



Labour and Advanced Education
Travail et Éducation postsecondaire

DOCUMENT DE TRAVAIL SUR LE RÈGLEMENT RÉGISSANT LES RECRUTEURS ET LES EMPLOYEURS DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS

Le 16 janvier 2012

INTRODUCTION

En juin 2010, le gouvernement a mené d'importantes consultations sur l'emploi des travailleurs étrangers (TE) en Nouvelle-Écosse. À la suite des consultations, le 19 mai 2011, le gouvernement a adopté la loi sur le recrutement et la protection des travailleurs (*Worker Recruitment and Protection Act*) qui vient modifier le code des normes de travail (*Labour Standards Code*). Au nombre des modifications, notons l'interdiction de demander aux travailleurs (tant étrangers que non étrangers) des frais de recrutement et l'interdiction de recouvrer auprès des travailleurs les dépenses engagées pour leur recrutement. Ces interdictions sont maintenant en vigueur.

Les modifications spécifiques aux travailleurs étrangers comprennent ce qui suit : un système d'inscription des particuliers et des entreprises qui souhaitent embaucher des TE et un régime de permis pour les particuliers et les entreprises qui souhaitent assurer en Nouvelle-Écosse des services de recrutement des TE. Ces modifications ne sont pas encore en vigueur. Nous prévoyons les faire adopter une fois que sera finalisé le règlement d'application qui fait l'objet du présent document de travail.

Le règlement prévoit aussi des dispositions interdisant aux employeurs d'éliminer ou de réduire les salaires, avantages et autres conditions d'emploi des TE et interdisant la saisie de la propriété d'un TE (p. ex., son passeport et son permis de travail). Ces modifications sont maintenant en vigueur.

Les travailleurs étrangers représentent de plus en plus une partie importante de l'économie de la Nouvelle-Écosse. À mesure que la Nouvelle-Écosse s'efforce d'accroître l'immigration, ces derniers représentent aussi une source d'immigrants éventuels. Certains des travailleurs sont vulnérables, car ils ne connaissent pas très bien les règlements régissant l'emploi au Canada et en Nouvelle-Écosse; ils peuvent aussi connaître des problèmes de langue, être isolés au plan social et dépendants de leur employeur, etc. Les TE sont également particulièrement vulnérables à la fraude en se faisant demander des frais de recrutement illégaux. Les modifications aideront à garantir que ces travailleurs vulnérables seront traités équitablement lorsqu'ils travaillent en Nouvelle-Écosse.

Le gouvernement se prépare à déposer un règlement concernant les changements au Code. Vous trouverez ci-dessous des renseignements sur le projet de règlement. Vous êtes invités à

examiner les renseignements et à formuler des commentaires à ce sujet. Vous trouverez les instructions pour soumettre vos commentaires à la fin du présent document.

CATÉGORIES DE TRAVAILLEURS À EXCLURE DES MESURES DE PROTECTION VISANT LES TE

Les dispositions visant les TE s'appliquent aux travailleurs étrangers qui sont définis dans le code des normes de travail (CNT) comme des individus qui ne sont pas des citoyens canadiens ou des résidents permanents du Canada conformément à la définition fournie dans la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* (LIPR) du Canada. La Nouvelle-Écosse propose d'exclure de la définition de travailleur étranger contenue dans le CNT certaines catégories de travailleurs qui sont moins vulnérables parce qu'ils n'ont pas besoin de permis de travail pour travailler au Canada ou parce qu'ils n'ont pas besoin d'un Avis relatif au marché du travail (ARMT) pour travailler au Canada.

La plupart des travailleurs exemptés d'un ARMT occupent des emplois qui demandent des compétences plus élevées, comme les postes de gestion, les professions libérales ou les postes de nature technique. Ils sont moins vulnérables parce qu'ils sont plus susceptibles d'avoir les compétences nécessaires pour se renseigner eux-mêmes sur leurs droits professionnels et pour les exercer. Les travailleurs exemptés d'un ARMT qui n'exercent pas de professions hautement spécialisées sont souvent munis d'un permis de travail « ouvert » qui leur permet de se déplacer librement sur le marché du travail, ce qui les rend moins vulnérables.

Les catégories de travailleurs à exclure de la définition de travailleur étranger contenue dans le code des normes de travail sont définies dans les sections suivantes du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* (RIPR) du fédéral.

