

25 mai 2010

Document de consultation sur l'emploi des travailleurs étrangers temporaires

INTRODUCTION

Le gouvernement de la Nouvelle-Écosse se soucie d'offrir une protection adéquate en matière d'emploi pour les travailleurs vulnérables. Les travailleurs étrangers temporaires (TET), qui viennent de l'étranger en Nouvelle-Écosse pour y travailler de façon temporaire, sont souvent vulnérables, parce qu'ils ne connaissent pas nécessairement les lois et les normes en matière d'emploi en Nouvelle-Écosse, qu'ils peuvent être confrontés à des obstacles linguistiques et qu'ils peuvent être isolés sur le plan social et ne pas être en mesure de se plaindre s'ils subissent des traitements injustes. Même si ces travailleurs sont protégés par les lois relatives aux normes de travail et à la santé et à la sécurité au travail comme tous les autres employés, la province a découvert que certains TET pouvaient avoir besoin de protections supplémentaires.

La principale fonction de cette consultation est de prendre les devants en rassemblant des informations sur les problèmes auxquels sont confrontés ces travailleurs étrangers temporaires et de déterminer les mesures que la province devrait prendre pour protéger les droits de ces travailleurs en matière d'emploi et améliorer leurs conditions de travail.

Nous sommes à l'écoute de tous les commentaires que vous avez à faire. Nous souhaitons en particulier recevoir les commentaires et les suggestions des parties concernées suivantes :

- les travailleurs étrangers temporaires employés en Nouvelle-Écosse
- les entreprises néo-écossaises qui emploient ou ont employé des travailleurs étrangers temporaires
- les agences de recrutement qui s'efforcent de recruter des travailleurs étrangers temporaires
- les syndicats et les autres organismes intéressés par ces questions

Vous trouverez les instructions pour soumettre vos commentaires à la fin du présent document.

VUE D'ENSEMBLE

Depuis quelques années, le nombre de personnes étrangères venant travailler en Nouvelle-Écosse à titre temporaire est en augmentation. En 2009, les entreprises de la Nouvelle-Écosse ont employé environ 2 600 TET, que ce soit dans des professions spécialisées ou dans des professions non spécialisées, en passant par le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) administré par le gouvernement fédéral¹. Les exploitations agricoles de la Nouvelle-Écosse embauchent de surcroît environ 800 travailleurs étrangers temporaires dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) du gouvernement fédéral. Ces effectifs sont en augmentation constante depuis environ 2005. On s'attend à ce que le nombre de TET continue d'augmenter, à mesure que les pénuries de main-d'œuvre prévues en Nouvelle-Écosse se matérialiseront. Cette évolution correspond à une tendance d'envergure planétaire en matière de mondialisation de l'économie et d'augmentation de la mobilité de la main-d'œuvre.

Les travailleurs étrangers temporaires peuvent jouer un rôle essentiel dans la stratégie d'affaires d'une entreprise. Ils peuvent combler des manques de main-d'œuvre et apporter de nouvelles compétences et connaissances qui permettront à l'économie de la province de se développer.

Dans toutes sortes de secteurs, les entreprises peuvent recruter des travailleurs étrangers possédant tout un éventail de compétences afin de combler des manques temporaires de main-d'œuvre. L'embauche d'un travailleur étranger à titre temporaire permet aux employeurs de trouver réponse à leurs besoins à court terme sur le plan de la main-d'œuvre et des spécialisations, lorsqu'il n'existe pas de candidats disponibles parmi les Canadiens et les résidents permanents.

C'est Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) qui assure la gestion du PTET du gouvernement fédéral, en collaboration avec Service Canada et l'Agence des services frontaliers du Canada.

Pour pouvoir embaucher un travailleur étranger temporaire admissible, l'entreprise doit se procurer un avis relatif au marché du travail (AMT) auprès de Service Canada. Pour obtenir cet AMT, l'employeur doit prouver :

- qu'il n'est pas en mesure de trouver des Canadiens ou des résidents permanents qui conviendraient pour combler les postes en question;
- que le fait de faire venir ces travailleurs au Canada n'aura pas d'impact négatif sur le marché du travail canadien;
- qu'ils sont en conformité avec toutes les autres exigences et conditions du PTET.

