tous les employeurs doivent			
17	s.209.3(1)(a)(vii)	Ne rien faire qui empêche le ressortissant étranger de se conformer à une ordonnance ou à un règlement pris en vertu de la Loi sur les mesures d'urgence ou en vertu de la Loi sur la mise en quarantaine .	Type C
18	s.209.3(1)(a)(viii)	Ne rien faire qui empêche le ressortissant étranger de se conformer à une loi provinciale qui régit la santé publique en réponse à la COVID-19.	Type C
19	s.209.3(1)(a)(ix)	Fournir au ressortissant étranger un logement distinct de celui prévu pour les personnes qui ne sont pas en quarantaine et permettant au travailleur étranger de rester à au moins deux mètres de toute autre personne.	Type C
20	s.209.3(1)(a)(x)	Mettre à la disposition du ressortissant étranger des produits d'entretien aux fins de nettoyage et de désinfection réguliers du logement.	Type C
21	s.209.3(1)(a)(xi)	Fournir à un ressortissant étranger qui développe des signes ou des symptômes de la COVID-19 un logement doté d'une chambre et d'une salle de bain qui soit à l'usage exclusif du ressortissant étranger pendant qu'il s'isole.	Type C
22	s.209.3(1)(a)(xii)	Fournir, pendant la période où le ressortissant étranger doit s'isoler ou se mettre en quarantaine à son entrée au Canada, des salaires qui sont sensiblement les mêmes que ceux indiqués dans l'offre d'emploi.	Type C
Conditions supplémentaires pour les employeurs d'aide familial – L'employeur doit :			
23	s.209.3(1)(a)(iii)(A)	S'assurer que le ressortissant étranger réside dans un ménage privé au Canada et fournit des services de garde d'enfants, des soins de soutien à domicile pour personnes âgées ou des soins à une personne handicapée dans ce ménage sans supervision.	Type B
24	s.209.3(1)(a)(iii)(B)	Fournir au ressortissant étranger un logement privé meublé adéquat à l'intérieur de la résidence.	Type C
25	s.209.3(1)(a)(iii)(C)	Avoir des ressources financières suffisantes pour payer les salaires qui ont été offerts.	Type A
Responsabilités lors d'une inspection – Tous les employeurs doivent :			
26	s.209.4(1)(a)	Se présenter à tout moment et à l'endroit indiqué pour répondre aux questions et fournir des documents.	Type C
27	s.209.4(1)(b)	Fournir les documents requis	Type C
28	s.209.4(1)(c)	Assister à toute inspection, à moins que l'employeur n'en ait été avisé, prêter toute l'assistance raisonnable à la personne qui effectue l'inspection et fournir à cette personne tout document ou renseignement requis.	Type C





Régime de conformité

Emploi et Développement social Canada (EDSC) a le devoir d'effectuer des inspections auprès des employeurs qui ont recours au Programme des travailleurs étrangers temporaires afin de vérifier s'ils se conforment à toutes les conditions du programme comprises dans le *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*, aux politiques du programme et s'ils ont une évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT) positive.

EDSC peut effectuer une inspection (avec ou sans préavis à l'employeur) à compter du premier jour d'emploi pour lequel un permis de travail a été délivré (défini comme le premier jour d'emploi avec le permis de travail) et jusqu'à un maximum de six ans après.

Suspension de l'évaluation de l'impact sur le marché du travail :

EDSC a le pouvoir de suspendre le traitement de la demande d'EIMT d'un employeur lorsqu'il y a des raisons de soupçonner que ce dernier ne respecte pas une ou plusieurs des conditions suivantes, et que la non-conformité à l'une de ces conditions pourrait mettre sérieusement à risque la santé ou la sécurité d'un travailleur étranger si un permis de travail lui était délivré.

- 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.
- L'employeur doit fournir des conditions de travail qui sont essentiellement les mêmes – mais non moins avantageuses – que celles précisées dans l'offre.
- L'employeur doit faire des efforts raisonnables pour fournir un lieu de travail exempt de violence.
- L'employeur respecte les conditions liées à la COVID-19.

Processus d'inspection :

Le processus d'inspection fait partie du régime de conformité et s'étend de l'évaluation des salaires à la vérification des conditions de travail, notamment des logements lorsque ceux-ci sont fournis par les employeurs. Veuillez consulter le graphique de Séquence régulatrice des inspections dans le cadre du Programme des TET ci-dessous.

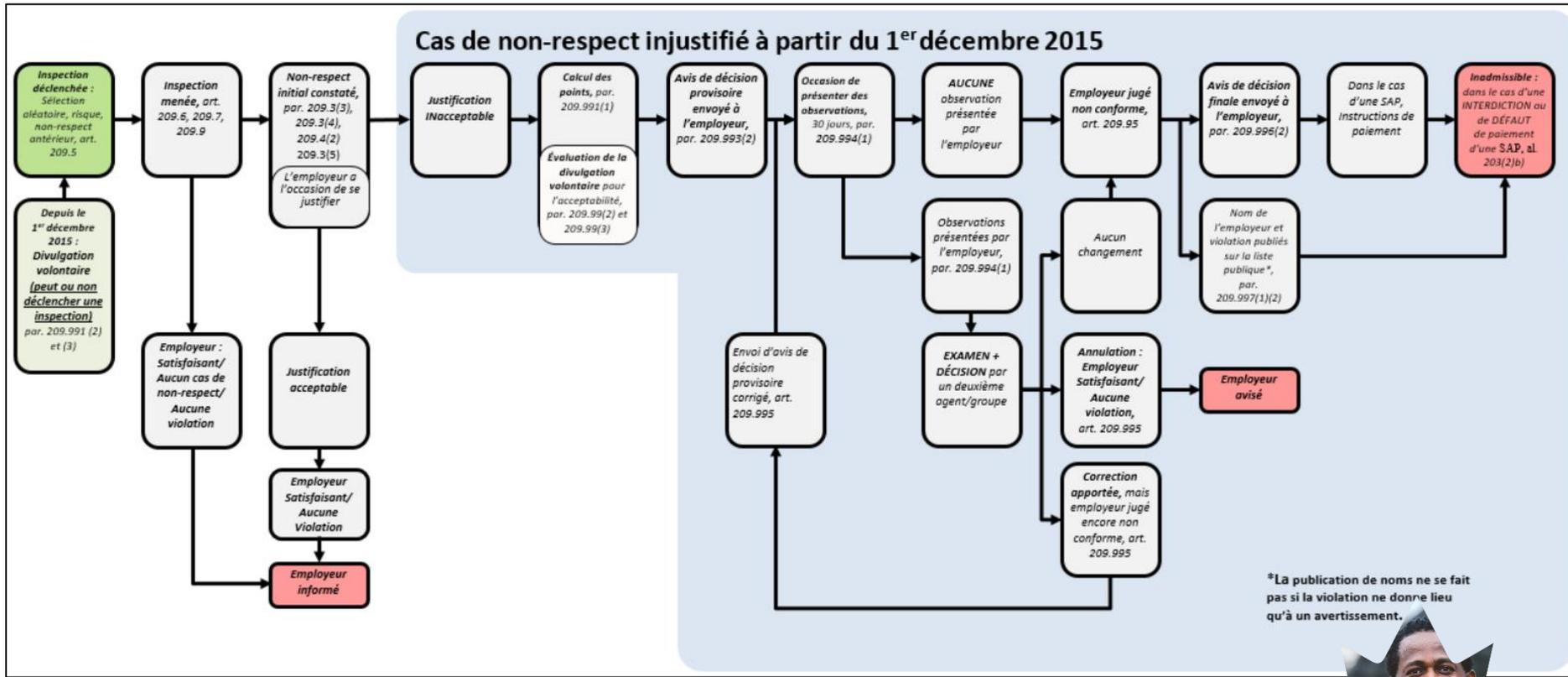
Dans le but de vérifier la conformité aux conditions du Programme, détaillées dans l'EIMT positive, un inspecteur pourrait poser des questions, exiger qu'un employeur fasse des copies de documents, prendre des photographies ou exiger que l'employeur utilise un ordinateur ou tout autre appareil électronique sur les lieux afin que l'agent puisse examiner tous les documents pertinents.





