



Cette fiche d'information a été préparée à des fins d'information générale. Il ne s'agit pas d'un document juridique. Veuillez vous reporter à l'Employment Standards Act and Regulation (Loi et réglementation sur les normes d'emploi) aux fins d'interprétation et d'application de la Loi.

July 2016

Travailleurs étrangers temporaires

Les travailleurs étrangers temporaires sont assujettis à l'*Employment Standards Act and Regulation*. Ces dispositions comprennent les heures supplémentaires, les jours fériés et congés payés, les vacances annuelles et paye de vacances et le salaire minimum.

Aucuns frais d'embauche

Personne ne peut exiger à une autre des frais pour :

- aider cette personne à se trouver un emploi;
- lui fournir des informations sur des emplois potentiels.

Un travailleur étranger temporaire ne peut être tenu de payer pour obtenir de l'aide en matière d'immigration contre un placement dans un emploi.

Un travailleur étranger temporaire ne peut être tenu de verser un cautionnement ou un dépôt pour lui assurer de terminer une période de travail ou un contrat d'emploi, ou de payer une pénalité s'il n'atteint pas cet objectif.

Un travailleur étranger temporaire ne peut être tenu de rembourser les frais que l'employeur a versés à un service de placement ou à toute autre personne pour le recrutement du travailleur.

Retenues à la source

L'employeur ne peut retenir à la source que les déductions requises par la loi (comme l'impôt sur le revenu, les cotisations au Régime de pensions du

Canada, les cotisations d'assurance-emploi et les cotisations syndicales). L'employeur ne peut exiger d'un employé qu'il paie une partie des frais d'exploitation de l'entreprise, notamment :

- les coûts pour faire venir un travailleur étranger temporaire au Canada;
- les frais encourus en raison de vol, de dommages, de bris, de mauvaise qualité du travail, de défaut de paiement d'un client ou autres.

L'employeur peut déduire les avances et les paiements en trop sur le salaire si l'employé en fournit l'autorisation écrite.

Versement des salaires

Les salaires doivent être versés en monnaie canadienne par chèque, virement, mandat ou dépôt direct au compte bancaire de l'employé.

L'employeur ne peut fournir des biens ou des services en remplacement des salaires.

L'employeur doit verser le salaire indiqué sur l'avis relativement au marché du travail. Si le versement en est inférieur, la différence est récupérable en tant que salaire.

Cessation d'emploi

L'employeur peut mettre fin à l'emploi d'une personne en lui remettant le préavis requis ou l'indemnité compensatrice de préavis.

À suivre ...



L'employeur ou le service de placement ne peut forcer un travailleur étranger temporaire à retourner dans son pays d'origine si l'employeur met fin à son contrat de travail avant que son permis de travail expire ou que le travailleur étranger temporaire se trouve un emploi chez un autre employeur. Seul le gouvernement du Canada a l'autorisation légale de renvoyer une personne du Canada.

L'employeur ne peut refuser de continuer d'employer une personne qui dépose une plainte en vertu des normes d'emploi ni faire de la discrimination à l'égard d'une personne en matière d'emploi.

Plaintes

Les travailleurs étrangers temporaires qui comprennent mal la langue ne sont pas tenus d'utiliser la trousse d'instructions à l'usage du client avant de déposer une plainte en vertu des normes d'emploi.