Une fois que le travailleur étranger temporaire est recruté, il fait une demande de permis de travail auprès de Citoyenneté et Immigration Canada, afin de pouvoir entrer

¹ Vous trouverez à l'annexe A une liste détaillée du nombre d'avis relatifs au marché du travail permettant l'embauche de travailleurs étrangers temporaires en Nouvelle-Écosse (sans compter les travailleurs embauchés dans le cadre du PTAS), avec leur domaine de spécialisation.

au Canada. Ce permis de travail prévoit que le travailleur travaillera pour un employeur spécifique pendant une période spécifique. (Veuillez noter que ce programme est différent du Programme des travailleurs agricoles saisonniers [PTAS], dans lequel on trouve, pour les exploitants agricoles du Canada qui ont besoin d'une aide temporaire pendant la saison de la plantation et la saison de la récolte, des travailleurs du Mexique et des pays des Caraïbes, lorsque les exploitants ne disposent pas de Canadiens ou de résidents permanents qualifiés. La présente consultation ne porte pas particulièrement sur le PTAS.)

À la différence de certaines autres provinces, comme par exemple l'Alberta, où bon nombre des TET viennent occuper des postes dans des professions relativement peu spécialisées, la majorité des TET qui viennent travailler en Nouvelle-Écosse viennent y combler des postes dont le niveau de spécialisation est moyen ou élevé.

Le PTÉT du gouvernement fédéral a fait l'objet de critiques indiquant qu'il permet la mise en place de conditions susceptibles de conduire à l'exploitation de travailleurs vulnérables. À titre d'exemple, il est possible que certains TET aient à payer de gros frais à des agences de recrutement ou à des employeurs afin d'obtenir un emploi et connaissent malgré tout des conditions de travail précaires. Nous avons aussi entendu parler d'incidents dans lesquels des TET sont venus en Nouvelle-Écosse avec la promesse d'un taux de rémunération donné et ont découvert à leur arrivée que la rémunération était inférieure à ce qu'on leur avait promis. En outre, il y a des situations dans lesquelles l'offre de travail de l'employeur n'est pas authentique, même si elle a été approuvée par le gouvernement fédéral. Lorsque le TET n'a pas de travail à son arrivée dans la province, il doit compter sur l'agence de recrutement pour lui trouver un autre emploi et on risque alors de profiter de lui.

Les informations concernant le traitement injuste des TET en Nouvelle-Écosse sont dans une large mesure de nature anecdotique. Il est possible que ces travailleurs ne se plaignent pas parce qu'ils ne sont pas au courant de leurs droits ou des démarches qui existent pour porter plainte. Certains ont des compétences limitées en anglais et en français. Il est également important de noter que les TET sont souvent seuls dans notre pays et qu'il ne leur paraît alors pas nécessairement réaliste de se plaindre de leur employeur.

D'autres personnes ont pu critiquer le processus de sélection des employeurs utilisé par le gouvernement fédéral et dire qu'il y avait des situations dans lesquelles les employeurs obtenaient du gouvernement fédéral l'autorisation de recruter des TET alors qu'il y avait des citoyens canadiens ou des résidents permanents disponibles pour faire le travail en question.

Le gouvernement fédéral est en train de prendre des mesures, à la fois dans ses pratiques et sur le plan des réglementations, pour améliorer le processus et se protéger des employeurs, des agences de recrutement et des méthodes de recrutement malhonnêtes. Mais la Nouvelle-Écosse a elle aussi un rôle important à jouer, dans la mesure où c'est de la province que relèvent les autres problèmes en matière d'emploi, comme par exemple la pratique consistant à faire payer des frais aux TET ou la

question de savoir si le secteur du recrutement devrait faire l'objet d'une réglementation.

Plusieurs provinces ont pris des mesures pour offrir des protections supplémentaires aux TET :

- La *Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs* du Manitoba exige des agences de recrutement qui recrutent des TET qu'elles se procurent un permis auprès de la Direction des normes d'emploi et interdit l'imposition de frais au travailleur.
- L'Ontario a récemment adopté sa *Loi sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi*, qui interdit l'imposition de frais aux aides familiaux, qui est une des catégories de TET. La loi permet également d'ajouter d'autres catégories, par adoption d'un règlement.
- D'autres provinces, comme la Colombie-Britannique et l'Alberta, ont des dispositions comparables.