Régime de conformité (suite)

Séquence régulatrice des inspections dans le cadre du Programme des TET





Liste de contrôle

Les employeurs doivent assurer de se conformer aux conditions et exigences du Programme des travailleurs étrangers temporaires lors de l'entrée au Canada de nouveaux travailleurs étrangers temporaires qui viennent commencer un nouvel emploi. La liste de contrôle suivante n'est pas exhaustive, mais elle a pour but de guider les employeurs en ce qui concerne le moment où certaines conditions doivent être respectées.



Après l'arrivée du travailleur étranger temporaire

Au plus tard le premier jour de travail, tous les employeurs doivent :

- Fournir aux travailleurs étrangers temporaires la plus récente version de « Travailleurs étrangers temporaires – Vos droits sont protégés » dans la langue officielle du Canada préférée des travailleurs. Cette information sera fournie par le gouvernement du Canada. Remarque : Le gouvernement du Canada offre le dépliant dans cinq autres langues en ligne. On encourage également les employeurs à fournir aux travailleurs étrangers temporaires de l'information dans toute autre langue de leur choix, lorsque c'est possible.
- Remplir le contrat d'emploi des travailleurs étrangers temporaires et leur en remettre une copie signée
- S'il y a lieu, obtenir une assurance maladie privée et en assumer les frais jusqu'à ce que les travailleurs étrangers temporaires soient couverts par le régime provincial.
 - Les employeurs doivent aider les travailleurs à s'inscrire au régime d'assurance maladie provincial ou territorial s'ils y sont admissibles.
- Dans le cadre des volets applicables du Programme des travailleurs étrangers temporaires, les employeurs doivent fournir aux travailleurs des logements adéquats et abordables.

Pendant la période d'emploi des travailleurs étrangers temporaires, les employeurs doivent :

- Déployer des efforts raisonnables pour offrir aux travailleurs un accès aux services de santé en cas de blessure ou de maladie qui surviendrait sur les lieux de travail.
- Rendre le dépliant « [Travailleurs étrangers temporaires – Vos droits sont protégés](#) » accessibles aux travailleurs tout au long de la période d'emploi. Cette information sera fournie par le gouvernement du Canada.
- Ne pas facturer ou recouvrer aux ressortissants étrangers, soit directement ou indirectement, des frais liés à leur recrutement.
- S'assurer qu'une personne ayant recruté des ressortissants étrangers pour un employeur ne facture pas ou ne recouvre pas des frais, soit directement ou indirectement.
- Offrir un milieu de travail exempt de mauvais traitement.
- Fournir aux ressortissants étrangers des salaires et des conditions de travail qui sont essentiellement les mêmes, mais non moins avantageux, que ceux précisés dans l'offre d'emploi.





Liste de contrôle (suite)

Tous les employeurs qui font une offre d'emploi à un ressortissant étranger visé par le *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* (RIPR) 200(1)c)(ii.1) doivent se conformer aux conditions imposées aux employeurs en vertu des articles 209.3 et 209.4, et 209.5 du RIPR, selon le cas.

Les employeurs sont responsables de ce qui suit :

- s'assurer qu'ils respectent toutes les conditions et les exigences du programme inscrites dans leur demande d'évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT), leurs EIMT approuvée et les annexes qui y sont associées, ainsi que les conditions contenues dans le RIPR;
- conserver tous les dossiers associés à leur demande d'EIMT, ceux liés au contrat d'emploi des travailleurs étrangers temporaires et tout autre document qui prouve leur conformité aux conditions du programme pendant une période de six ans.

La documentation requise pour une inspection sera indiquée dans la lettre et ses annexes fournies à l'employeur au début de l'inspection. Chaque inspection requerra des renseignements et des documents propres à la situation de chaque employeur, comme le recours à différents volets du programme des travailleurs étrangers temporaires.

En raison des différences dans la tenue des dossiers selon les industries, de la manière dont les entreprises mènent leurs activités et de leurs pratiques individuelles en matière de tenue des dossiers, ainsi que du recours à des prestataires de services de paie externes, cette documentation peut prendre de nombreuses formes.

Remarque: Il incombe à l'employeur de conserver et de fournir tous les documents dont il dispose pour démontrer qu'il respecte les conditions faisant l'objet de l'examen. Les documents et les renseignements couramment demandés sont énumérés ci-dessous à titre de référence; toutefois, cette liste n'est pas exhaustive.





Liste de contrôle (suite)



Documents aux fins d'inspection

- Des photographies claires des logements démontrant leur conformité avec les exigences de distanciation sociale de deux mètres et la présence de produits de nettoyage adéquats pour les travailleurs étrangers temporaires en quarantaine ou en isolement.
- Si la quarantaine ou l'isolement ont lieu dans un hôtel ou un motel, preuve de paiement par l'employeur.
- Documents relatifs aux preuves du salaire versé aux travailleurs étrangers temporaires au cours de leur emploi, ainsi que durant les périodes de quarantaine ou d'isolement, s'il y a lieu. Ces documents varieront selon la façon dont la rémunération est versée, mais ils pourraient comprendre – feuilles ou relevés de paie; copies de chèques endossés; confirmation de dépôt direct ou de transfert électronique; mandats; documents relatifs à la paie pour du travail à la pièce.
- Feuilles de présence ou documents prouvant les heures de travail des travailleurs étrangers temporaires correspondant aux informations sur la paie.
- Dans les cas où des retenues sont effectuées hors des retenues salariales réglementées, les ententes signées entre l'employeur et chaque travailleur étranger temporaire auquel l'entente s'applique.
- Dans les cas où les employeurs fournissent le logement, un rapport d'inspection des logements pourrait être demandé.
- Documents prouvant que les travailleurs étrangers temporaires sont couverts par le régime d'assurance maladie et de sécurité au travail applicable, ou preuve d'exemption si l'industrie n'exige pas de couverture.
- Preuve que les travailleurs étrangers temporaires étaient couverts par un régime privé de soins de santé à leur arrivée au Canada et pendant toutes les périodes d'emploi où ils n'étaient pas admissibles à une couverture provinciale ou territoriale.
- Applicable à certains volets du Programme des travailleurs étrangers temporaires, les documents prouvant que l'employeur a payé le transport aller-retour entre les pays de résidence des travailleurs étrangers temporaires et le Canada.
- Une copie signée du contrat d'emploi entre les travailleurs étrangers temporaires et l'employeur, fournie au plus tard le premier jour de travail, dans la langue officielle du Canada choisie par les travailleurs étrangers temporaires.
- Documents démontrant que l'entreprise est activement engagée dans des activités commerciales au Canada.
- Les politiques relatives à l'assurance de fournir un lieu de travail sûr et sans mauvais traitements.
- Preuve que l'employeur a fourni aux travailleurs étrangers temporaires des renseignements sur leurs droits au Canada, au plus tard le premier jour de travail, dans la langue officielle du Canada choisie par le travailleur étranger temporaire.
- Preuve que l'information sur les droits des travailleurs étrangers temporaires au Canada a été mise à la disposition des étrangers temporaires, dans la langue officielle du Canada de leur choix et dans toute autre langue des travailleurs étrangers temporaires dans laquelle le dépliant est disponible pendant toute la période d'emploi.





