

## Devoirs et obligations des employeurs qui font appel à de la main-d'oeuvre étrangère et modifications à venir



M<sup>e</sup> Nadine Landry \*  
514 878-5668  
nlandry@lavery.ca



M<sup>e</sup> Nicolas Joubert \*  
514 877-2918  
njoubert@lavery.ca

*C'est avec un très grand plaisir et la volonté de compter parmi vos partenaires d'affaires que le cabinet d'avocats Lavery s'adresse à vous, entrepreneurs. Différents spécialistes du droit, que ce soit en matière de construction, de droit immobilier ou de gestion de la main-d'oeuvre, jetteront un éclairage nouveau sur des sujets qui sont au cœur de vos activités, éclairage dont vous pourrez bénéficier au moment de vos prises de décision.*

L'importance grandissante de la main-d'oeuvre étrangère sur le marché du travail et la vulnérabilité de certains de ces travailleurs sont à la base des amendements récents au Programme des travailleurs étrangers temporaires du gouvernement canadien.

Ceux-ci entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2011.

Tout employeur qui fait appel à de la main-d'oeuvre étrangère sera touché et a intérêt à se préparer dès maintenant pour répondre aux nouvelles normes.

### Diligence de l'employeur et documents requis

En vertu de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*, une personne qui emploie un étranger qui n'est pas légalement autorisé à occuper un emploi au Canada (par exemple, qui n'a pas de permis de travail valide) commet une infraction et est passible d'une amende pouvant aller jusqu'à 50 000 \$ et d'un emprisonnement maximal de 2 ans. La Loi impose un devoir de diligence. Ainsi, un employeur qui engage un étranger sans avoir pris la précaution de s'enquérir de sa situation est réputé savoir que ce dernier n'était pas autorisé à occuper l'emploi, advenant le cas.

Par conséquent, un employeur doit notamment obtenir et conserver une copie du permis de travail de ses travailleurs étrangers. Il doit aussi respecter toutes les conditions qui y sont énoncées.

### Processus d'embauche

À moins de bénéficier d'une exemption, un employeur qui désire embaucher un étranger doit d'abord obtenir un avis relatif au marché du travail, dans le but de démontrer que l'embauche projetée n'aura pas de répercussions négatives sur le marché du travail local. Des efforts de recrutement minimaux sont localement requis, selon la province d'emploi et la profession visée. Au Québec, le travailleur devra aussi obtenir d'abord un certificat d'acceptation du Québec en démontrant qu'il possède les compétences exigées pour le poste offert.

### Modifications réglementaires

Les récentes modifications réglementaires ajoutent une étape au processus de délivrance du permis de travail : l'évaluation de l'authenticité de l'offre d'emploi. Parmi les critères considérés, les autorités s'assureront notamment que l'employeur s'est conformé aux lois et règlements fédéraux et provinciaux régissant le travail et le recrutement de main-d'oeuvre dans la province où il est prévu que l'étranger travaillera. Il s'agit d'une notion extrêmement large de respect des lois du travail en général. Les employeurs qui ont été sanctionnés en matière de santé et sécurité au travail, de normes du travail ou de droits et libertés, par exemple, pourraient donc se voir refuser la possibilité d'embaucher des étrangers. Ce critère s'applique aussi au recruteur qui agit au nom de l'employeur. Il faudra donc être prudent dans le choix du recruteur et prévoir un mécanisme de

vérification ou d'indemnisation advenant le refus du permis de travail en raison d'un manquement passé de sa part.

La durée cumulative totale d'un permis de travail sera dorénavant limitée à quatre ans. Certaines exemptions sont prévues, dont les permis délivrés en vertu d'accords internationaux tels que ceux pour des transferts « intra-compagnies ». L'étranger devra quitter le Canada pendant au moins 48 mois avant de pouvoir obtenir un nouveau permis de travail. Donc, les employeurs devront prévoir des solutions à long terme dès que possible s'ils croient que leurs besoins s'étaleront sur une plus longue période. On pense notamment à la résidence permanente.

De plus, avant de délivrer un permis de travail, les autorités vérifieront si l'employeur, dans les deux ans précédant le dépôt de la demande, a bel et bien respecté les conditions de travail (y compris la rémunération et les fonctions) prévues dans l'offre d'embauche des travailleurs étrangers qu'il emploie. En théorie, avant la mise en vigueur de toute modification d'une condition de travail en cours d'emploi, celle-ci devra être portée à l'attention des autorités canadiennes responsables de délivrer les permis. Autrement, l'employeur s'exposera à des sanctions, même si les nouvelles conditions de travail avantagent le travailleur étranger. Ces sanctions incluent l'interdiction d'embaucher tout travailleur étranger pendant deux ans et la publication du nom de l'employeur fautif sur le site Web de Citoyenneté et Immigration Canada.

À cet égard et à titre préventif, toute offre d'emploi devrait contenir une clause prévoyant la modification possible des conditions de travail de temps à autre, notamment en fonction du rendement de l'employé. On pourra ainsi couvrir les modifications de rémunération et les autres changements considérés comme usuels. Le libellé d'une telle clause devra être rédigé avec soin. Il faut souligner que cette notion de deux ans donne un effet rétroactif aux amendements puisque les agissements des employeurs avant la publication du nouveau règlement et son entrée en vigueur seront ainsi visés.

En conclusion, l'employeur qui embauche ou qui envisage d'embaucher des travailleurs étrangers aurait avantage à établir dès maintenant des processus internes de vérification et de suivi afin de parer à toute éventualité d'enquête par les autorités ou de signer en toute connaissance de cause des déclarations lors d'une demande de permis de travail. Pour embaucher un étranger, un employeur devra être irréprochable et en mesure de le démontrer.

\* Avocats chez Lavery

[ En affaires depuis 1913, 175 avocats, plus important cabinet indépendant du Québec, réseau national et international World Services Group (WSG) ] lavery.ca