QUESTIONS

Le reste du présent document contient des questions se rapportant aux sujets de discussion suivants :

- A. interdiction des frais imposés aux TET
- B. interdiction pour l'employeur de recouvrer les frais de recrutement
- C. modification des modalités d'emploi des TET une fois qu'ils sont arrivés en Nouvelle-Écosse
- D. régime de permis pour les entreprises recrutant des TET qui iront travailler pour des employeurs en Nouvelle-Écosse
- E. éducation des TET sur leurs droits

A. INTERDICTION DES FRAIS IMPOSÉS AUX TRAVAILLEURS ÉTRANGERS

L'un des principes de base du droit en matière d'emploi est que les employés ne devraient pas avoir à payer pour avoir un emploi. En Nouvelle-Écosse, la loi sur les bureaux de placement (*Employment Agencies Act*), adoptée dans les années 1920, interdit à qui que ce soit — individu ou entreprise — d'exiger des frais de la part d'une personne cherchant un emploi ou pour qui on a obtenu un emploi. Cependant, la pénalité maximum imposée par la loi sur les bureaux de placement est de 25 \$ et il n'existe aucun mécanisme pratique d'application de cette loi, de sorte qu'il est nécessaire de réexaminer la question.

Nous avons des raisons de penser que les TET se voient souvent contraints de verser aux agences de recrutement des frais pour obtenir un poste auprès d'un employeur en Nouvelle-Écosse. À titre d'exemple, une agence de recrutement cherche un chauffeur de camion pour un employeur canadien et offre à l'individu un poste chez cet employeur. Au lieu de faire payer des frais à l'employeur pour le coût de la recherche d'un candidat convenable, l'agence fait payer à la fois le travailleur et l'employeur pour ce service.

Ce que nous souhaitons savoir :

- 1) Est-ce qu'on devrait autoriser les agences de recrutement à faire payer aux TET qui recherchent un emploi des frais pour l'obtention d'un poste en Nouvelle-Écosse? Dans quelles circonstances?
- 2) Y a-t-il d'autres services (aide à la rédaction d'un *curriculum vitae*, préparation aux entrevues d'embauche, etc.) que les agences de recrutement devraient être en droit de faire payer? Est-ce que le gouvernement devrait fixer des limites concernant les frais à payer pour ce type de services?
- 3) Est-ce qu'il existe des moyens spécifiques pour le gouvernement de faire appliquer l'interdiction de faire payer des frais aux travailleurs? Par exemple, est-ce que l'application de cette interdiction devrait se fonder principalement sur le traitement des plaintes ou est-ce qu'il devrait y avoir un contrôle continu et des inspections dans les agences et chez les recruteurs?
- 4) Est-ce que l'interdiction d'imposer des frais aux TET aurait un impact sur l'offre de TET en Nouvelle-Écosse?
- 5) Quel serait l'impact sur chacun des groupes suivants si on appliquait des restrictions ou des interdictions pour certains frais ou pour tous les frais?
 - a) les TET
 - b) les employeurs des TET
 - c) les recruteurs de TET

B. INTERDICTION POUR L'EMPLOYEUR DE RECOUVRER LES FRAIS DE RECRUTEMENT DES TET

Il arrive parfois aussi que les agences de recrutement fassent payer des frais aux TET indirectement, avec la coopération de l'employeur. Par exemple, une agence de recrutement et un employeur peuvent se mettre d'accord sur le fait que l'employeur, au lieu de payer des frais au début, percevra un montant sur le salaire du travailleur après qu'il aura commencé à travailler, pour le reverser à l'agence.

Certains diront peut-être que les employeurs devraient pouvoir légitimement recouvrer les coûts associés au fait que certains TET quittent délibérément leur emploi peu de temps après avoir commencé à travailler². Il peut arriver, par exemple, qu'un employeur engage des dépenses importantes pour faire venir un TET hautement spécialisé qui doit travailler sur un projet en Nouvelle-Écosse, mais que ce travailleur, peu de temps après son arrivée en Nouvelle-Écosse, quitte son emploi et accepte une meilleure offre d'un concurrent.

Il est possible qu'il soit approprié d'interdire à l'employeur de recouvrer les coûts dans certaines circonstances, mais non dans d'autres.

Ce que nous souhaitons savoir :

- 1) Est-ce qu'il faudrait empêcher l'employeur de recouvrer auprès du TET le coût des dépenses engagées lors de son recrutement?
- 2) Y a-t-il des situations dans lesquelles on devrait autoriser l'employeur à recouvrer le coût des dépenses exigées dans le cadre du PTET du gouvernement fédéral, comme le coût du billet d'avion et du logement? Par exemple, que se passe-t-il si un employé ne se présente pas à son poste et n'a pas de justification raisonnable?
- 3) Quel serait l'impact sur les employeurs si on n'avait pas d'exceptions comme celles décrites à la question 2?

² Le gouvernement du Canada exige des employeurs qu'ils paient les frais de retour au pays des travailleurs des emplois à faible spécialisation et qu'ils les aident à trouver un logement, parce que le salaire perçu par cette catégorie de TET ne suffit pas nécessairement à couvrir de tels coûts.