Travailleurs qui n'ont pas besoin d'un permis de travail

- Article 186 (permis non exigé) – au nombre des travailleurs qui peuvent travailler au Canada sans détenir de permis de travail, notons les diplomates et leurs personnes à charge, les athlètes et les entraîneurs, les étudiants qui travaillent sur un campus, les journalistes et leurs équipes de tournage, les conférenciers invités, les membres du clergé, les témoins experts ou les inspecteurs, et les artistes de la scène.

Travailleurs qui n'ont pas besoin d'un Avis relatif au marché du travail (ARMT)

- Article 204 (a) et (b) (accords internationaux) – les travailleurs qui occupent un emploi au Canada en vertu d'accords internationaux comme l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA), les programmes d'artistes-résidents entre le Canada, les États-Unis et le Mexique et l'Accord général sur le commerce des services (AGCS).
- Article 205 (intérêts canadiens) – les travailleurs qui exercent un emploi qui permet de créer ou de conserver des débouchés ou des avantages sociaux, culturels ou économiques importants. Par exemple, les entrepreneurs, les employés transférés au sein d'une même entreprise, le personnel chargé d'effectuer des réparations d'urgence, les participants à des programmes d'échange (les programmes d'échanges internationaux pour les jeunes et le personnel universitaire) et les travailleurs chargés de fonctions d'ordre religieux ou charitable.

- Section 206 (aucun autre moyen de subsistance) – les personnes au Canada qui demandent le statut de réfugié ou de personne protégée et qui n’ont aucun autre moyen de subsistance.
- Section 207 (demandeur au Canada) – les personnes admissibles à demander le statut de résident permanent et qui sont déjà au Canada. Par exemple, les personnes qui ont reçu le statut de réfugié, certains travailleurs spécialisés, les candidats des provinces et les conjoints ou conjoints de fait des travailleurs spécialisés ou des candidats des provinces.
- Article 208 (motifs humanitaires) – les étudiants dépourvus de ressources et les titulaires d’un permis de séjour temporaire qui doivent travailler pour subvenir à leurs besoins financiers.

EXCEPTIONS A L’INTERDICTION CONCERNANT LA REDUCTION DU SALAIRE ET DES AVANTAGES D’UN TRAVAILLEUR ETRANGER

Le règlement proposé permet à un employeur d’éliminer ou de réduire le salaire, les avantages et autres conditions d’emploi d’un TE si l’élimination ou la réduction est le résultat :

- d’un changement dans les lois fédérales ou provinciales;
- d’un changement dans une convention collective;
- de mesures prises par un employeur pour remédier à un changement important et imprévisible dans les conditions économiques, changement qui a un effet direct sur l’entreprise de l’employeur, pourvu que les mesures ne visent pas le TE de manière excessive;
- de l’interprétation fautive involontaire par l’employeur de ses obligations à l’égard du TE si l’employeur a fait des efforts suffisants pour remédier aux inconvénients alors causés au TE;
- d’une erreur comptable ou administrative involontaire de l’employeur si ce dernier a fait des efforts suffisants pour remédier aux inconvénients alors causés au TE;
- d’autres circonstances semblables à celles qui viennent d’être énoncées.

Les exceptions énoncées ci-dessus permettent à l’employeur de réduire le salaire ou de modifier les conditions de travail dans certaines circonstances : lorsque la réduction de salaire est légale, lorsqu’elle est occasionnée par des circonstances indépendantes de la volonté de l’employeur et que le TE n’est pas visé de manière plus importante que les autres employés, ou lorsqu’elle est involontaire. Dans certaines situations, l’employé et l’employeur peuvent bénéficier tous les deux de la souplesse qu’offrent ces exceptions. Le règlement fédéral sur l’immigration et la protection des réfugiés reconnaît des circonstances semblables quand vient le temps d’évaluer les antécédents d’un employeur de TE.

DÉFINITION DE MEMBRE DE LA FAMILLE POUR LES BESOINS DE L'EXEMPTION DES EXIGENCES EN MATIÈRE DE PERMIS

Les gens qui tentent de trouver du travail pour un TE qui est un membre de leur famille n'ont pas besoin d'un permis en vertu du code des normes de travail, pourvu qu'ils ne reçoivent pas, directement ou indirectement, une rémunération pour l'aide qu'ils apportent. Le règlement proposé donne au terme « membre de la famille » la même définition générale que celle utilisée pour les dispositions régissant le congé de soignant prévu au code des normes de travail, définition qui comprend les personnes que le TE considère comme de la famille.

