



Chantier sur la saisonnalité

Pour un développement durable de l'emploi

Chantier sur la saisonnalité – Phase 2
Monographie sur le programme des travailleurs
étrangers temporaires

NOVEMBRE 2011

1. LE PROGRAMME DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES (PTET)¹

En vertu de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*, le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) du gouvernement du Canada permet aux employeurs canadiens d'**embaucher des travailleurs étrangers pour une période déterminée, que ce soit pour des emplois saisonniers ou non**, lorsqu'il est démontré que les postes ne peuvent être comblés par des travailleurs canadiens et que l'arrivée de la main d'œuvre étrangère n'aura pas de répercussions négatives sur le marché du travail canadien.

Au niveau canadien, la coordination du PTET est assurée par deux ministères : Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) et Citoyenneté et Immigration Canada (CIC). Le rôle de RHDC est d'examiner les demandes des employeurs en fonction de l'impact que pourrait avoir l'arrivée de travailleurs étrangers sur le marché du travail et de délivrer des avis relatifs au marché du travail (AMT). Le rôle de CIC est d'examiner les demandes des travailleurs étrangers et de délivrer des permis de travail. Enfin, l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) collabore avec ces deux ministères dans le cadre du processus d'immigration des travailleurs étrangers à leur arrivée au Canada. En bout de ligne, l'ASFC peut refuser l'entrée au Canada d'un travailleur étranger si elle juge qu'il ne satisfait pas les modalités de la Loi.

Le PTET vise quatre groupes de travailleurs étrangers temporaires :

- Les travailleurs qualifiés : des travailleurs dont le métier relève du niveau O, A ou B de la Classification nationale des professions (CNP);
- **Les travailleurs peu qualifiés** : des travailleurs dont le métier relève du niveau C ou D de la CNP (cf. Tableau 1.4 et Tableau 1.5);
- **Les travailleurs agricoles** : des travailleurs spécialisés en agriculture;
- Les aides familiaux résidents : des travailleurs qualifiés pour fournir sans supervision des soins à domicile à des enfants, à des personnes âgées ou à des personnes handicapées.

Quel que soit le travailleur étranger temporaire visé, un employeur (ou un représentant tiers) doit remplir une demande d'AMT à RHDC (Service Canada).

¹ Les informations de cette monographie sont tirées des sites internet de RHDC et de CIC.

Particularité au Québec

Au Québec, parallèlement à la démarche entreprise à RHDCC, la demande d'AMT doit également être acheminée au ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC). Les étapes à suivre par l'employeur (ou un représentant tiers) sont les suivantes :

- S'assurer que le besoin de main-d'œuvre ne peut être comblé par de la main-d'œuvre disponible au Québec;
- Trouver un travailleur à l'étranger qui est prêt à venir travailler pour l'employeur;
- Vérifier si le travailleur étranger est exempté de l'obligation d'obtenir un Certificat d'acceptation du Québec (CAQ) pour occuper un emploi temporaire;
- Effectuer les démarches auprès du **gouvernement du Canada** en remplissant le formulaire approprié de demande d'avis relatif au marché du travail (démarches expliquées plus loin pour chaque volet du PTET);
- Effectuer les démarches auprès du **gouvernement du Québec** en transmettant au MICC les documents suivants :
 - une copie du formulaire Demande d'avis relatif au marché du travail (formulaire approprié selon le volet du PTET);
 - une copie des pièces justificatives qui ont été envoyées au Centre Service Canada;
 - une copie du formulaire Autodéclaration de l'employeur – Pour travail temporaire dûment rempli et signé;
 - le formulaire de Demande de Certificat d'acceptation du Québec (CAQ) pour travail temporaire du Québec dûment rempli et signé par le travailleur étranger et le paiement des frais exigés pour l'examen de la demande de CAQ;
 - une copie du Contrat de travail type (contrat approprié selon le volet du PTET) dûment rempli et signé par l'employeur et contresigné par le travailleur;
 - le formulaire de planification des ressources humaines de Service Canada rempli;
 - la carte de producteur agricole délivré par le ministère de l'Agriculture, des pêcheries et de l'Alimentation du Québec (pour le volet agricole du projet pilote et pour le PTAS).

Les étapes à suivre par le travailleur étranger sont les suivantes :

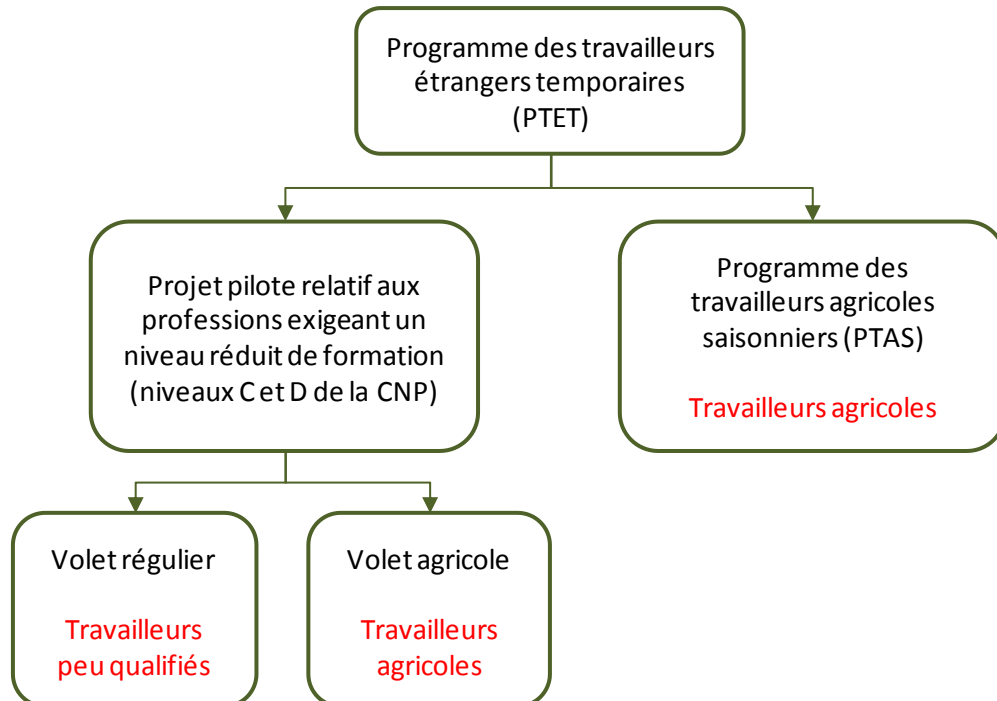
- trouver un employeur au Québec qui désire l'embaucher temporairement;
- obtenir un Certificat d'acceptation du Québec (CAQ) pour travail temporaire. Pour ce faire, faire parvenir à l'employeur les documents suivants :
 - le formulaire de Demande de Certificat d'acceptation (CAQ) pour travail temporaire dûment rempli, signé et accompagné du paiement des frais exigés pour l'examen de la demande de CAQ;
 - les pièces justificatives requises pour le traitement de la demande de CAQ;
- si la demande déposée par l'employeur est acceptée par le MICC et par Service Canada, le travailleur étranger doit faire une demande de permis de travail auprès du gouvernement du Canada (Citoyenneté et Immigration Canada).