Questions et réponses

Générales

| Entrée en vigueur | Nouvelles exigences et conditions

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

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.

Existe-t-il un endroit centralisé pour trouver toutes les informations? (p. ex., la liste des conditions que je dois remplir)

Les employeurs trouveront la liste complète des nouvelles exigences et conditions ainsi que les conséquences applicables en cas de non-conformité dans la Gazette du Canada, Partie II, Volume 156, Numéro 14 concernant le [Règlement modifiant le *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés \(travailleurs étrangers temporaires\)* : DORS/2022-142](#). Toute l'information relative au Programme des travailleurs étrangers temporaires peut être trouvée sur le site Web du [Programme des travailleurs étrangers temporaires - Canada.ca](#).

Comment les employeurs bénéficient-ils de ces modifications?

Les modifications présentent un certain nombre d'avantages pour les employeurs du Programme des travailleurs étrangers temporaires (TET). Par exemple, le règlement assure une plus grande transparence et clarté en ce qui concerne les exigences et les conditions du Programme, de sorte que les employeurs seront plus conscients de leurs responsabilités et des règles du Programme. Cela réduira l'interprétation ou les erreurs, en ce qui concerne leurs obligations, qui pourraient mener à la non-conformité. La condition imposée à tous les employeurs de fournir un accès raisonnable aux services de soins de santé sur le lieu de travail et la condition imposée à la plupart des employeurs du Programme des TET de fournir une assurance maladie privée qui couvre les soins médicaux d'urgence feront en sorte que le travailleur étranger temporaire sera plus susceptible de consulter un médecin en cas de maladie ou de blessure. Cela sera bénéfique pour les employeurs en assurant la productivité continue des travailleurs et la sécurité générale du lieu de travail.

Combien cela va-t-il me coûter en tant qu'employeur?

Les coûts liés aux nouvelles modifications réglementaires devraient être relativement minimes. En général, les employeurs devront assumer les coûts liés à la communication de renseignements aux travailleurs étrangers temporaires, aux frais administratifs liés aux attestations et à la remise aux travailleurs de leur contrat d'emploi. Les employeurs qui embauchent des travailleurs étrangers temporaires dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires devront assumer les coûts supplémentaires liés à la fourniture d'une assurance maladie privée qui couvre les soins médicaux d'urgence pendant toute période où le travailleur étranger temporaire n'est pas couvert par le régime d'assurance maladie provincial.





Questions et réponses

Générales | **Entrée en vigueur** | Nouvelles exigences et conditions

Quand les modifications au Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés entreront-elles en vigueur?

La date d'entrée en vigueur est le 26 septembre 2022 à 00 h 00 min 01 s, heure avancée de l'Est.

Une demande d'évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT) reçue **avant** l'entrée en vigueur du règlement modifié sera évaluée en fonction du règlement en vigueur au moment de la demande.

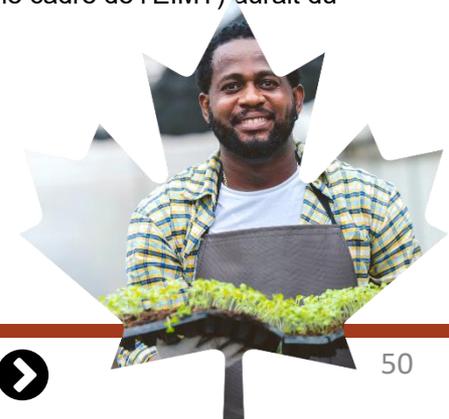
Une demande d'EIMT reçue **après** l'entrée en vigueur des nouvelles modifications sera évaluée en fonction du règlement modifié.

Cependant, quel que soit le moment où l'EIMT est soumise ou approuvée, après le 26 septembre 2022, tous les employeurs devront se conformer aux nouvelles règles. **Les inspections qui auront lieu après la date d'entrée en vigueur couvriront toutes** les nouvelles conditions du Programme énumérées au paragraphe 209.3(1).

* Les exemples ci-dessous illustrent comment l'inspection des exigences de l'EIMT et des conditions du Programme peut différer pendant la transition vers les nouvelles exigences réglementaires.

EXEMPLE 1 : Une EIMT est soumise avant le 26 septembre et est approuvée, mais le travailleur arrive en novembre. L'employeur doit respecter toutes les nouvelles conditions du Programme, comme fournir au TET le dépliant « Renseignez-vous sur vos droits » au plus tard le premier jour de travail, puisque la « mesure » (fournir le dépliant) a lieu **après** la date d'entrée en vigueur.

EXEMPLE 2 : Une EIMT est soumise avant le 26 septembre et est approuvée, mais le travailleur arrive en novembre. L'employeur n'est pas obligé de fournir un contrat d'emploi au TET, puisque la « mesure » (s'engager à fournir un contrat d'emploi dans le cadre de l'EIMT) aurait dû avoir lieu pendant le processus d'EIMT **avant** le 26 septembre.





Questions et réponses

Générales | Entrée en vigueur | **Nouvelles exigences et conditions**

• **Information sur les droits** • Suspension de l'EIMT • Frais de recrutement & Filiale • Contrat d'emploi • Assurance santé • Soins de santé • Lieu de travail & Tierce personne

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 au plus tard le premier jour de travail?

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-etrangers/droits-proteges.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. (espagnol, tagalog, coréen, thaï, hindi, chinois simplifié).

Qu'entendez-vous par « mettre cette information à la disposition du travailleur étranger temporaire (TET) »?

Cela signifie que les renseignements sur les droits du TET doit être facilement accessibles sur le lieu de travail du TET tout au long de sa période d'emploi. Il peut s'agir de rendre les renseignements disponibles sur papier ou en format électronique, pourvu que les renseignements soient facilement visibles et accessibles au TET, sans coût supplémentaire pour le TET et sans avoir à passer par l'employeur. Par exemple, l'employeur peut rendre les renseignements disponibles dans un « endroit accessible », comme une cafétéria ou une salle de repos, ou un site Web de l'entreprise. Ce lieu peut être physique ou virtuel, pour autant qu'il soit facile d'accès pour le travailleur et qu'il soit susceptible d'y passer régulièrement du temps. Il existe des scénarios dans lesquels la mise à disposition des renseignements sous forme imprimée peut être plus pertinente. Il peut s'agir du bureau principal de l'employeur ou de lieux de travail communs que le TET fréquentera régulièrement, comme une salle de repos, une cafétéria, un vestiaire ou un bureau administratif.