C. MODIFICATION DU SALAIRE OU DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES TÉT

Les TET sont nombreux à signer un contrat d'embauche avec leur employeur dans le cadre de l'AMT et du processus de demande de permis de travail. L'AMT et le contrat d'embauche stipulent les conditions de l'emploi, y compris le salaire qui sera perçu par le TET. Il faut que le salaire offert au TET soit comparable au salaire versé à un citoyen canadien ou à un résident permanent dans la même profession.

Cependant, d'après les informations que nous avons reçues de TET de la Nouvelle-Écosse et d'autres provinces, une fois que le TET commence son travail, il découvre parfois que son employeur a modifié les modalités de son emploi et réduit son salaire ou éliminé des avantages sociaux. Les changements que le gouvernement fédéral se propose d'adopter interdisent de telles modifications, mais c'est de la province que relève la responsabilité du recouvrement du salaire pour les employés.

Ce que nous souhaitons savoir :

- 1) Est-ce qu'il faudrait interdire aux employeurs de modifier les modalités de l'emploi?
- 2) Quel serait l'impact d'une telle interdiction sur les employeurs et les TET?
- 3) Y a-t-il des circonstances qui exigent qu'on dispense certains employeurs de cette interdiction?
- 4) Quelles pénalités ou sanctions pourrait-on appliquer si l'employeur réduit le salaire promis au travailleur?

D. RÉGIME DE PERMIS POUR LES ENTREPRISES RECRUTANT DES TÉT QUI IRONT TRAVAILLER POUR DES EMPLOYEURS EN NOUVELLE-ÉCOSSE

Il n'existe pas, à l'heure actuelle, de régime de permis pour les personnes qui offrent des services dans le domaine du recrutement de TET en Nouvelle-Écosse. N'importe qui peut monter une agence de recrutement et offrir de tels services aux employeurs et aux TET. La *Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs* du Manitoba exige des agences de recrutement qui recrutent des TET qu'elles soient membres de la Société canadienne des consultants en immigration, de la Chambre des notaires du Québec ou d'un barreau provincial ou territorial du Canada et qu'elles fournissent une lettre de crédit irrévocable (une obligation).

Le fait d'exiger un permis pour les personnes qui offrent des services dans le domaine du recrutement de TET en Nouvelle-Écosse permettrait au gouvernement d'obtenir des informations sur ce secteur et cela l'aiderait à faire appliquer les textes de loi pertinents.

Ce que nous souhaitons savoir :

- 1) Est-ce qu'il faudrait exiger des personnes qui offrent des services dans le domaine du recrutement de TET qu'elles obtiennent un permis du gouvernement de la Nouvelle-Écosse?
 - a) Sinon, pourquoi pas?
 - b) Si oui, pourquoi et quelles seraient les différentes composantes du régime de permis éventuel?
- 2) Est-ce qu'il faudrait exiger des agences de recrutement de TET qu'elles soient membres d'une association comme le barreau de la Nouvelle-Écosse ou la Société canadienne des consultants en immigration pour pouvoir obtenir un permis?
- 3) Est-ce qu'il faudrait exiger des agences de recrutement qu'elles fournissent un certain type d'obligation ou de lettre de crédit?
- 4) Est-ce qu'il devrait y avoir des exceptions à l'exigence d'un permis pour les organismes offrant des services dans le domaine du recrutement de TET?
- 5) Quel serait l'impact de la mise en place d'un régime de permis sur l'industrie du recrutement des TET?
- 6) Quel serait l'impact de la mise en place d'un régime de permis sur les entreprises qui font appel aux agences de recrutement de TET?
- 7) Quel serait l'impact de la mise en place d'un régime de permis sur les travailleurs étrangers temporaires?

- 8) Est-ce qu'il y a des mesures que le gouvernement pourrait prendre pour atténuer ces impacts éventuels?

E. ÉDUCATION DES TET SUR LEURS DROITS

Comme nous l'avons mentionné, on s'inquiète du fait que certains TET risquent de ne pas se plaindre lorsqu'ils sont traités de façon injuste parce qu'ils ne sont pas au courant de leurs droits et ne savent pas auprès de qui se plaindre.

Ce que nous souhaitons savoir :

- 1) Quelles sont vos suggestions pour que le gouvernement s'assure que ces travailleurs reçoivent les informations dont ils ont besoin concernant leurs droits en Nouvelle-Écosse?
- 2) Est-ce qu'il y a des mesures que le gouvernement pourrait prendre pour aider ces travailleurs à affirmer leurs droits une fois qu'ils les connaissent?