Dans le cadre du PTET, des programmes spécifiques (ou des volets) ont également été conçus pour recruter certains groupes de travailleurs étrangers :

- **Les travailleurs peu qualifiés :**
 - Le Projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation (niveaux C et D de la CNP) – Volet régulier;
- **Les travailleurs agricoles :**
 - Le Projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation (niveaux C et D de la CNP) – Volets régulier et agricole;
 - Le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS);
- Les aides familiaux résidents :
 - Le Programme des aides familiaux résidents (PAFR).

La présente monographie traite en détail des volets du Projet pilote (C et D) s’adressant aux travailleurs peu qualifiés et aux travailleurs agricoles, de même qu’aux travailleurs agricoles du PTAS (cf. Figure 1.1). Les schémas en annexe 1 illustrent en détail le cheminement de ces démarches respectives.

Figure 1.1
Le Programme des travailleurs étrangers temporaires et les volets
visant les travailleurs peu qualifiés et agricoles



1.2 LE PROJET PILOTE RELATIF AUX PROFESSIONS EXIGEANT UN NIVEAU RÉDUIT DE FORMATION (NIVEAUX C ET D DE LA CNP) – **VOLET RÉGULIER**

1.2.1 DESCRIPTION

L'employeur peut recevoir l'autorisation d'**embaucher des travailleurs étrangers pendant une période maximale de 24 mois, que ce soit pour des emplois saisonniers ou non**, dans le cadre du Projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation (niveaux C et D de la CNP) en cas de pénurie de main-d'œuvre démontrée parmi les citoyens canadiens et les résidents permanents.

Au Canada, les professions exigeant un niveau réduit de formation englobent les professions qui, habituellement, ne réclament tout au plus qu'un diplôme d'études secondaires ou un maximum de deux ans de formation en cours d'emploi aux termes de la CNP et qui sont classées dans les niveaux de compétence C ou D de cette classification (cf. Tableau 1.4 et Tableau 1.3).

1.2.2 CONDITIONS À RESPECTER

Avant de présenter une demande AMT pour embaucher un travailleur étranger, l'employeur doit :

- déployer les efforts de recrutement minimaux pour les professions de niveaux C et D de la CNP;
- le cas échéant, consulter le syndicat local afin de savoir si le poste en question est visé par une convention collective;
- assumer tous les coûts de recrutement liés à l'embauche du travailleur étranger;
- signer un contrat de travail indiquant le salaire, les fonctions et les conditions liées au transport, à l'hébergement, à la santé et la sécurité au travail du travailleur étranger;
- assumer les coûts de transport pour amener le travailleur de son pays de résidence permanente à son lieu de travail au Canada et le coût du retour à son pays de résidence;
- offrir un salaire égal ou plus élevé que le taux salarial courant offert aux Canadiens qui effectuent le même travail, dans la même région ou, si le poste est visé par une convention collective, le taux prévu dans ladite convention et les mêmes avantages sociaux dont bénéficient les travailleurs canadiens. RHDC/Service Canada se réserve le droit de fixer le taux de salaire courant;
- accepter de revoir et d'ajuster (le cas échéant) le salaire du travailleur après 12 mois d'emploi pour veiller à ce que le travailleur continue de toucher le taux de rémunération en vigueur dans sa catégorie professionnelle et dans sa région;
- aider le travailleur étranger à trouver un logement abordable et convenable;
- prévoir une couverture médicale jusqu'à ce que le travailleur soit couvert par l'assurance maladie de la province;

- enregistrer le travailleur auprès de l'organisme d'indemnisation des travailleurs en cas d'accident ou d'un régime d'assurance aux fins de la santé et de la sécurité au travail de la province.

1.2.3 ÉTAPES DE L'EMBAUCHE

Au Canada, les travailleurs étrangers temporaires peuvent occuper un poste de niveau de compétence C et D de la CNP pendant une période de 24 mois tout au plus.

Si un employeur désire embaucher des travailleurs étrangers temporaires pour occuper des postes de niveaux de compétence C et D, il doit :

- présenter une demande d'AMT en s'adressant au Centre Service Canada situé le plus près du futur lieu d'emploi du travailleur étranger;
- les employeurs faisant appel à des représentants tiers doivent remplir « l'Annexe au formulaire de nomination d'un représentant » et l'envoyer avec la demande d'AMT;

Si l'AMT est positif, l'employeur ou son représentant tiers doit :

- envoyer une copie de la lettre de confirmation de RHDCC/Service Canada ainsi que le contrat de travail signé au travailleur étranger;
- demander au travailleur étranger de signer le contrat de travail et de faire une demande de permis de travail auprès de CIC. Le travailleur doit joindre la lettre de confirmation ainsi que le contrat de travail. CIC décide ensuite, en fonction des critères relatifs à l'emploi, si le travailleur étranger peut obtenir ou non un permis de travail et s'établir temporairement au Canada.

Certains pays imposent des conditions à leurs citoyens désirant travailler au Canada, par exemple, l'obtention de la permission de quitter le pays ainsi que la responsabilité assumée par les employeurs quant aux coûts de transport et/ou la protection médicale. L'employeur doit demander au travailleur étranger de vérifier si des critères s'appliquent dans son pays.

Si un employeur désire bénéficier des services d'un travailleur étranger au-delà de la période prévue à son permis de travail, une nouvelle demande d'AMT doit être présentée à RHDCC/Service Canada quatre mois avant l'échéance du permis de travail afin d'assurer son traitement et la prolongation du permis de travail délivré par CIC.