Lorsqu'un lieu de travail ne dispose pas d'un emplacement physique commun accessible, il est approprié pour l'employeur de rendre les renseignements disponibles par voie électronique, en fournissant un lien vers le dépliant « [Travailleurs étrangers temporaires – Vos droits sont protégés](#) » ou une copie électronique de celle-ci, et tout autre document fourni par le gouvernement du Canada par l'entremise de sa plateforme électronique. Dans cette situation, il est impératif d'avoir un accès libre au site numérique où se trouvent ces informations, ainsi qu'une connexion Internet fiable et un accès à un ordinateur. Il peut s'agir, par exemple, d'un employeur qui a une page d'accueil où sont affichés des bulletins et des renseignements importants, ou d'employés qui travaillent dans un environnement éloigné, qui ne se rendent peut-être jamais dans des bureaux sur place et qui reçoivent des renseignements comme des bulletins ou des annonces spéciales par courriel.

Comment définit-on le « premier jour de travail »?

Le premier jour de travail de l'employé est la date, dans la période d'emploi définie, à laquelle le travailleur étranger temporaire commence à travailler en échange d'un salaire.

Dans quelle langue dois-je fournir l'information?

L'employeur est tenu de fournir à ses travailleurs étrangers temporaires une copie des renseignements les plus récents sur leurs droits au Canada, dans la langue officielle du Canada choisie par le travailleur (anglais ou français). Le gouvernement du Canada rend le dépliant disponible en ligne dans six autres langues (espagnol, tagalog, coréen, thaï, hindi et chinois simplifié). Les employeurs sont encouragés à fournir également aux travailleurs étrangers temporaires les renseignements dans toute autre langue de préférence, si disponible.





Questions et réponses

Générales | Entrée en vigueur | **Nouvelles exigences et conditions**

• Information sur les droits • **Suspension de l'EIMT** • Frais de recrutement & Filiale • Contrat d'emploi • Assurance santé • Soins de santé • Lieu de travail & Tierce personne

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

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.

Comment saurai-je si le traitement de ma demande d'évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT) a été suspendu?

Si votre demande d'EIMT a été temporairement suspendue, vous recevrez une lettre d'Emploi et Développement social Canada. Cette lettre expliquera qu'une inspection est lancée parce qu'EDSC a des raisons de soupçonner que vous ne vous conformez pas ou ne vous êtes pas conformé à l'une des conditions susmentionnées et que ce défaut de conformité mettrait gravement en danger la santé ou la sécurité des travailleurs étrangers temporaires si un permis de travail était délivré.

Combien de temps durera la suspension du traitement de votre demande d'évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT)?

La suspension du traitement restera en vigueur jusqu'à ce qu'il n'y ait plus de raison de soupçonner un risque grave pour la santé ou la sécurité d'un travailleur. Dans ce cas, la suspension sera levée et le traitement de la nouvelle EIMT se poursuivra. Toutefois, le processus d'inspection se poursuivra s'il y a encore une raison de soupçonner un cas de non-conformité aux conditions du Programme.





Questions et réponses

Générales | Entrée en vigueur | **Nouvelles exigences et conditions**

Information sur les droits • Suspension de l'EIMT • **Frais de recrutement & Filiale** • Contrat d'emploi • Assurance santé • Soins de santé • Lieu de travail & Tierce personne

Qu'entend-on par « frais liés au recrutement »?

Le terme « frais liés au recrutement » fait référence à tous les frais ou coûts encourus pendant le processus de recrutement afin que les travailleurs obtiennent un emploi ou un placement. Ces frais peuvent être ponctuels ou récurrents et couvrir des services de recrutement, d'orientation ou de placement. Ils peuvent inclure la publicité, la diffusion d'informations, l'organisation d'entrevues, la soumission de documents pour les autorisations gouvernementales, la confirmation des titres de compétences, l'organisation de voyages et de transports ou le placement dans un emploi.

Voici quelques exemples de frais de recrutement interdits :

- les paiements pour les services de recrutement offerts par les recruteurs de main-d'œuvre, qu'ils soient publics ou privés, dans le cadre du jumelage des offres et des demandes d'emploi;
- les paiements effectués dans le cas du recrutement de travailleurs en vue de les employer pour effectuer un travail pour un tiers;
- les paiements effectués en cas de recrutement direct par l'employeur;
- les paiements nécessaires au recouvrement des frais de recrutement auprès des travailleurs.

Cette interdiction vise également les « coûts illégitimes, déraisonnables et non divulgués » : les coûts extracontractuels, non divulgués, gonflés ou illicites ne sont jamais légitimes. Parmi ces coûts, on peut citer les pots-de-vin, les tributs, les extorsions ou les paiements en dessous de la table, les cautions, les frais illicites de recouvrement des coûts et les garanties exigées par tout participant à la chaîne de recrutement. Certains frais peuvent être légitimement facturés ou récupérés par les employeurs, comme les frais de recrutement autorisés en vertu d'accords internationaux avec d'autres pays (c'est-à-dire les accords du Programme des travailleurs agricoles saisonniers) et les frais liés aux visas temporaires, aux permis de résidence temporaire et aux permis de travail. Les travailleurs doivent payer ces frais.

Comment puis-je m'assurer que l'entreprise de recrutement que j'ai embauchée n'a pas facturé et ne facturera pas ou ne recouvrera pas de frais auprès des travailleurs étrangers temporaires (TET)?

Il incombe à l'employeur de démontrer, lorsqu'il soumet sa demande d'EIMT, qu'il s'est assuré que toute personne recrutant en son nom n'a pas exigé et n'exigera pas, directement ou indirectement, des frais de recrutement. Cela peut se faire, par exemple, en faisant appel à un recruteur en règle (c.-à-d. inscrit dans un registre de recruteurs provincial ou territorial, le cas échéant), en signant un contrat avec le recruteur soulignant cette exigence, et en communiquant clairement cette exigence aux TET, et en assurant un suivi avec eux pour vérifier, etc.





Questions et réponses

Générales | Entrée en vigueur | **Nouvelles exigences et conditions**

• Information sur les droits • Suspension de l'EIMT • **Frais de recrutement & Filiale** • Contrat d'emploi • Assurance santé • Soins de santé • Lieu de travail & Tierce personne

Que dois-je faire si je découvre que la personne qui a recruté les travailleurs étrangers temporaires (TET) pour moi leur a facturé ou leur réclame des frais de recrutement?

Si un employeur découvre que la personne qui a recruté le TET pour lui n'a pas respecté les règlements du gouvernement fédéral, il doit immédiatement communiquer avec Emploi et Développement social Canada, Service Canada ou Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. Des mesures doivent être prises pour rectifier la situation et fournir une compensation complète au TET, le cas échéant. L'employeur peut également déposer des plaintes et signaler la situation à l'organisme de réglementation approprié (c.-à-d. le registre provincial ou territorial des recruteurs).

Si ma province ou mon territoire possède un registre des employeurs ou des recruteurs, dois-je m'inscrire avant d'avoir accès au Programme des travailleurs étrangers temporaires (TET)?

Pour participer au Programme des TET, un employeur, ou toute personne qui recrute le TET pour l'employeur, doit se conformer aux lois qui régissent l'emploi ou le recrutement d'employés, y compris les ressortissants étrangers, dans la province ou le territoire où le TET est supposé travailler. Étant donné que les lois régissant les employeurs, les recruteurs ou les registres relèvent de la compétence des provinces et des territoires, la nécessité d'un enregistrement préalable ou d'un permis dépendra des lois propres à votre province ou territoire. Certaines provinces et certains territoires exigeront que vous soyez enregistré avant de demander au gouvernement fédéral d'embaucher un TET, tandis que d'autres exigeront seulement que vous soyez enregistré avant que le TET n'arrive sur le lieu de travail. Il peut être prudent de s'assurer que ces obligations en matière d'enregistrement et de permis, le cas échéant, sont respectées avant de soumettre une demande d'évaluation de l'impact sur le marché du travail.

