

De l'importance de respecter le régime de conformité en matière d'immigration du Canada – inspection des employeurs

02 décembre 2019

Survol

Emploi et Développement social Canada (EDSC) a soumis à des inspections d'immigration de nombreux employeurs qui se prévalent du [Programme des travailleurs étrangers temporaires](#) (PTET) et du [Programme de mobilité internationale](#) (PMI). En cas de non-conformité, ils s'exposent à diverses sanctions, notamment des lettres d'avertissement, des sanctions pécuniaires ainsi que des interdictions temporaires ou permanentes d'utiliser ces programmes. Les employeurs doivent se préparer à faire l'objet de ces inspections.

En septembre 2018, nous avons [publié un article](#) sur le rapport du Bureau du vérificateur général (VG) concernant une vérification du PTET. Le rapport établissait entre autres que EDSC n'avait pas fait suffisamment d'efforts pour se renseigner sur les besoins réels du marché canadien en travailleurs étrangers temporaires (TET) ni pour mener des activités d'application de la loi et des inspections de conformité auprès des employeurs. Pour répondre aux critiques formulées à son encontre, EDSC a mis en place un ensemble de nouvelles politiques, dont les effets ont été ressentis presque immédiatement. Son approche a été parallèlement adoptée par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC).

[EDSC a indiqué](#) avoir effectué 2 800 inspections auprès de plus de 22 000 employeurs ayant reçu une étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) dans le cadre du PTET en 2018. Conformément aux recommandations du VG, EDSC a également instauré des inspections sur place non annoncées dans le cadre de ses efforts visant à renforcer le régime de conformité.

EDSC et IRCC s'appuient sur les inspections pour déterminer si les employeurs qui ont recours au PTET ou au PMI se conforment aux exigences de chaque programme. Lorsque les inspections révèlent des irrégularités, des sanctions peuvent être imposées, dont des lettres d'avertissement, des sanctions pécuniaires pouvant aller jusqu'à 100 000 \$ par infraction, des interdictions temporaires ou permanentes d'utiliser ces

programmes et l'affichage du nom des employeurs fautifs sur le site Web de l'IRCC assorti des détails de l'infraction.

C'est pourquoi les employeurs doivent être conscients de l'éventualité d'une inspection et s'y préparer au mieux afin d'éviter d'être pris en faute.

PTET et PMI

Le PTET permet aux employeurs canadiens d'embaucher des travailleurs étrangers afin de remédier à une pénurie de main-d'œuvre temporaire. Ainsi, ils doivent être en mesure de démontrer qu'ils n'ont trouvé aucun Canadien ni résident permanent pour pourvoir le poste en question. À cet effet, ils doivent généralement demander une EIMT. Si l'étude révèle qu'aucun travailleur canadien n'est disponible pour remplir les conditions du poste et qu'il faut pour cela faire appel à un travailleur étranger, EDSC confirmera l'offre d'emploi au TET en émettant une EIMT favorable.

Autrement, les employeurs peuvent se prévaloir du PMI pour embaucher un travailleur temporaire sans avoir recours à une EIMT. Cette procédure, qui ne requiert pas d'EIMT, est souvent bien moins contraignante pour les employeurs qui cherchent à recruter.

Inspections

Les inspections servent à déterminer si les employeurs qui emploient des TET respectent les conditions de conformité établies par le Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés (RIPR). Les inspections se présentent sous la forme d'un examen administratif sur papier ou d'une inspection sur place. Les employeurs peuvent faire l'objet d'une inspection en cas de non-conformité par le passé, de vérification aléatoire et de soupçons de non-conformité.

EDSC et IRCC évaluent la conformité des employeurs en fonction des critères établis dans le RIPR, à savoir :

- L'employeur a-t-il confié à chaque TET à son service un emploi dans la même profession que celle indiquée dans l'offre d'emploi?
- L'employeur a-t-il versé à chacun de ses TET un salaire qui est essentiellement à le même que celui énoncé dans l'offre d'emploi?
- L'employeur offre-t-il à chacun de ses TET des conditions de travail qui sont essentiellement à les mêmes que celles énoncées dans l'offre d'emploi?
- L'employeur a-t-il fourni des renseignements exacts lors de ses demandes d'EIMT?
- L'employeur respecte-t-il les lois fédérales, provinciales et territoriales qui régissent l'emploi et l'embauche dans la province ou le territoire où le travailleur étranger a été embauché?
- L'employeur a-t-il fait des efforts raisonnables pour offrir un milieu de travail exempt de violence?