1.3 LE PROJET PILOTE RELATIF AUX PROFESSIONS EXIGEANT UN NIVEAU RÉDUIT DE FORMATION (NIVEAUX C ET D DE LA CNP) – VOLET AGRICOLE

Les entreprises agricoles ont la possibilité d'embaucher des travailleurs étrangers temporaires, **que ce soit pour des emplois saisonniers ou non**, dans le cadre du **volet agricole** du Projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation (niveaux C et D de la CNP).

Le volet agricole du Projet pilote s'applique aux travailleurs étrangers temporaires originaires de n'importe quel pays qui viennent au Canada pour occuper un emploi de niveau C ou D de la CNP répertorié dans la liste nationale des **secteurs agricoles reconnus par le Programme des travailleurs agricoles saisonniers**² pour chaque province.

Contrairement au PTAS qui se limite aux travailleurs du Mexique et de certains autres pays des Antilles, le volet agricole du Projet pilote n'est assorti d'**aucune restriction quant au pays d'origine des travailleurs**. À noter que ce volet est restreint à l'agriculture primaire effectuée sur la ferme.

Les employeurs qui souhaitent embaucher des travailleurs agricoles pour occuper des postes dans des secteurs agricoles reconnus par le PTAS peuvent présenter leur demande soit au titre du PTAS ou du Projet pilote. S'ils choisissent la deuxième option, les employeurs doivent respecter les règles applicables au nouveau volet agricole.

S'ils souhaitent embaucher des travailleurs agricoles pour pourvoir des postes dans des secteurs qui ne sont pas répertoriés par le PTAS, les employeurs peuvent tout de même présenter une demande au titre du volet régulier du Projet pilote.

1.3.1 CONDITIONS À RESPECTER

Avant que les employeurs (ou les organismes sans but lucratif qui agissent en leur nom) ne présentent une demande d'AMT en vue d'embaucher un travailleur étranger temporaire dans le cadre du volet agricole du Projet pilote, ils doivent respecter les conditions suivantes, imposées par RHDCC/Service Canada et CIC :

- avoir déployé le minimum d'efforts de recrutement nécessaires pour les professions visées par le volet agricole du Projet pilote;
- couvrir tous les frais de recrutement découlant de l'embauche du travailleur étranger temporaire;
- signer un contrat de travail précisant le salaire offert, les tâches et les modalités de déplacement et de logement, les assurances médicales, les dispositions sur la santé et la sécurité au travail du travailleur;
- assumer les frais de déplacement devant permettre au travailleur étranger temporaire de se rendre de son pays au lieu de travail au Canada et de retourner chez lui;
- offrir le taux de rémunération établi par RHDCC/Service Canada pour les professions du PTAS répertoriées dans la liste des secteurs reconnus par le Programme. Dans un contexte syndical, verser au travailleur étranger le salaire prévu par la convention collective;
- offrir des conditions d'hébergement adéquates qui ont déjà été approuvées par l'organisme provincial ou municipal responsable ou par une entreprise d'inspection privée au coût de 30 \$ par semaine, à moins que les normes provinciales applicables ne

² Les secteurs agricoles reconnus sont énumérés dans la section suivante.

prévoient d'autres modalités³. Ce coût peut faire l'objet d'une hausse de 1 % par année, le 1er janvier de chaque année. À tout moment en cours d'emploi, un travailleur peut choisir de quitter l'établissement d'hébergement fourni par l'employeur pour s'établir dans un logement privé;

- fournir au travailleur une assurance médicale jusqu'à ce qu'il soit couvert par le régime d'assurance-santé provincial;
- inscrire le ou les travailleurs à un régime provincial de santé et de sécurité au travail et fournir la preuve de cette inscription dans les régions où la loi n'oblige pas les employeurs à se soumettre à cette exigence.

1.3.2 ÉTAPES DE L'EMBAUCHE

Les employeurs qui souhaitent embaucher un travailleur étranger temporaire pour pourvoir un poste dans le cadre du volet agricole du Projet pilote doivent :

- **au Québec, obtenir une recommandation du centre d'emploi agricole de la fédération régionale de l'Union des producteurs agricoles;**
- remplir une demande d'AMT et la présenter au Centre Service Canada le plus près du futur lieu de travail du travailleur étranger temporaire;
- remplir, dans le cas où l'employeur fait appel à un représentant tiers, « l'Annexe au formulaire de nomination d'un représentant » et l'envoyer avec la demande d'AMT;
- respecter les critères d'évaluation de l'AMT;
- remplir et signer un contrat de travail;

Si l'AMT favorable, l'employeur ou son représentant tiers doit :

- envoyer au travailleur étranger temporaire une copie de la lettre de confirmation de RHDC/Service Canada et un contrat de travail dûment signé;
- demander au travailleur de signer le contrat de travail et de présenter une demande de permis de travail auprès de CIC. Le travailleur doit joindre à sa demande la lettre de confirmation et une copie du contrat de travail. C'est à CIC qu'il revient de déterminer si le travailleur étranger pourra recevoir un permis de travail pour venir travailler et vivre temporairement au Canada.

1.4 LE PROGRAMME DES TRAVAILLEURS AGRICOLES SAISONNIERS (PTAS)

1.4.1 DESCRIPTION

Le PTAS permet aux employeurs d'**embaucher des ouvriers agricoles saisonniers** pour travailler en Colombie-Britannique, en Alberta, en Saskatchewan, au Manitoba, en Ontario, au Québec,

³ Au Québec par exemple, la LNT prévoit que si les conditions de travail obligent le salarié à loger à l'établissement de l'employeur, le montant maximum exigé du travailleur ne peut dépasser 20\$/semaine .

au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse et dans l'Île-du-Prince-Édouard, dans des secteurs agricoles particuliers. Terre-Neuve-et-Labrador et les territoires ne participent pas au PTAS.

Dans le cadre du programme, un employeur peut embaucher des travailleurs provenant du Mexique, d'Anguilla, d'Antigua-et-Barbuda, de la Barbade, de la Dominique, de la Grenade, de la Jamaïque, de Montserrat, de Saint-Kitts-et-Nevis, de Sainte-Lucie, de Saint-Vincent, et de Trinité-et-Tobago. Sauf le Mexique, ce sont des pays des Antilles membres du Commonwealth.