En ce qui concerne les nouvelles exigences relatives à l'évaluation de l'impact sur le marché du travail pour les nouveaux employeurs, qu'entendez-vous par « filiale » à un employeur qui n'est pas admissible au Programme ou qui est en défaut de paiement de tout montant payable à l'égard d'une sanction administrative pécuniaire?

L'affiliation d'un employeur à un autre employeur doit être considérée en fonction de la mesure dans laquelle un employeur peut être contrôlé par un autre, de la mesure dans laquelle deux employeurs peuvent être sous contrôle commun et de la mesure dans laquelle ils sont indépendants l'un de l'autre.





Questions et réponses

Générales | Entrée en vigueur | **Nouvelles exigences et conditions**

• Information sur les droits • Suspension de l'EIMT • Frais de recrutement & Filiale • **Contrat d'emploi** • Assurance santé • Soins de santé • Lieu de travail & Tierce personne

Qu'est-ce qu'un contrat d'emploi?

Un contrat d'emploi est un document qui :

- indique la même profession, le même salaire et les mêmes conditions de travail que ce que l'employeur a fourni au gouvernement du Canada dans l'offre d'emploi;
- est rédigé dans la langue officielle du Canada choisie par le TET;
- est signée et datée par l'employeur et le TET.

À compter du 26 septembre 2022, les employeurs du Programme des travailleurs étrangers temporaires (TET) devront, dans leur demande d'évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT), s'engager à conclure un contrat d'emploi avec le TET et à lui en remettre une copie signée au plus tard le premier jour de travail. Les employeurs peuvent utiliser un document existant ou élaborer leur propre modèle pour répondre à cette exigence, à condition que le document comprenne les informations ci-dessus.

Un contrat d'emploi est-il obligatoire?

Oui, un contrat d'emploi est une nouvelle exigence obligatoire en vertu du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*. Cette exigence, qui vise à garantir que l'employeur et le travailleur ont la même compréhension du travail à effectuer, s'applique à tous les volets et à tous les types de demandes et il n'y a donc aucune exemption.

Un modèle de contrat d'emploi sera-t-il fourni? Les employeurs sont-ils tenus de l'utiliser?

Emploi et Développement social Canada (EDSC) et Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) sont en train d'élaborer un modèle de contrat d'emploi qui sera disponible sur leurs sites Web respectifs. Toutefois, il n'est pas obligatoire pour un employeur d'utiliser le modèle de contrat d'emploi fourni par EDSC ou IRCC. Si les employeurs choisissent d'utiliser leur propre modèle de contrat d'emploi, celui-ci doit contenir les informations obligatoires sur la profession, le salaire et les conditions de travail, et ces informations doivent correspondre à celles de l'offre d'emploi.

Les employeurs doivent-ils créer un nouveau contrat d'emploi pour un travailleur étranger temporaire (TET) qui revient au pays ou si un changement dans une évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT) positive est nécessaire?

Oui. Un nouveau contrat d'emploi est requis lorsqu'une nouvelle EIMT positive est reçue et lorsqu'un nouveau permis de travail est délivré, même s'il s'agit d'un TET qui revient travailler au Canada.





Questions et réponses

Générales | Entrée en vigueur | **Nouvelles exigences et conditions**

• Information sur les droits • Suspension de l'EIMT • Frais de recrutement & Filiale • Contrat d'emploi • **Assurance santé** • Soins de santé • Lieu de travail & Tierce personne

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

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.

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.

Comment et quand dois-je souscrire une assurance maladie pour le travailleur étranger temporaire (TET)?

Vous devez communiquer avec une compagnie d'assurance exerçant ses activités au Canada. La plupart offrent des régimes de couverture des soins médicaux d'urgence qui conviennent aux travailleurs étrangers temporaires (TET). La souscription de cette assurance doit être effectuée à temps pour que le TET soit couvert à son entrée au Canada et reste en vigueur pendant toute période d'emploi où il n'est pas couvert par la couverture provinciale ou territoriale. Par exemple, si un TET est arrivé au Canada le 15 juillet 2022 (avant l'entrée en vigueur) et qu'il n'est pas admissible aux soins de santé

Existe-t-il une liste de fournisseurs d'assurance maladie parmi lesquels choisir?

Il n'y a pas de liste de fournisseurs. Les employeurs peuvent obtenir n'importe quelle couverture d'assurance maladie privée propre aux travailleurs étrangers temporaires, à condition qu'elle couvre les soins médicaux d'urgence.

Les travailleurs étrangers temporaires (TET) sont-ils responsables du paiement des franchises applicables?

Non, les TET ne sont pas tenus de payer les franchises. Les employeurs sont responsables de l'obtention et du paiement de l'assurance maladie et ne sont pas autorisés à récupérer ces frais. provinciaux avant le 15 octobre, l'employeur est maintenant tenu de lui fournir une assurance maladie privée du 26 septembre 2022 au 15 octobre 2022.



Questions et réponses

[Générales](#) |
 [Entrée en vigueur](#) |
 [Nouvelles exigences et conditions](#)

[Information sur les droits](#) •
 [Suspension de l'EIMT](#) •
 [Frais de recrutement & Filiale](#) •
 [Contrat d'emploi](#) •
 [Assurance santé](#) •
 [Soins de santé](#) •
 [Lieu de travail & Tierce personne](#)

Quel niveau de couverture suis-je tenu de souscrire? Que doit-elle couvrir?

Vous êtes tenu d'obtenir et de payer une assurance maladie privée qui couvre les soins médicaux d'urgence pendant la période où le travailleur étranger temporaire (TET) n'est pas couvert par le système d'assurance maladie de la province ou du territoire. Les polices propres aux TET comprennent généralement les éléments suivants :

- les services d'un médecin - cela devrait inclure les médecins généralistes et les spécialistes;
- Les soins médicaux d'urgence - si le travailleur a un accident, est blessé ou tombe malade, le régime devrait couvrir les soins médicaux d'urgence appropriés;
- les hospitalisations - si le travailleur doit rester à l'hôpital pendant une certaine période;
- les services d'ambulance jusqu'à l'hôpital;
- les services paramédicaux - si nécessaire;
- les diagnostics de laboratoire et les radiographies;
- les médicaments sur ordonnance - si le travailleur étranger se voit prescrire des médicaments en raison de sa maladie ou de sa blessure, ceux-ci doivent être couverts par le régime;
- les appareils médicaux - si le travailleur a besoin d'appareils médicaux, comme des béquilles, en raison de sa blessure, ceux-ci doivent être couverts par le régime (cela peut couvrir la location de ces appareils);
- les traitements de suivi - lorsque le travailleur a un rendez-vous avec le prestataire de soins médicaux pour un traitement de suivi, ou si le travailleur a besoin d'un traitement supplémentaire;
- les réparations dentaires accidentelles - si l'accident ou la blessure concerne les dents du travailleur.

Comment suis-je censé savoir quand le travailleur étranger temporaire (TET) est admissible au système de santé provinciale ou territoriale?

