

Direction des normes d'emploi

Renseignements sur l'inscription de l'employeur

Tous les employeurs souhaitant recruter des travailleurs étrangers au Manitoba doivent être titulaires d'une licence délivrée par la Direction des normes d'emploi. Cette exigence découle de la *Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs* qui prévoit des protections pour les travailleurs étrangers.

Comment un employeur peut-il s'inscrire?

Les formulaires d'inscription des employeurs peuvent être téléchargés à partir du site Web de la Direction des normes d'emploi. Les employeurs devront donner des renseignements sur leur entreprise et le type de postes pour lesquels ils recrutent. Ils devront également fournir de l'information concernant les agences tierces et tous les particuliers qui prendront part au processus de recrutement.

La demande d'immigration du travailleur étranger ne sera traitée que lorsque l'employeur se sera inscrit auprès de la Direction des normes d'emploi.

Combien coûte l'inscription et à quel moment un employeur doit-il s'inscrire?

L'inscription ne coûte rien. Un employeur doit s'inscrire auprès de la Direction des normes d'emploi avant de présenter une demande d'étude d'impact sur le marché du travail du gouvernement du Canada ou lorsqu'il présente une offre d'emploi dans le cadre du processus de demande du programme Candidats du Manitoba.

Quels sont les facteurs dont tient compte la Direction des normes d'emploi en examinant les demandes?

La Direction veillera à ce que le demandeur ait fourni tous les renseignements exigés pour faire la demande et examinera la conduite passée du demandeur afin de déterminer si celui-ci se comportera légalement et honnêtement et respectera l'intérêt public lorsqu'il exploitera l'entreprise qui fait l'objet de la licence ou de l'inscription.

Qu'arrive-t-il si un employeur ne s'inscrit pas avant de recruter des travailleurs à l'échelle internationale?

Les employeurs qui déposent une demande d'étude d'impact sur le marché du travail auprès du gouvernement fédéral sans présenter de certificat d'inscription sont renvoyés à la Direction des normes d'emploi pour s'y inscrire. Le recrutement sans inscription est une infraction passible d'une amende pouvant aller de 25 000 à 50 000 \$.

Quelles sont les modalités de recrutement des travailleurs étrangers?

Pour de plus amples renseignements sur le recrutement de travailleurs étrangers, consultez le site Web de la ou celui du .

Pour obtenir plus de renseignements sur le recrutement de travailleurs étrangers, veuillez consulter le site de la Division de l'immigration et du multiculturalisme au www.immigraumanitoba.com, ou le site du Programme des travailleurs étrangers temporaires du gouvernement du Canada.

Quand peut-on commencer à recruter des travailleurs étrangers?

Un recruteur peut commencer à faire du recrutement dès la réception de sa licence. Les employeurs peuvent commencer dès qu'ils reçoivent leur avis d'inscription.

Peut-on passer par l'intermédiaire d'une tierce partie pour recruter des travailleurs étrangers?

Les travailleurs étrangers ne peuvent être recrutés par une tierce partie que si celle-ci a obtenu une licence en s'adressant à la Direction des normes d'emploi ou est exemptée. Le recrutement sans licence est une infraction passible d'une amende pouvant aller de 25 000 à 50 000 \$. L'employeur qui embauche le travailleur est aussi tenu responsable, ce qui aura pour conséquence de faire annuler son inscription.

Les organismes ou personnes ci-dessous n'ont pas besoin de licence :

- Les organismes du gouvernement ou des municipalités
- Toute personne qui trouve des employés pour son employeur

Toute personne qui n'est pas rémunérée pour trouver du travail pour un membre de sa famille

Un employeur peut-il retenir les services d'un recruteur qui n'est pas titulaire d'une licence?

Le directeur des Normes d'emploi peut, par autorisation écrite, permettre à un employeur d'engager un particulier pour qu'il recrute des travailleurs étrangers en son nom, même si ce particulier n'est pas titulaire d'une licence délivrée à cette fin si :

- l'employeur a demandé son inscription afin de pouvoir recruter des travailleurs étrangers et est habilité à être inscrit;

le salaire que l'employeur versera à l'égard des postes occupés par des travailleurs étrangers correspondra au moins au double du salaire moyen dans le secteur industriel du Manitoba.

Quels renseignements l'employeur doit-il fournir une fois qu'il a embauché un travailleur étranger?

Sur la demande, l'employeur doit donner à la Direction des normes d'emploi les renseignements suivants :

- le nom, l'adresse et le numéro de téléphone du travailleur;
- le titre du poste du travailleur;
- le lieu où le travailleur étranger accomplit la plupart de ses tâches.

Sur demande du directeur, l'employeur devra peut-être aussi fournir d'autres renseignements, conformément au règlement.

à la demande

Comment puis-je savoir si une personne est titulaire d'une licence?

La seule façon de vérifier est de consulter le site Web www.manitoba.ca/labour/standards/index.fr.html ou de se mettre en rapport avec la Direction des normes d'emploi. Les noms de toutes les personnes ou entreprises disposant d'une licence valide sont affichés sur notre site Web. Si un nom n'est pas sur la liste, la personne ou l'entreprise n'a pas de licence.

Des frais peuvent-ils être exigés d'un travailleur?

Non, ni le recruteur ni l'employeur ne peuvent faire payer de droits (directement ou indirectement) à un travailleur.

Comment les travailleurs sont-ils protégés contre l'imposition de droits?

La Direction des normes d'emploi procède à des inspections et à des enquêtes afin de vérifier que les employés ne doivent pas payer de droits.