L'employeur doit offrir au minimum 240 heures de travail sur une période de six (6) semaines ou moins, pour une durée ne dépassant pas huit (8) mois entre le 1er janvier et le 15 décembre.

Les employeurs peuvent avoir recours à des organismes sans but lucratif (représentant tiers) lors de l'embauche de travailleurs et de la présentation d'une demande d'AMT. Au Québec, l'employeur doit recruter par un représentant tiers, tels que l'organisme FERME⁴.

1.4.2 PRODUCTIONS AGRICOLES ADMISSIBLES

Depuis le 1er janvier 2011, tous les secteurs agricoles inclus dans le PTAS sont accessibles à toutes les provinces participantes, à l'exception du secteur animal qui demeure exclusif au Québec. La liste nationale des secteurs établis dans le cadre du PTAS, laquelle est restreinte à l'agriculture primaire effectuée sur la ferme est la suivante :

- fruits, légumes (y compris mise en conserves/transformation), serres et pépinières;
- apiculture et rucher;
- tabac;
- gazonnières;
- fleurs;
- arbre de Noël;
- semences de colza pédigrées.

Les secteurs agricoles accessibles **au Québec uniquement** comprennent :

- production de vison;
- production avicole;
- production porcine;
- production de canard;
- production ovine;
- production laitière;
- production bovine;
- production chevaline.

⁴ Fondation des Entreprises en Recrutement de Main-d'œuvre agricole Étrangère (FERME).

1.4.3 CONDITIONS À RESPECTER

Un employeur peut choisir de présenter lui-même une demande d'AMT à Service Canada ou d'utiliser les services d'un représentant tiers. Avant de soumettre une demande, l'employeur doit :

- effectuer des efforts de recrutement pour l'embauche de Canadiens ou de résidents permanents;
- fournir un plan des ressources humaines (huit semaines avant l'arrivée des travailleurs) décrivant les efforts déployés pour embaucher des travailleurs canadiens et des résidents permanents sans emploi dans le cadre des programmes provinciaux pour l'emploi et de ceux offerts par RHDCC/Service Canada;
- indiquer les conditions d'emploi offertes dans une annonce (tâches, rémunération et conditions de travail). Ces conditions doivent être identiques à celles offertes à un travailleur étranger temporaire;
- offrir le même taux de rémunération payé aux travailleurs agricoles canadiens pour un travail identique, ou le taux de salaire en vigueur établi par RHDCC/Service Canada s'il est plus élevé, ou la rémunération déterminée dans la convention collective le cas échéant.

Lorsqu'un employeur présente une demande d'AMT à RHDCC, l'employeur doit être d'accord pour :

- payer le voyage en avion aller-retour pour faire venir le travailleur étranger de son pays d'origine au Canada ainsi que le transport terrestre jusqu'au lieu de travail (une partie de ces coûts peut être récupérée dans les retenues salariales dans toutes les provinces, sauf en Colombie-Britannique);
- payer le droit exigible pour le visa d'immigration du travailleur, qui peut être recouvré dans les retenues salariales;
- fournir un logement saisonnier gratuit (sauf en Colombie-Britannique où l'employeur peut déduire une partie des coûts du salaire) approuvé au préalable par l'organisme provincial ou municipal approprié ou par un service d'inspection privé;
- inscrire le travailleur à l'indemnisation des accidentés du travail et à un régime d'assurance-maladie privé ou provincial, selon le cas;
- effectuer les retenues salariales et présenter les versements à la Banque Royale du Canada Assurances afin d'obtenir une protection supplémentaire en matière de santé pour les travailleurs mexicains;
- préparer et signer un contrat de travail indiquant la rémunération, les tâches et les conditions relativement au transport, à l'hébergement, à la santé et la sécurité au travail du travailleur étranger.

1.4.4 ÉTAPES DE L'EMBAUCHE

Pour embaucher des travailleurs agricoles étrangers dans le cadre du PTAS, l'employeur (ou l'organisme sans but lucratif) doit :

- **au Québec, obtenir une recommandation du centre d'emploi agricole de la fédération régionale de l'Union des producteurs agricoles;**
- remplir et soumettre une demande d'AMT de RHDC/Service Canada;
- remplir, dans le cas où l'employeur fait appel à un représentant tiers, « l'Annexe au formulaire de nomination d'un représentant » et l'envoyer avec la demande d'AMT;
- envoyer les documents exigés à un Centre de Service Canada de la région ou appeler le Centre le plus proche pour obtenir de l'aide ;
- rédiger un plan des ressources humaines huit semaines avant le début du travail visant à démontrer les efforts de l'employeur pour embaucher des Canadiens ou des résidents permanents; et
- préparer un contrat de travail du PTAS portant la signature de l'employeur, ainsi que celle du travailleur et du représentant du gouvernement étranger, afin que CIC puisse ensuite délivrer un permis de travail.

RHDC/Service Canada informera l'employeur des résultats de l'évaluation par courrier :

- Si l'AMT est positif, le Mexique ou le pays des Antilles membre du Commonwealth embauchera le travailleur étranger et l'aidera à présenter une demande de permis de travail auprès de CIC. Le travailleur peut obtenir un permis d'une validité ne dépassant pas huit mois à partir du moment où il possède un contrat de travail et répond aux critères de travail et de résidence temporaire au Canada;
- Si la demande est refusée, RHDC/Service Canada fournira à l'employeur les renseignements nécessaires pour le recouvrement des frais du visa d'immigration du travailleur.

1.4.5 FRAIS ASSUMÉS PAR L'EMPLOYEUR

L'employeur fournit ce qui suit :

- une partie du billet d'avion aller-retour entre le pays de résidence du travailleur et le Canada, selon l'entente conclue entre les deux pays (à l'exception de la Colombie-Britannique, où les employeurs paient le billet d'avion en entier);
- le transport entre l'aéroport (ou tout autre point d'entrée) au Canada et le lieu de travail;
- le logement gratuit (sauf en Colombie-Britannique) qui répond aux normes du bâtiment municipales et aux normes de santé de la province de travail;

- des installations appropriées et une batterie de cuisine si les travailleurs préfèrent cuisiner leurs propres repas. Les employeurs qui fournissent les repas peuvent retenir jusqu'à 6,50 \$ par jour du salaire des travailleurs afin de compenser pour les coûts;
- l'inscription des travailleurs au régime d'assurance-maladie de la province;
- une assurance gratuite en cas d'accident de travail ou de maladie (régime d'indemnisation des accidentés du travail).