La plupart des TET sont admissibles à l'assurance maladie provinciale ou territoriale et peuvent en faire la demande immédiatement après leur arrivée au Canada. Toutefois, il peut y avoir une période d'attente, qui varie selon les provinces et les territoires, et selon les volets du Programme des travailleurs étrangers temporaires. Les employeurs doivent obtenir et payer une assurance maladie privée qui couvre les soins médicaux d'urgence pendant cette période d'attente. Vous devez vérifier auprès du ministère de la Santé de votre province ou de votre territoire pour déterminer si cela s'applique à votre situation.

Que dois-je faire pour m'assurer que le travailleur étranger temporaire (TET) obtienne une assurance maladie provinciale ou territoriale?

Vous devez fournir au TET l'information, l'aide et l'assistance nécessaires pour qu'il remplisse ses papiers afin de souscrire au régime d'assurance maladie provincial ou territorial. Toutefois, si le TET ne s'inscrit toujours pas, il en est alors responsable, surtout si vous pouvez fournir la preuve que vous avez fait des efforts pour aider le TET à s'inscrire.





Questions et réponses

Générales | Entrée en vigueur | **Nouvelles exigences et conditions**

• Information sur les droits • Suspension de l'EIMT • Frais de recrutement & Filiale • Contrat d'emploi • Assurance santé • **Soins de santé** • Lieu de travail & Tierce personne

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?

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.

Dois-je organiser ou payer le transport du travailleur vers un établissement médical?

L'employeur est tenu d'aider à organiser le transport du travailleur vers un établissement médical, mais il n'est pas tenu de payer ce transport.

Que se passe-t-il si le travailleur a besoin de soins médicaux en dehors des heures de travail, y compris dans un logement fourni par l'employeur?

Bien qu'il n'y ait aucune obligation, en vertu du règlement actuel, de fournir une assistance aux travailleurs étrangers temporaires en dehors des heures de travail, nous encourageons les employeurs à aider tout travailleur qui pourrait avoir besoin de soutien.





Questions et réponses

Générales | Entrée en vigueur | **Nouvelles exigences et conditions**

• Information sur les droits • Suspension de l'EIMT • Frais de recrutement & Filiale • Contrat d'emploi • Assurance santé • Soins de santé • **Lieu de travail & Tierce personne**

Qu'est-ce qui constitue une forme de violence sur le lieu de travail?

En vertu du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*, la définition de « violence » comprend :

- la violence physique, notamment les voies de fait et la séquestration;
- la violence sexuelle, notamment les contacts sexuels sans consentement;
- la violence psychologique, notamment les menaces et l'intimidation;
- l'exploitation financière, notamment la fraude et l'extorsion;
- les représailles.

Qu'entendez-vous par « représailles »?

Les représailles consistent en toute mesure, prise par ou pour le compte d'un employeur, à l'encontre d'un ressortissant étranger qui affecte négativement l'emploi ou les conditions de travail de ce dernier, parce que le ressortissant étranger a signalé des abus ou porté plainte pour non-respect des règles par l'employeur ou coopéré à une inspection.

Les exemples de représailles peuvent inclure la rétrogradation, la réduction des heures de travail, la fin anticipée du contrat ou des menaces de ce type. Les preuves fournies peuvent être des courriels ou des messages textes contenant des menaces d'expulsion, une lettre d'un témoin, des photos de l'abus présumé, des enregistrements vocaux ou vidéo.

En quoi le fait de demander à des tiers de divulguer mes informations renforce-t-il les mesures de protection des travailleurs étrangers temporaires (TET)?

Le fait de permettre à Emploi et Développement social Canada (EDSC) de demander à des tiers (c.-à-d. des institutions financières, des entreprises de paie et des firmes ou services comptables) de divulguer des documents permettra à EDSC de mener des inspections plus rigoureuses fondées sur des preuves. Les informations obtenues seront recoupées avec des informations provenant d'autres sources afin de dresser un tableau plus complet des activités financières d'un employeur, comme le paiement des salaires et des prestations aux TET. La collecte de ces renseignements aidera EDSC à cerner les employeurs qui ne respectent pas la loi et, par conséquent, à mieux protéger les TET.

Qu'en est-il des renseignements personnels et des questions de protection de ceux-ci?

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) et Emploi et Développement social Canada (EDSC) continueront d'adhérer à la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et aux exigences en matière de protection de la vie privée de leurs lois respectives en ne recueillant que les renseignements nécessaires aux fins autorisées, c'est-à-dire pour appuyer le processus d'inspection et vérifier la conformité des employeurs.





Travailleurs étrangers temporaires – Vos droits sont protégés

Travailleurs étrangers temporaires Vos droits sont protégés

Au Canada, le droit canadien protège tous les travailleurs – y compris les **travailleurs étrangers temporaires**. Si vous êtes un travailleur étranger temporaire, vous avez les mêmes droits et protections que les Canadiens et les résidents permanents.

Vos droits

Votre employeur doit :

- ▶ vous donner des renseignements sur vos droits;
- ▶ vous remettre une copie signée de votre contrat de travail au plus tard le premier jour de travail;
- ▶ vous payer pour votre travail comme indiqué dans votre contrat de travail. Cela inclut les heures supplémentaires si elles sont prévues dans votre contrat;
- ▶ faire des efforts raisonnables pour vous offrir un milieu de travail exempt d'abus, y compris de représailles;
- ▶ respecter les normes d'emploi et de recrutement de la province ou du territoire où vous travaillez;
- ▶ obtenir et payer un régime d'assurance-maladie privé qui couvre vos soins médicaux d'urgence jusqu'à ce que vous soyez admissible au régime provincial ou territorial (voir la section **Assurance-maladie** pour les exceptions);
- ▶ faire des efforts raisonnables pour vous donner accès à des services de soins de santé si vous êtes blessé ou tombez malade en milieu de travail.

Votre employeur ne peut pas :

- ▶ vous forcer à effectuer un travail dangereux ou un travail que votre contrat de travail ne vous autorise pas à faire;
- ▶ vous forcer à travailler si vous êtes malade ou blessé;
- ▶ faire pression sur vous ou vous forcer à faire des heures supplémentaires non prévues dans votre contrat de travail;
- ▶ vous punir pour avoir signalé des mauvais traitements, un travail dangereux, un logement inadéquat ou pour avoir coopéré à une inspection effectuée par un employé du gouvernement;
- ▶ vous retirer votre passeport ou votre permis de travail;
- ▶ vous expulser du Canada ou modifier votre statut d'immigration;
- ▶ vous faire rembourser les frais de recrutement qu'il a pu payer pour vous embaucher.



▶ Votre contrat de travail

Lors de votre premier jour de travail ou avant, votre employeur doit vous remettre une copie de votre contrat de travail. Il doit être rédigé en anglais ou en français – la langue officielle que vous avez choisie pendant votre séjour au Canada. Vous et votre employeur devez signer ce contrat. Il doit faire référence à la même profession, aux mêmes salaires et aux mêmes conditions de travail que ceux décrits dans votre offre d'emploi.

▶ Accès aux services de soins de santé

Vous n'avez pas besoin de l'autorisation de votre employeur pour vous faire soigner. Dans la plupart des cas, vous ne devez pas payer pour consulter un médecin ou pour recevoir des soins hospitaliers au Canada.