Bien qu'elles soient autorisées, les inspections sans préavis ont généralement lieu dans les situations où EDSC/IRCC détermine qu'il existe un risque élevé de non-conformité et où la sécurité des TET peut être en jeu. Ce type d'inspection effectué dans le cadre du PMI est mené par EDSC au nom d'IRCC.

Si un inspecteur établit, au terme de son inspection, qu'un employeur ne se conforme pas à la réglementation, EDSC/IRCC donne à l'employeur en question la possibilité de réagir à toute allégation avant de tirer ses conclusions. Si l'employeur ne parvient pas à expliquer les écarts ou à les corriger, EDSC/IRCC l'aviserá par écrit des infractions commises ainsi que des éventuelles sanctions administratives ou d'une possible interdiction d'utiliser le PTET ou le PMI et, si le RIPR le permet, lui donnera une occasion supplémentaire de fournir des renseignements démontrant que le problème a été résolu.

Prévention

La Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés (LIPR) et le règlement connexe établissent d'importantes responsabilités pour les employeurs qui ont recours au PTET ou au PMI. Ces derniers s'exposent à des conséquences graves en cas de conclusion de non-conformité, notamment des sanctions pécuniaires ou l'interdiction d'utiliser le PTET et le PMI. Ainsi, ils sont bien avisés de se pencher régulièrement sur leurs activités pour ce qui touche l'emploi de TET afin de s'assurer qu'ils continuent de satisfaire aux conditions établies par la LIPR, le PTET et le PMI.

N'hésitez pas à communiquer avec un membre du [groupe Immigration des gens d'affaires](#) de Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. pour en savoir plus sur la façon dont nous pouvons aider votre organisation à l'égard de ses besoins en matière de mobilité internationale, notamment pour ce qui touche le respect du régime de conformité des employeurs.

Par

[Brian Dingle, James Fu](#)

Services

[Travail et emploi, Immigration des gens d'affaires](#)

BLG | Vos avocats au Canada

Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. (BLG) est le plus grand cabinet d'avocats canadien véritablement multiservices. À ce titre, il offre des conseils juridiques pratiques à des clients d'ici et d'ailleurs dans plus de domaines et de secteurs que tout autre cabinet canadien. Comptant plus de 725 avocats, agents de propriété intellectuelle et autres professionnels, BLG répond aux besoins juridiques d'entreprises et d'institutions au pays comme à l'étranger pour ce qui touche les fusions et acquisitions, les marchés financiers, les différends et le financement ou encore l'enregistrement de brevets et de marques de commerce.

blg.com

Bureaux BLG

Calgary

Centennial Place, East Tower
520 3rd Avenue S.W.
Calgary, AB, Canada
T2P 0R3

T 403.232.9500
F 403.266.1395

Ottawa

World Exchange Plaza
100 Queen Street
Ottawa, ON, Canada
K1P 1J9

T 613.237.5160
F 613.230.8842

Vancouver

1200 Waterfront Centre
200 Burrard Street
Vancouver, BC, Canada
V7X 1T2

T 604.687.5744
F 604.687.1415

Montréal

1000, rue De La Gauchetière Ouest
Suite 900
Montréal, QC, Canada
H3B 5H4

T 514.954.2555
F 514.879.9015

Toronto

Bay Adelaide Centre, East Tower
22 Adelaide Street West
Toronto, ON, Canada
M5H 4E3

T 416.367.6000
F 416.367.6749

Les présents renseignements sont de nature générale et ne sauraient constituer un avis juridique, ni un énoncé complet de la législation pertinente, ni un avis sur un quelconque sujet. Personne ne devrait agir ou s'abstenir d'agir sur la foi de ceux-ci sans procéder à un examen approfondi du droit après avoir soupesé les faits d'une situation précise. Nous vous recommandons de consulter votre conseiller juridique si vous avez des questions ou des préoccupations particulières. BLG ne garantit aucunement que la teneur de cette publication est exacte, à jour ou complète. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite sans l'autorisation écrite de Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Si BLG vous a envoyé cette publication et que vous ne souhaitez plus la recevoir, vous pouvez demander à faire supprimer vos coordonnées de nos listes d'envoi en communiquant avec nous par courriel à desabonnement@blg.com ou en modifiant vos préférences d'abonnement dans blg.com/fr/about-us/subscribe. Si vous pensez avoir reçu le présent message par erreur, veuillez nous écrire à communications@blg.com. Pour consulter la politique de confidentialité de BLG relativement aux publications, rendez-vous sur blg.com/fr/ProtectionDesRenseignementsPersonnels.

© 2025 Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Borden Ladner Gervais est une société à responsabilité limitée de l'Ontario.