QUI PEUT ÊTRE UN RECRUTEUR AUTORISÉ

En vertu du règlement proposé, pour être admissible à un permis de recruteur de TE en Nouvelle-Écosse, le candidat doit être membre en règle :

- de l'Association des avocats de la Nouvelle-Écosse, du barreau d'une autre province ou de la Chambre des notaires du Québec, ou
- du Conseil de réglementation des consultants en immigration du Canada.

Ces dispositions reflètent les changements récents apportés à la loi fédérale (LIPR) pour réglementer les tierces parties rémunérées qui sont représentantes en matière d'immigration. En vertu de la LIPR, les représentants rémunérés doivent être membres en règle de l'un des groupes énumérés ci-dessus afin de pouvoir assurer des services d'immigration (c'est-à-dire, offrir des conseils, aider au processus d'obtention de l'avis relatif au marché du travail, contacter Citoyenneté et Immigration Canada au nom d'un client, etc.).

DEMANDE DE PERMIS DE RECRUTEUR

En vertu du règlement proposé, les personnes qui demandent un permis pour se livrer au recrutement de TE pourraient devoir fournir, entre autres, les renseignements suivants :

- le nom du candidat, le nom commercial de son entreprise de services d'immigration et les coordonnées du candidat et de son entreprise;
- la nature et la portée des services de recrutement proposés, y compris des renseignements d'ordre financier, et la situation juridique de l'entreprise;
- la confirmation de l'adhésion du candidat à un barreau provincial, à la Chambre des notaires du Québec ou au Conseil de réglementation des consultants en immigration du Canada;
- le rapport juridique entre l'entreprise de recrutement et d'autres entreprises.

Le candidat pourrait aussi devoir fournir des renseignements, par le truchement d'une déclaration solennelle, concernant ses antécédents et son engagement à se conformer aux exigences du code et au règlement, et à son engagement à respecter des normes de conduite élevées lorsqu'il exercera les fonctions de recruteur de travailleurs étrangers.

Le candidat doit consentir à la collecte, auprès de tierces parties, de renseignements pertinents pour déterminer s'il répond aux exigences pour l'obtention d'un permis.

Le candidat doit consentir à l'utilisation d'information qui identifie l'entreprise dans un registre public. Le registre public peut publier le nom de la personne et la date d'expiration de son permis et, le cas échéant, le nom commercial sous lequel la personne travaille, le nom de l'employeur de la personne et le nom commercial sous lequel l'employeur fait son travail.

Le candidat devra aussi, sur demande, fournir une vérification du casier judiciaire.

Si le candidat est un employé d'une entreprise, les exigences concernant l'obtention d'information par le truchement d'une déclaration solennelle, le consentement à la collecte et à la publication d'information et la vérification du casier judiciaire s'appliqueraient aussi au propriétaire unique ou aux partenaires ou aux cadres et aux directeurs de l'entreprise.

DROITS AFFÉRENTS AU PERMIS DE RECRUTEUR

Le code des normes de travail permet au gouvernement de recouvrer le coût de l'administration du programme de délivrance des permis en demandant des droits lors de la délivrance et du renouvellement du permis. Un permis est valide pour trois ans à partir de la date d'émission ou de renouvellement. Le règlement proposé fixe les droits de demande d'un permis à 100,00 \$ et les droits de renouvellement également à 100,00 \$.

CAUTION AFFÉRENTE AU PERMIS DE RECRUTEUR

Les entreprises et les personnes qui doivent obtenir un permis afin d'assurer des services de recrutement des TE en Nouvelle-Écosse devront verser une caution avant que le permis ne soit délivré. Une partie du montant de la caution pourra être confisquée s'il est démontré que le recruteur a demandé des frais de recrutement aux travailleurs visés ou s'il a recouvré les frais de recrutement auprès des travailleurs visés en contravention du code des normes de travail. Le recruteur pourra toutefois faire appel d'une telle décision au Conseil du travail avant que la caution ne soit confisquée. Le règlement proposé fixe le montant de la caution à 5 000,00 \$ et permet qu'elle soit versée sous forme de lettre de crédit irrévocable, de montant en argent ou de billet.

CONSERVATION DES DOSSIERS DES DÉTENTEURS DE PERMIS

Le règlement proposé contient des dispositions quant aux types de dossiers que les détenteurs de permis et anciens détenteurs de permis doivent conserver concernant le recrutement de travailleurs étrangers, et il prévoit que les dossiers doivent être conservés au moins trois ans.