▶ Assurance-maladie provinciale ou territoriale

Vous aurez accès à des soins de santé gratuits dans le cadre du système d'assurance-maladie de la province ou du territoire où vous travaillez. Toutefois, à votre arrivée au Canada, il peut s'écouler un certain temps avant que vous ne soyez couvert par le système d'assurance-maladie provincial ou territorial. Votre employeur vous aidera à mettre en place une couverture d'assurance-maladie, comme l'exige votre province ou territoire.

▶ Assurance-maladie privée

S'il y a une période où vous n'êtes pas couvert par l'assurance-maladie de la province ou du territoire où vous travaillez, votre employeur doit obtenir et payer votre assurance-maladie privée qui couvre les soins médicaux d'urgence. Votre employeur ne peut faire aucune retenue sur votre salaire pour cette assurance-maladie privée.

Si vous êtes un travailleur agricole saisonnier du **Mexique** ou des **Caribbes**, cela ne s'applique pas à vous, car les accords entre ces pays et le Canada prévoient la fourniture d'une assurance-maladie.

▶ Si vous êtes blessé ou tombez malade en milieu de travail

Veillez en informer votre superviseur ou employeur dès que possible et consultez un médecin le plus rapidement possible. Votre employeur doit faire des efforts raisonnables pour permettre l'accès à un fournisseur de soins de santé (comme un médecin, une infirmière ou un pharmacien), par exemple :

- ▶ en vous accordant un congé pour vous permettre de consulter un médecin;
- ▶ en s'assurant qu'un téléphone est disponible pour appeler les services d'urgence;
- ▶ en vous donnant des renseignements sur ce qu'il faut faire et où aller pour obtenir des soins de santé;
- ▶ en vous aidant à trouver un moyen de transport pour vous rendre chez le fournisseur de soins de santé.

Votre employeur n'est pas tenu de payer votre transport pour vous rendre à l'hôpital, à la clinique, chez le médecin ou dans un autre service de soins de santé. (Voir la section **Assurance-maladie** pour les exceptions concernant les travailleurs agricoles saisonniers.)

Vous avez le droit de parler en privé avec un fournisseur de soins de santé, sans votre employeur.





Travailleurs étrangers temporaires – Vos droits sont protégés (suite)

▶ Santé et sécurité au travail

Votre employeur ne peut pas vous forcer à faire un travail que vous jugez dangereux. Il ne peut pas vous licencier ou refuser de vous payer. Votre employeur doit enquêter sur tout danger signalé dans le milieu de travail. **Vous avez le droit de refuser d'effectuer le travail jusqu'à ce que vous et votre employeur conveniez que :**

- ▶ le danger est écarté;
- ▶ vous avez reçu l'équipement et la formation appropriés;
- ▶ le problème n'existe plus.

Votre employeur doit :

- ▶ suivre les lois sur l'emploi;
- ▶ vous former à effectuer votre travail en toute sécurité, y compris à utiliser de façon sécuritaire tout équipement ou toute machine;
- ▶ vous fournir un équipement de protection et une formation appropriée si votre travail vous oblige à utiliser des pesticides/produits chimiques. Votre employeur ne doit pas faire de retenue sur votre salaire pour cet équipement ou cette formation. Vous devez apprendre à utiliser correctement cet équipement.

La plupart des provinces et des territoires offrent des indemnités pour accidents de travail (paiements pour compenser la perte de salaire) lorsque les travailleurs sont blessés ou malades à cause de leur travail.

- ▶ La loi interdit à votre employeur de vous empêcher de présenter une demande d'indemnisation pour accident du travail.
- ▶ Dans certaines provinces et certains territoires, les employeurs doivent obtenir et payer une assurance contre les accidents du travail. Votre employeur ne doit pas faire de retenue sur votre salaire pour cela.
- ▶ Si vous et votre employeur êtes en désaccord sur une question de santé et de sécurité, signalez la situation au bureau de santé et de sécurité au travail de votre province ou territoire (voir les contacts ci-dessous).

▶ Un milieu de travail exempt d'abus

L'employeur doit faire des efforts raisonnables pour offrir un milieu de travail exempt d'abus. Votre employeur ou toute personne agissant en son nom ne peut pas vous maltraiter physiquement, sexuellement, psychologiquement ou financièrement.

L'abus comprend les représailles telles que des actes ou des menaces de rétrogradation, de mesures disciplinaires ou de licenciement pour avoir dénoncé votre employeur pour non-respect. Tout comportement qui vous effraie, vous contrôle ou vous isole peut constituer un abus.

Quelques exemples d'abus :

- ▶ préjudice physique;
- ▶ menaces, insultes;
- ▶ vous forcer à travailler d'une manière dangereuse ou risquée pour votre santé;
- ▶ attouchements sexuels non désirés;
- ▶ contrôler où vous pouvez aller ou qui vous pouvez voir;
- ▶ vous voler;
- ▶ prendre la totalité ou une partie de l'argent qui vous est dû;
- ▶ prendre et refuser de rendre votre passeport, votre permis de travail ou toute autre pièce d'identité;
- ▶ vous forcer à commettre une fraude;
- ▶ vous licencier, vous menacer ou prendre des mesures disciplinaires à votre encontre pour vous être plaint de vos conditions de travail ou d'abus, ou pour avoir participé à une inspection menée par un employé du gouvernement.

Pour signaler une situation d'abus, communiquez avec la ligne d'information confidentielle de Service Canada au 1-866-602-0448. **Si vous avez besoin d'aide immédiate, composez le 9-1-1 ou appelez votre police locale.**

▶ Si vous perdez votre emploi

Votre employeur doit vous donner un préavis raisonnable avant de vous licencier. S'il ne le fait pas, il doit vous verser une indemnité de licenciement. Le montant est déterminé en fonction du temps pendant lequel vous avez travaillé et de la province ou du territoire où vous travaillez.

Si vous perdez votre emploi sans qu'il y ait faute de votre part, ou si vous quittez votre emploi parce que vous êtes victime d'abus, vous pourriez avoir droit à des prestations d'assurance-emploi.

Pour obtenir des renseignements sur l'assurance-emploi, visitez la page [Assurance-emploi et prestations régulières](#).

▶ Changer d'employeur

Vous êtes autorisé à changer d'employeur. Cependant, il se peut que votre permis de travail ne vous permette de travailler que pour votre employeur actuel. Vous devrez donc peut-être demander un **nouveau permis de travail** avant de pouvoir commencer à travailler pour un autre employeur. De plus, votre nouvel employeur doit obtenir l'autorisation du gouvernement du Canada pour vous embaucher en tant que travailleur étranger temporaire. Il se peut qu'il doive présenter une nouvelle demande d'**étude d'impact sur le marché du travail**.

Si vous êtes un travailleur agricole saisonnier, vous pourrez peut-être changer d'employeur sans obtenir un nouveau permis de travail.

Vous pouvez utiliser le **Guichet-Emplois** du gouvernement du Canada pour rechercher des emplois auprès d'employeurs canadiens qui souhaitent embaucher des travailleurs étrangers temporaires. L'offre d'emploi indiquera si l'employeur a déjà demandé ou reçu une étude d'impact sur le marché du travail positive. L'employeur en a besoin pour embaucher un travailleur étranger temporaire.

▶ Droit au logement

▶ Travailleurs des volets de l'agriculture primaire et des postes à bas salaire

Si vous êtes un travailleur des volets de l'agriculture primaire et des postes à bas salaire, votre employeur doit veiller à ce que vous disposiez d'un logement adéquat, approprié et abordable. Votre employeur peut faire une retenue sur votre salaire pour le logement et les frais tels que l'eau et l'électricité. Toutefois, il ne peut pas prendre plus de 30 % de votre revenu total avant impôts.