1.4.6 FRAIS ASSUMÉS PAR LE TRAVAILLEUR

Le travailleur est tenu d'assumer certaines dépenses; cela sera précisé dans le contrat de travail. L'employeur peut prélever les montants suivants :

- une partie du billet d'avion (à l'exception de la Colombie-Britannique où les employeurs sont tenus de payer le billet d'avion en entier) selon l'entente conclue entre le pays d'origine du travailleur et le gouvernement du Canada;
- les cotisations à l'assurance-emploi;
- les cotisations au Régime de pensions du Canada;
- l'impôt sur le revenu;
- les frais liés à l'autorisation d'emploi ou au visa de travail.

D'autres retenues peuvent aussi être effectuées selon le pays de résidence du travailleur.

1.5 DISPOSITIONS RÉCENTES

À compter du 1er avril 2011, toutes les offres d'emploi seront évaluées en fonction des nouveaux critères qui suivent :

- L'authenticité de l'offre d'emploi présentée à un travailleur étranger, y compris l'examen des quatre facteurs suivants pour toutes les demandes de permis de travail traitées :
 - l'employeur est véritablement actif dans l'entreprise;
 - l'offre d'emploi correspond aux besoins de l'employeur;
 - l'employeur peut raisonnablement respecter les conditions de l'offre d'emploi;
 - l'employeur respecte les lois fédérales, provinciales et territoriales qui régissent l'emploi dans la province ou le territoire où le travailleur occupera un emploi.
- Le cas échéant, les antécédents des employeurs en ce qui a trait aux travailleurs étrangers temporaires qu'ils ont embauchés au cours des deux années qui précèdent la date de réception de la demande de permis de travail actuelle seront évalués afin de déterminer si l'employeur a raisonnablement respecté les conditions des offres d'emploi, particulièrement en ce qui a trait aux salaires, aux conditions de travail et à l'emploi. Si des renseignements défavorables, comme un manquement à fournir des salaires, des conditions de travail et des emplois essentiellement les mêmes que ceux énoncés dans les conditions de l'offre d'emploi, sont disponibles sur un employeur donné, les employeurs auront la possibilité de justifier les écarts. Les justifications raisonnables comprennent les suivantes :
 - une modification apportée aux lois fédérales, provinciales ou territoriales ou à une convention collective;
 - des changements que l'employeur a dû apporter au milieu de travail en réponse à un changement important des conditions économiques, dans la mesure où les changements apportés ne touchent pas les travailleurs étrangers de façon disproportionnée;
 - une erreur commise de bonne foi par l'employeur dans son interprétation de ses obligations quant au salaire, aux conditions de travail ou à l'emploi, et l'employeur a indemnisé les ressortissants étrangers lésés ou a déployé des efforts suffisants pour le faire;
 - une erreur comptable ou administrative commise par l'employeur, et l'employeur a indemnisé les ressortissants étrangers lésés ou a déployé des efforts suffisants pour le faire;
 - des circonstances similaires à celles susmentionnées.
- Il est possible que les employeurs qui n'ont pas respecté les engagements pris dans des offres d'emploi antérieures et qui n'ont pas fourni de justification raisonnable ou rectifié la situation en indemnisant de façon appropriée les anciens employés courent les risques suivants :
 - le refus des demandes de permis de travail des ressortissants étrangers auxquels l'employeur a offert un emploi;
 - l'inadmissibilité à embaucher des travailleurs étrangers temporaires pour une période de deux ans;
 - l'affichage du nom de l'employeur sur le site Web de CIC sur les employeurs inadmissibles au PTET.

S'ils acceptent une offre d'emploi d'un employeur jugé inadmissible au Programme, les travailleurs étrangers temporaires perdront leur statut de résident temporaire. Les travailleurs étrangers temporaires doivent donc consulter le site Web de CIC sur les employeurs inadmissibles avant de conclure un accord ou de prolonger un accord existant avec un employeur qui a été jugé inadmissible au PTET.

- Le respect des conditions prévues par tout accord fédéral, provincial et territorial visant l'offre d'emploi et si le travailleur étranger, son époux, son conjoint de fait ou ses personnes à charge sont admissibles à participer à des projets pilotes particuliers. Certains gouvernements provinciaux et territoriaux ont conclu des accords bilatéraux avec CIC qui visent les travailleurs étrangers, et certains des accords comportent des projets pilotes qui cherchent à améliorer l'efficacité du programme dans la province ou le territoire donné. Les employeurs doivent examiner les conditions de ces accords afin de savoir si des dispositions s'appliquent aux travailleurs qu'ils ont l'intention d'embaucher.
- **La disposition réglementaire concernant la durée cumulative prévoit qu'un travailleur étranger temporaire peut travailler au Canada pendant une certaine durée cumulative maximale, soit quatre (4) ans, qui sera suivie d'une autre période de quatre (4) ans pendant laquelle le travailleur ne peut pas travailler au Canada.** La disposition vise principalement à prévenir les situations où des travailleurs étrangers temporaires passeraient au Canada une période si longue qu'ils commenceraient à perdre leurs liens avec leur pays d'origine, sans obtenir la résidence permanente au Canada. Les employeurs doivent être au courant de la période totale pendant laquelle un travailleur étranger a travaillé au Canada avant de l'embaucher. Il est possible que si le travailleur étranger temporaire a atteint la durée maximale de quatre ans ou est sur le point de l'atteindre, on refuse de délivrer un permis de travail pour l'offre d'emploi, ou que le permis de travail ne soit pas délivré pour la durée totale de l'offre d'emploi. La nouvelle disposition réglementaire entrera en vigueur le 1er avril 2011; par conséquent, la date la plus rapprochée à laquelle un travailleur étranger temporaire peut atteindre la durée maximale est le 1er avril 2015. Les demandes de permis de travail qui indiqueront une date de fin d'emploi au-delà du 1er avril 2015 seront évaluées, afin de vérifier si le travailleur étranger peut travailler pendant toute la période.⁵