1) Pour réagir à ce document de consultation

Si vous souhaitez réagir à ce document et nous faire part de vos commentaires, de vos idées et de vos suggestions, veuillez communiquer avec la Division des normes de travail du ministère du Travail et du Développement de la main-d'œuvre aux coordonnées suivantes :

- par télécopie à la Division des normes de travail au **902-424-0648**
- par courriel à la Division des normes de travail à labrstd@gov.ns.ca
- par téléphone au **1-888-315-0110**
- par la poste à l'adresse suivante :

Ministère du Travail et du Développement de la main-d'œuvre
Division des normes de travail
5151 Terminal Road, 7^e étage
C.P. 697
Halifax (N.-É.) B3J 2T8

Le rapport est également disponible sur notre site Web à <http://www.gov.ns.ca/lwd/>.

Pour que nous puissions tenir compte de vos commentaires, veuillez nous les faire parvenir d'ici au 30 juin 2010.

Veillez noter qu'il est possible que notre rapport mentionne le nom des individus et des groupes qui nous auront fait parvenir des commentaires ou des soumissions. Si vous n'indiquez pas dans vos commentaires qu'ils sont confidentiels, nous supposons que vous êtes d'accord pour qu'ils soient cités ou qu'on y fasse référence.

Les personnes qui nous enverront des réponses doivent savoir que la loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée (*Freedom of Information and Protection of Privacy Act*) de la Nouvelle-Écosse peut exiger que nous publions les informations contenues dans les soumissions. Veuillez par conséquent prendre soin de ne pas nommer les autres parties concernées (employeurs, autres employés, etc.) et de ne pas fournir de renseignements permettant d'identifier d'autres parties, sauf si vous avez obtenu leur autorisation au préalable. En outre, si vous souhaitez faire vous-même en tant qu'individu des commentaires ou envoyer une soumission et si vous ne souhaitez pas que votre nom et vos renseignements personnels soient rendus publics, n'incluez pas dans le corps de votre soumission ou de vos commentaires votre nom ou d'autres renseignements (adresse, etc.) permettant de vous identifier.

Vos commentaires nous aideront à corriger les problèmes liés au recrutement et à l'emploi des travailleurs étrangers temporaires de façon juste, équilibrée et responsable. Nous vous remercions de bien vouloir prendre le temps de participer à la consultation.

Le ministère du Travail et du Développement de la main-d'œuvre de la Nouvelle-Écosse et l'Office de l'immigration de la Nouvelle-Écosse souhaitent remercier le

ministère du Travail de l'Ontario de son aide lors de la préparation de ce document de discussion.

ANNEXE A

Nombre de **postes de travailleurs étrangers temporaires dans les confirmations des avis relatifs au marché du travail** en Nouvelle-Écosse (à l'exclusion du Programme des travailleurs agricoles saisonniers), par catégorie de spécialisation.

Catégorie	Professions	Exemples	2006	2007	2008	2009
0	Gestion	gestionnaire financiers, gestionnaire des soins de santé, administrateur scolaire, directeur des ventes, gérant de restaurant	72	40	62	70
1	Affaires, finance et administration	vérificateur financier, comptable, chef de bureau, gérant de propriété, responsable de la planification d'événements, aide-comptable, secrétaire, commis	42	64	89	68
2	Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	chimiste, physicien, biologiste, ingénieur, architecte, concepteur Web	289	307	387	703
3	Secteur de la santé	médecin, infirmière, pharmacien, chiropraticien, dentiste, technologue de laboratoire, sage-femme	136	164	204	158
4	Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	juge, avocat, professeur, enseignant, travailleur social, psychologue, chercheur en politiques, gardienne d'enfants	94	102	90	100

5	Arts, cultures, sports et loisirs	journaliste, bibliothécaire, danseur, acteur, photographe, graphiste, athlète, entraîneur	219	196	262	216
6	Vente et services	responsable de la vente, courtier en assurances, chef cuisinier, cuisiner, agent immobilier, caissière, vendeur	212	299	429	449
7	Métiers, transports et machinerie	entrepreneur, électricien, plombier, monteur d'installations au gaz, menuisier, mécanicien, tailleur, chauffeur de camion, travailleur du bâtiment	410	295	320	560

Source des données du tableau : site Web de Ressources humaines et Développement des compétences Canada, <http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/stats/annuel/tableau3a.shtml>.