▶ Travailleurs dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers

Si vous êtes employé dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers, votre employeur doit vous fournir gratuitement un logement adéquat (sauf en Colombie-Britannique où les employeurs peuvent faire une retenue sur votre salaire pour les frais d'hébergement). Toutes les retenues sur salaire doivent être énumérées dans votre contrat de travail. Les retenues autorisées varient selon les provinces. Si vous êtes originaire du **Mexique** ou des **Caraïbes**, le coût du logement et des services publics doit figurer dans votre contrat de travail signé.





Travailleurs étrangers temporaires – Vos droits sont protégés (suite)

▶ Qu'est-ce qu'un logement adéquat?

Le lieu où vous vivez doit être conforme aux lois provinciales, territoriales et municipales, notamment :

- ▶ être sûr (exempt de dangers);
- ▶ ne pas être surpeuplé;
- ▶ être en bon état et vous protéger des intempéries;
- ▶ disposer d'un extincteur et de détecteurs de fumée en état de marche;

- ▶ avoir une ventilation adéquate;
- ▶ disposer de toilettes, de lavabos et de douches qui fonctionnent correctement et offrent une certaine intimité;
- ▶ disposer d'un approvisionnement constant en eau potable chaude et froide.

S'il y a un problème avec votre logement, signalez-le en appelant la ligne d'information confidentielle de Service Canada au 1-866-602-9448.

Comment obtenir de l'aide

Si votre employeur enfreint les règles du Programme des travailleurs étrangers temporaires ou vous maltraite vous ou quelqu'un que vous connaissez, **vous devez le signaler**.

▶ Appeler la ligne d'information de Service Canada : 1-866-602-9448

- ▶ Ce service est confidentiel. Service Canada ne dira pas à votre employeur que vous avez appelé.
- ▶ Vous pouvez parler à un agent de Service Canada dans l'une des plus de 200 langues disponibles.
- ▶ Vous pouvez laisser un message anonyme pour signaler vos préoccupations. Tous les appels sont pris au sérieux et peuvent faire l'objet d'une enquête.

Vous pouvez également signaler les abus à Service Canada à l'aide de ce [formulaire en ligne](#).

▶ Changer d'emploi en raison d'un abus ou d'un risque d'abus

Si vous pensez être victime d'un abus, ou risquer de l'être, vous pourriez avoir le droit de **demandeur un permis de travail ouvert pour les travailleurs vulnérables**. Un permis de travail ouvert vous permet de changer d'emploi en vous donnant l'autorisation de travailler pour presque n'importe quel employeur au Canada. De plus amples renseignements sont disponibles sur la page consacrée aux [travailleurs étrangers vulnérables victimes de violence](#).

▶ Obtenir l'aide d'un organisme de soutien aux travailleurs migrants

- ▶ **Colombie-Britannique** :
 - Le [Réseau communautaire des nouveaux arrivants à l'aéroport](#) accueille les travailleurs étrangers temporaires à l'aéroport international de Vancouver, en offrant des séances d'information et d'orientation : 604-270-0077
 - [MOSAIC](#) offre des services aux travailleurs étrangers temporaires : 604-254-9626.

▶ L'Alberta, la Saskatchewan et le Manitoba

- La Calgary Catholic Immigration Society offre des services aux travailleurs étrangers temporaires par le biais de son [TFW Hub](#) (1-888-331-1110) et de son programme [Community Support Services](#) (403-262-2006)
- ▶ **Ontario, Nouvelle-Écosse, Nouveau-Brunswick et Île-du-Prince-Édouard** :
 - [KAIRO](#) Canada
- ▶ **Québec** :
 - [Travailleurs Etrangers Temporaires](#)

▶ Signaler un problème de santé ou de sécurité au travail

Vous avez-ou demandé d'effectuer un travail dangereux? Les conditions de travail sont-elles dangereuses? Avez-vous été blessé ou êtes-vous malade à cause de votre travail? Si c'est le cas, **communiquez avec le bureau de santé et de sécurité au travail de votre province ou territoire** :

- ▶ **Alberta** : 1-866-415-8690
- ▶ **Colombie-Britannique** : 1-888-621-7233
- ▶ **Manitoba** : 1-855-957-7233
- ▶ **Nouveau-Brunswick** : 1-800-222-9775
- ▶ **Terre-Neuve-et-Labrador** : 1-800-563-5471
- ▶ **Territoires du Nord-Ouest** : 1-800-661-0792
- ▶ **Nouvelle-Écosse** : 1-800-952-2687
- ▶ **Nunavut** : 1-877-404-4407
- ▶ **Ontario** : 1-877-202-4008
- ▶ **Île-du-Prince-Édouard** : 1-800-237-5049
- ▶ **Québec** : 1-844-838-0808
- ▶ **Saskatchewan** : 1-800-567-7233
- ▶ **Yukon** : 1-800-661-0443

▶ Signaler d'autres problèmes liés à l'emploi

Si vous pensez que vous n'êtes pas correctement payé, que vous êtes traité injustement ou que votre employeur ne respecte pas votre contrat de travail, **communiquez avec le bureau responsable des normes d'emploi de votre province ou territoire** :

- ▶ **Alberta** : 1-877-427-3731
- ▶ **Colombie-Britannique** : 1-800-663-3316
- ▶ **Manitoba** : 1-800-821-4307
- ▶ **Nouveau-Brunswick** : 1-888-452-2687
- ▶ **Terre-Neuve-et-Labrador** : 1-877-563-1063
- ▶ **Territoires du Nord-Ouest** : 1-888-700-5707
- ▶ **Nouvelle-Écosse** : 1-888-315-0110
- ▶ **Nunavut** : 1-877-806-8402
- ▶ **Ontario** : 1-800-531-5551
- ▶ **Île-du-Prince-Édouard** : 1-800-333-4362
- ▶ **Québec** : 1-800-263-1414
- ▶ **Saskatchewan** : 1-800-667-1783
- ▶ **Yukon** : 1-800-661-0408, poste 5944

▶ Employés travaillant dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale

Au Canada, la plupart des industries relèvent de la compétence des gouvernements provinciaux ou territoriaux, mais **certaines** relèvent de la compétence du gouvernement fédéral. Si votre milieu de travail est sous réglementation fédérale, vous pouvez déposer une plainte [en ligne](#) ou en composant le 1-800-611-1049.

[Liste des industries et milieux de travail sous réglementation fédérale](#)





Travailleurs étrangers temporaires – Vos droits sont protégés (suite)

Protection et aide pour les victimes de trafic de personnes

Si vous croyez être victime de trafic de personnes, ou si vous croyez que quelqu'un en est victime, communiquez avec :

- ▶ la [Ligne d'urgence canadienne contre le trafic des personnes](#) au 1-833-900-1010 pour être mis en relation avec des services de soutien ou d'application de la loi dans votre communauté; ou
- ▶ la ligne d'information confidentielle de Service Canada au 1-866-602-9448.





Contact



Emploi et
Développement social Canada

Programme des travailleurs étrangers temporaires

EDSC.DGCE.DPIRP.TET-TFW.IPPI.SEB.ESDC@hrsdc-rhdcc.gc.ca