DEMANDE D'INSCRIPTION

Les modifications apportées au code des normes de travail pour protéger les TE interdisent à un employeur de recruter ou d'embaucher des travailleurs étrangers à moins que l'employeur ne soit inscrit auprès du directeur des normes de travail. En vertu du règlement proposé, un employeur pourrait devoir fournir, entre autres, les renseignements suivants au moment de sa demande d'inscription :

- le nom de l'employeur, ses coordonnées et ses activités commerciales, de même que le nom, le titre et les coordonnées du représentant autorisé de l'employeur;
- le nom et les coordonnées de tout recruteur tiers dont l'employeur retient les services pour le recrutement de TE;
- le nombre de travailleurs que l'employeur entend recruter et le pays d'origine des travailleurs recrutés;
- la nature du travail, la date de début et la durée de l'emploi pour lequel les TE sont recrutés.

DURÉE DE L'INSCRIPTION

En vertu du règlement proposé, l'inscription d'un employeur est valide pour 12 mois ou pour une période plus courte si le directeur des normes de travail le juge approprié.

CONSERVATION DES DOSSIERS DE L'EMPLOYEUR

Le règlement proposé contient des dispositions sur les types de dossiers que les employeurs doivent conserver concernant le recrutement et l'embauche de travailleurs étrangers, exigeant ainsi des employeurs qu'ils fournissent au directeur des normes de travail les dossiers qu'il pourrait demander, et que les dossiers soient conservés pendant au moins trois ans. Il s'agit de la même période que celle imposée aux employeurs pour la conservation des autres dossiers d'emploi, comme l'exige le code des normes de travail.

POSSIBILITÉ D'ÊTRE ENTENDU

Le règlement proposé contient des dispositions prévoyant un processus équitable pour que les candidats, les employeurs inscrits et les recruteurs détenteurs d'un permis puissent être entendus lorsque le directeur des normes de travail propose de refuser de délivrer ou de renouveler un permis, ou propose d'annuler l'inscription d'un employeur ou le permis d'un recruteur, ou propose d'appliquer des conditions au permis d'un recruteur.

FAIRE APPEL D'UNE ORDONNANCE DU DIRECTEUR

Le règlement proposé vient aussi préciser une modification apportée précédemment au code des normes de travail et qui impose aux employeurs et aux recruteurs qui souhaitent faire appel d'une ordonnance du directeur de fournir au préalable une caution sous forme d'un billet ou un paiement au Conseil du travail. (Lorsqu'il s'agit d'un paiement au lieu d'un billet, le paiement doit être au montant de l'ordonnance du directeur ou de 2 000 \$, la moins élevée de ces sommes devant être payée.) Le règlement proposé précise que la caution ou le paiement doit être fourni en même temps que les documents d'appel sont déposés au Conseil.

POUR RÉAGIR À CE DOCUMENT DE CONSULTATION

Si vous souhaitez réagir au présent document, faites parvenir vos commentaires à la Division des normes de travail du ministère du Travail et de l'Éducation postsecondaire de l'une ou l'autre des manières suivantes :

- Envoyez par télécopieur une lettre adressée à la Division des normes de travail : **902-424-0648**
- Envoyez vos commentaires par courriel à cette même Division : labrstd@gov.ns.ca.
- Téléphonnez à la Division au **1-888-315-0110**
- Écrivez à la Division des normes de travail :

Ministère du Travail et de l'Éducation postsecondaire de la Nouvelle-Écosse
Division des normes de travail
5151 Terminal Road, 7^e étage
C.P. 697
Halifax (N.-É.) B3J 2T8

Le rapport est également disponible dans notre site Web à l'adresse <http://www.gov.ns.ca/lae>.

Pour que nous puissions tenir compte de vos commentaires, veuillez nous les faire parvenir d'ici au 3 février 2012.

Veuillez noter que notre rapport pourrait mentionner le nom des individus et des groupes qui nous auront fait parvenir des commentaires ou des soumissions. À moins que les commentaires

ne soient marqués confidentiels, nous supposons que l'auteur accepte que le ministère fasse référence aux commentaires formulés ou en prépare une compilation qui sera rendue publique.

Les répondants doivent savoir qu'en vertu de 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, nous pouvons être tenus de divulguer l'information contenue 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 personnellement faire 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.