⁵ La durée est cumulative et ne concerne pas les travailleurs du PTAS car ce volet de programme est conclu à la suite d'une entente intergouvernementale entre le Canada et le Mexique. En d'autres mots, les travailleurs étrangers temporaires sous le PTAS ne sont pas tenus de respecter la durée cumulative de 4 ans compte tenu de cette entente et peuvent ainsi travailler au Canada dans le cadre du PTAS pour une période cumulative indéterminée. Puisqu'il n'y a pas d'entente entre le Canada et d'autres pays dans le cadre des volets agricole et régulier du projet pilote (niveaux C et D de la CNP), l'exception n'inclut pas les travailleurs étrangers temporaires venus travailler au Canada dans le cadre du projet pilote. Ainsi, pour ces derniers, la durée cumulative de 4 ans s'applique, et ce, depuis le 1^{er} avril 2011, soit la date de début de la durée cumulative de travail. De plus, dans le cas où un travailleur étranger aurait travaillé dans le cadre du PTAS pour une période cumulative de 4 ans, celui-ci ne pourrait pas travailler dans le cadre du volet agricole du projet pilote ou dans tout autre volet du projet pilote avant d'avoir complété la durée cumulative de 4 ans sans entrée de travail au Canada (Mona Dimitri, Service Canada).

1.6 PARTICIPATION AUX PROGRAMMES

Tableau 1.1
Nombre de postes visés¹ au Programme des travailleurs étrangers temporaires,
Québec, 2006 à 2010

	2006	2007	2008	2009	2010
Projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation (niveaux C et D de la CNP) – volet régulier	118	171	306	377	329
Projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation (niveaux C et D de la CNP) – volet agricole	1 273	1 253	2 288	4 620	3 815
Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) ²	3 171	3 595	3 760	3 780	3 330

¹ Nombre de postes de travailleurs étrangers temporaires visés par les AMT ayant reçu une confirmation. Il ne s'agit donc pas nécessairement de postes comblés.

² Attention à l'interprétation des données. Un même travailleur peut combler plus d'un poste au cours d'une même saison dans le cadre d'un transfert autorisé entre employeurs.

Source : RHDC, extraction spéciale; Compilation Groupe AGÉCO.

Tableau 1.2
Nombre de travailleurs étrangers recrutés par les entreprises
qui ont eu recours à FERME², 2003 à 2010

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation (niveaux C et D de la CNP) – volets régulier et agricole	215	324	668	1 208	2 015	2 934	n.d.	n.d.
Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) ¹	2 718	2 921	3 128	3 191	3 202	3 693	n.d.	n.d.

¹ Au Québec et au Nouveau-Brunswick

² Il ne s'agit donc pas de la totalité des travailleurs, d'autres entreprises que FERME offrant des services de recrutement

n.d. : information non disponible

Source : FERME; Compilation Groupe AGÉCO

Tableau 1.3
Groupes de professions de niveau de compétence C de la CNP¹

Grand groupe	Code	Groupe de professions
Personnel de bureau	141	Commis au travail général de bureau
	142	Commis en bureautique et en éditique
	143	Commis des finances et de l'assurance
	144	Commis de soutien administratif
	145	Commis de bibliothèque, de correspondance et à l'information
	146	Commis des services postaux et de messageries
	147	Commis à l'expédition et à la distribution
Personnel de soutien des services de santé	341	Personnel de soutien des services de santé
Personnel intermédiaire de la vente et des services	641	Représentants/représentantes des ventes – commerce de gros
	642	Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses – commerce de détail
	643	Personnel de l'hébergement et des voyages
	644	Guides touristiques et personnel préposé au jeu dans les casinos
	645	Personnel des services des aliments et boissons
	646	Personnel des services de protection
	647	Personnel de soutien familial et de garderie
	648	Autre personnel des soins personnalisés
Personnel intermédiaire du transport, en machinerie, en installation et en réparation	741	Conducteurs/conductrices de véhicules automobiles et opérateurs/opératrices de transport en commun
	742	Conducteurs/conductrices d'équipement lourd
	743	Autres conducteurs/conductrices de matériel de transport et personnel assimilé
	744	Personnel d'installation, de réparation et d'entretien
	745	Débardeurs/débardeuses et manutentionnaires
Personnel intermédiaire du secteur primaire	841	Personnel d'entretien des mines et du forage des puits de pétrole et de gaz
	842	Personnel de l'exploitation forestière
	843	Personnel en agriculture et en horticulture
	844	Personnel de la pêche, de la chasse et du trappage

Grand groupe	Code	Groupe de professions
Personnel relié à la transformation, à la fabrication et au montage	941	Opérateurs/opératrices de machines dans le traitement des métaux et des minerais et personnel assimilé
	942	Opérateurs/opératrices de machines dans le traitement de produits chimiques, du caoutchouc et du plastique et personnel assimilé
	943	Opérateurs/opératrices de machines dans la production des pâtes et papiers et dans la transformation du bois et personnel assimilé
	944	Opérateurs/opératrices de machines dans la fabrication de produits textiles et personnel assimilé
	945	Opérateurs/opératrices de machines dans la confection d'articles en tissu, en fourrure et en cuir et personnel assimilé
	946	Opérateurs/opératrices de machines dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac et personnel assimilé
	947	Opérateurs/opératrices de machines à imprimer et personnel assimilé
	948	Monteurs/monteuses de matériel mécanique, électrique et électronique
	949	Autre personnel de montage et personnel assimilé
	951	Opérateurs/opératrices de machines dans le façonnage et l'usinage des métaux et le travail de bois et personnel assimilé

Source : RHDCC, Matrice de la Classification nationale des professions, 2006.

¹ Niveau de compétence C : une formation de niveau secondaire ou une formation spécifique à la profession, ou les deux, caractérisent les professions.