Si un employé a dû payer des droits, la Direction ordonnera leur remboursement. Elle pourrait aussi révoquer la licence du titulaire et lui imposer des amendes pouvant aller de 25 000 à 50 000 \$. Les administrateurs et les dirigeants d'une corporation peuvent aussi s'exposer à des amendes de 25 000 \$.

Qui paie les droits associés au recrutement des travailleurs étrangers?

Les employeurs doivent payer les droits de recrutement, s'il y en a. La *Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs* interdit catégoriquement l'imposition de droits aux travailleurs.

Qui paie les droits associés aux services d'aide à l'immigration?

Les travailleurs étrangers qui viennent au Manitoba parce qu'ils ont été recrutés pour travailler chez un employeur reçoivent les formulaires de demandes et l'aide nécessaires de la part de Citoyenneté et Immigration Canada ou du programme Candidats du Manitoba.

Si le travailleur a besoin d'aide supplémentaire, c'est à lui de choisir les services voulus. Les services en question ne peuvent pas être fournis par une personne qui a des liens directs ou indirects avec l'activité de recrutement.

Les conditions d'emploi d'un travailleur étranger peuvent-elles être modifiées?

Les travailleurs étrangers, y compris ceux qui ont un emploi temporaire, ont les mêmes droits et responsabilités que les autres travailleurs du Manitoba.

De plus, les travailleurs étrangers sont protégés par les conditions en vertu desquelles ils ont été autorisés à travailler au Manitoba. Cela signifie que l'employeur ne peut pas réduire les conditions du contrat de travail ou de l'étude d'impact sur le marché du travail, même si le travailleur est d'accord. La Direction des normes d'emploi veillera à l'application du taux de rémunération et des avantages sociaux négociés comme normes minimales.

Qu'arrive si un employeur embauche un travailleur étranger temporaire et qu'il doive le mettre à pied?

Si un employeur met à pied un travailleur étranger temporaire, il doit communiquer avec la Direction des normes

d'emploi afin de discuter des mesures à prendre pour informer et soutenir le travailleur. Il doit aussi aviser Emploi et Développement social Canada et Citoyenneté et Immigration Canada.

Que se passe-t-il s'il n'y a pas d'emploi à l'arrivée du travailleur étranger?

L'employeur est tenu de signaler immédiatement tout changement à la Direction des normes d'emploi. L'employeur doit verser toute prestation promise au moment du processus de recrutement, tels les frais de transport pour venir au Manitoba et en repartir. Il doit aussi aviser Emploi et Développement social Canada et Citoyenneté et Immigration Canada.

Quels documents l'employeur doit-il conserver lorsqu'il recrute des travailleurs étrangers?

Il doit garder pendant trois ans au moins des registres complets et précis sur les opérations financières, de même que des documents où figurent :

- le nom, l'adresse, le numéro de téléphone du travailleur et le lieu où celui-ci exerce la plupart de ses fonctions
- les dépenses engagées – directement ou indirectement – par l'employeur, ou par un employé de l'employeur, pendant le processus de recrutement
- une copie de l'étude d'impact sur le marché du travail et de tout contrat ou toute entente conclus avec le travailleur étranger et l'agent de recrutement

Comment un employeur peut-il se protéger contre les agents de recrutement sans scrupules lorsqu'il cherche à embaucher des travailleurs étrangers?

1. Si vous êtes contacté par une personne offrant ses services pour recruter des travailleurs étrangers pour votre entreprise ou si vous songez à engager les services d'un recruteur, consultez la page intitulée « Titulaires d'une licence valide » dans la section *Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs* du site au www.gov.mb.ca/labour/standards/index.fr.html, pour vous assurer que cette personne est titulaire d'une licence.
2. Si vous êtes contacté par un travailleur étranger qui cherche un emploi, assurez-vous qu'aucun recruteur non autorisé n'est impliqué.
3. Sachez que la *Loi* interdit à un avocat ou à un consultant en immigration d'exiger des droits de la part d'un travailleur étranger avant de chercher ou de trouver un emploi pour celui-ci.
4. Si un agent de recrutement sans licence vous sollicite, signalez cela à la Direction des normes d'emploi.

Puis-je faire appel?

La *Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs* prévoit que les demandeurs peuvent faire appel auprès de la Cour du Banc du Roi en cas de refus, d'annulation ou de suspension d'une licence ou d'une inscription. Les demandeurs qui désirent faire appel doivent remplir un Avis de requête (formule 14B de la Direction des publications officielles) dans les 14 jours qui suivent la réception de la décision.

Lorsque la Direction des normes d'emploi fait parvenir sa décision au demandeur, elle donne à celui-ci tous les renseignements nécessaires sur la procédure d'appel; les employés de la Direction peuvent aussi répondre à toutes les questions des demandeurs.

Pour de plus amples renseignements, communiquez avec la Section de l'inscription des employeurs.

Téléphone : 204 945-3352; ou
1 800 821-4307 (sans frais du Manitoba)

Télécopieur : 204 948-2882

Courriel : Employmentstandards@gov.mb.ca

Site Web : www.manitoba.ca/labour/standards/index.fr.html

Ceci n'est qu'un aperçu général et les renseignements fournis peuvent changer. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter la législation afférente, dont la *Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs*, et demander conseil auprès de la Direction des normes d'emploi.

**Offerts dans de multiples formats
sur demande.**

le mai 24, 2023

Fermer

manitoba.ca | 1-866-MANITOBA