Tableau 1.4
Groupes de professions de niveau de compétence D de la CNP¹

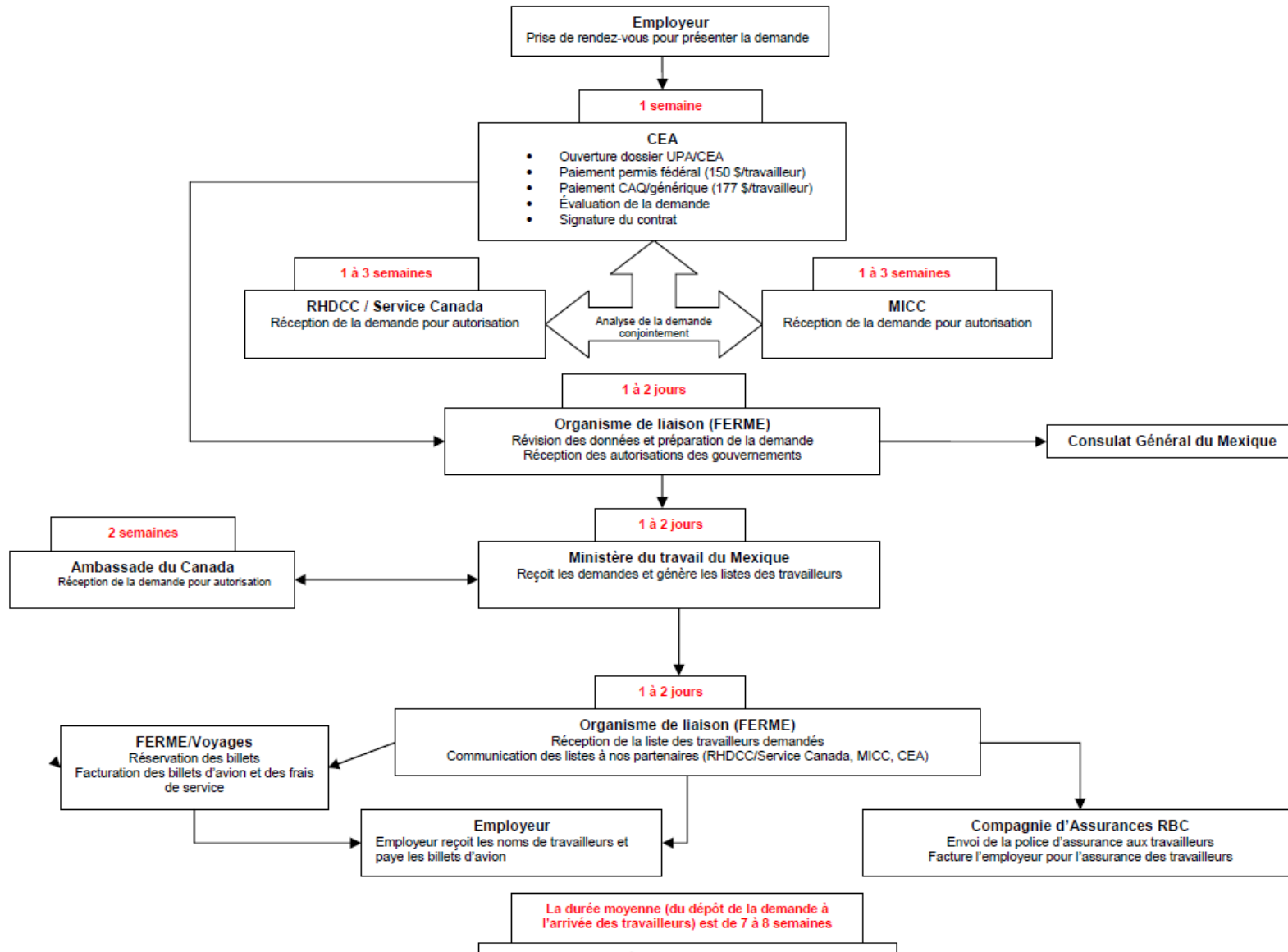
Grand groupe	Code	Groupe de professions
Personnel élémentaire de la vente et des services	661	Caissiers/caissières
	662	Autre personnel de la vente et personnel assimilé
	664	Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé dans les services alimentaires
	665	Gardiens/gardiennes de sécurité et personnel assimilé
	666	Nettoyeurs/nettoyeuses
	667	Autre personnel des services de voyage, d'hébergement, de loisirs et de parcs d'attractions
	668	Personnel élémentaire des services personnels
Personnel de soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	761	Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction
	762	Manœuvres aux travaux publics et personnel assimilé
Personnel élémentaire du secteur primaire	861	Personnel élémentaire de la production primaire
Personnel élémentaire dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	961	Manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique

Source : RHDCC, Matrice de la Classification nationale des professions, 2006.

¹ Niveau de compétence D : une formation en cours d'emploi caractérise habituellement les professions.

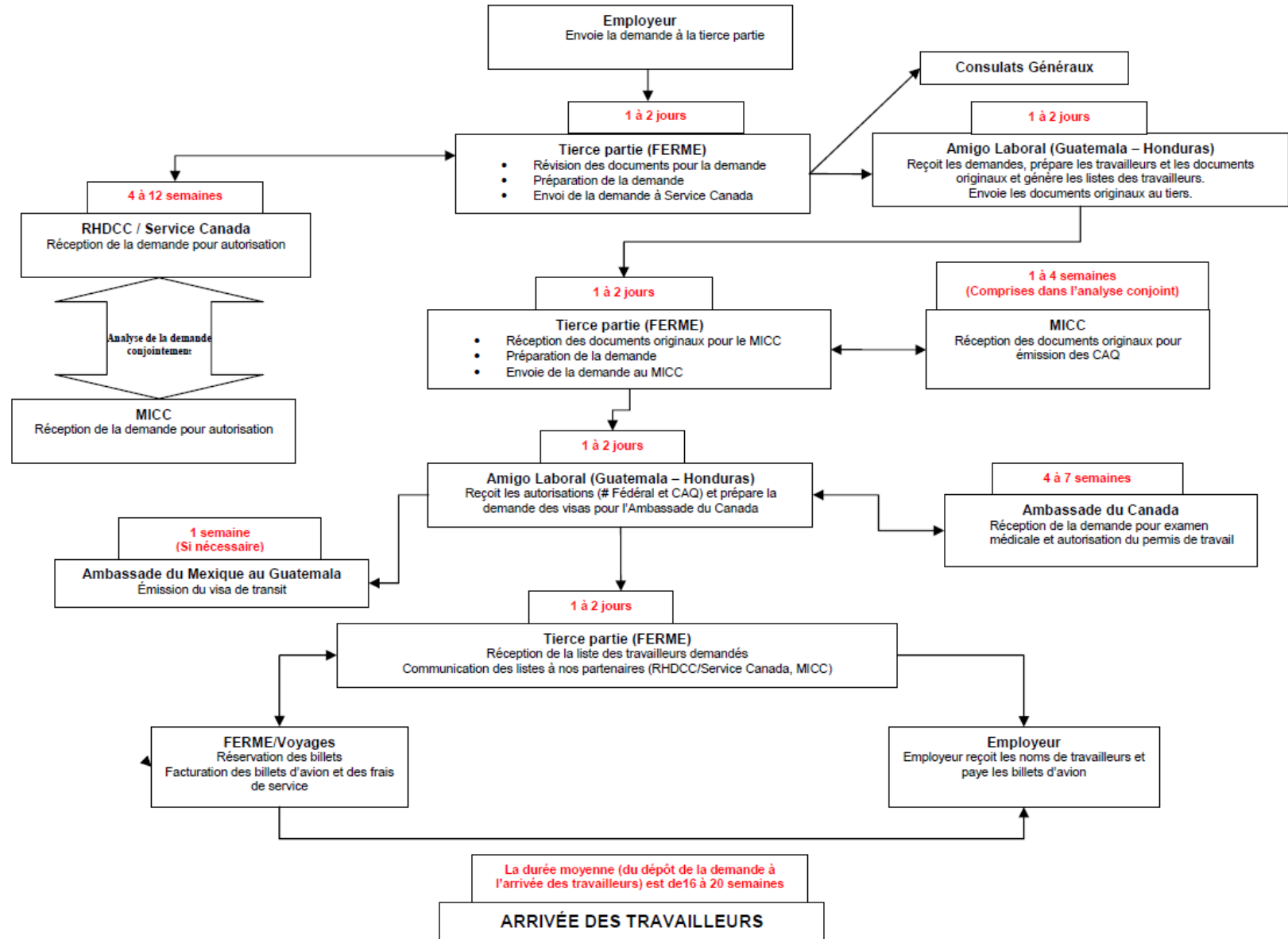
ANNEXE 1
EXEMPLE SCHÉMATIQUE DU CHEMINEMENT DES DEMANDES
AVEC L'ORGANISME FERME COMME TIERCE PARTIE

Cheminement d'une demande PTAS au Québec



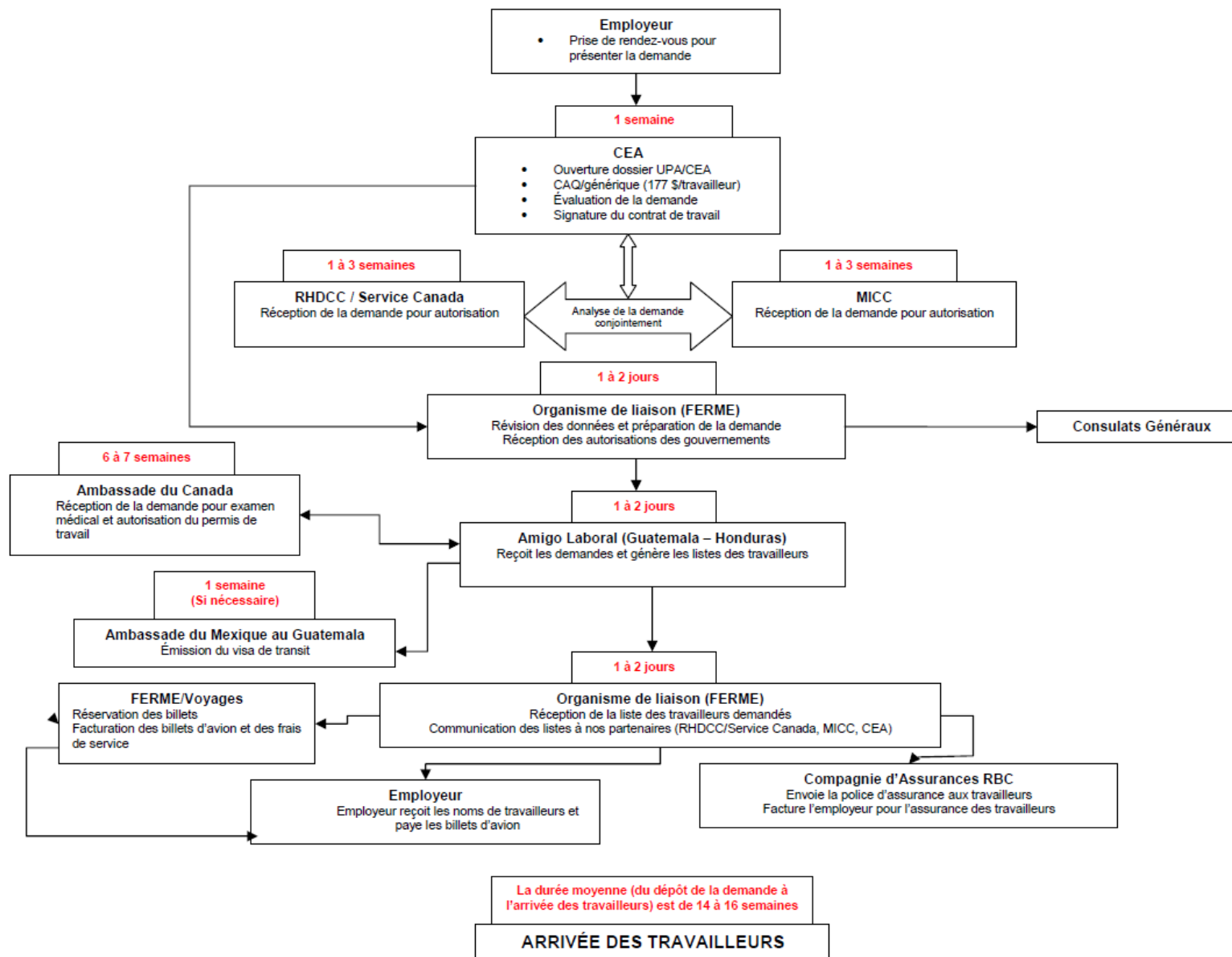
Tiré de : La Consultation générale sur le Livre vert pour une politique bioalimentaire : Donner le goût du Québec. Mémoire de FERME déposé à la CAPERN, 2011

Cheminement d'une demande Projet- pilote C-D (autres secteurs) au Québec



Tiré de : La Consultation générale sur le Livre vert pour une politique bioalimentaire : Donner le goût du Québec. Mémoire de FERME déposé à la CAPERN, 2011

Cheminement d'une demande Projet- pilote C-D (agriculture) au Québec



Tiré de : La Consultation générale sur le Livre vert pour une politique bioalimentaire : Donner le goût du Québec. Mémoire de FERME déposé à la CAPERN, 2011