



Le 21 octobre 2014

[TRADUCTION]

Par courriel : [NA-TFWP-PTET@hrsdc-rhdcc.gc.ca](mailto:NA-TFWP-PTET@hrsdc-rhdcc.gc.ca)

Monsieur Campion Carruthers  
Directeur, Division de l'intégrité des programmes  
Programme des travailleurs étrangers temporaires  
Emploi et Développement social Canada  
140, promenade du Portage (arrêt postal 409)  
Gatineau (Québec) K1A 0J9

Monsieur,

Je vous écris au nom de la Section du droit de l'immigration de l'Association du barreau canadien (Section de l'ABC). L'ABC est une association nationale qui compte plus de 37 000 avocats, notaires, étudiants en droit et professeurs de droit, et dont le mandat consiste à favoriser l'amélioration du droit et de l'administration de la justice. La Section de l'ABC est composée d'avocats dont la pratique englobe tous les aspects du droit de l'immigration et des réfugiés.

Nous vous remercions de l'occasion qui nous a été offerte, en date du 7 octobre 2014, de participer avec vous à la conférence téléphonique sur le cadre de conformité proposé pour le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) et le Programme de mobilité internationale (PMI)<sup>1</sup>. Nous vous sommes reconnaissants de nous consulter à mesure que vous élaboriez le cadre, et nous voudrions vous fournir nos observations par écrit pour exposer de manière plus précise notre position sur les sujets abordés pendant cet appel.

Au cours des dernières années, le gouvernement fédéral a apporté un certain nombre de modifications au PTET afin de prévenir et de décourager la non-conformité des employeurs, notamment les vérifications auprès des employeurs, les inspections, la publication des noms des employeurs fautifs et les interdictions. Ces modifications ont été mises en œuvre en l'absence d'un cadre général et transparent pour évaluer la conformité des employeurs, ce qui fait que les employeurs et les agents du gouvernement ne connaissent pas exactement ce que sont les droits et les obligations des employeurs pendant le processus<sup>2</sup>.

Bien que nous appuyions l'introduction par le gouvernement d'un cadre complet de conformité, nous avons des préoccupations au sujet de plusieurs aspects de la proposition :

---

<sup>1</sup> La proposition est présentée dans le [document de travail](#) d'EDSC de septembre 2014.

<sup>2</sup> Voir, notamment, le [mémoire de juin 2013](#) demandant que les pouvoirs du gouvernement, les droits et les obligations des employeurs au cours des enquêtes soient plus clairement définis.

1. Dans l'ensemble, le mécanisme de mise en œuvre proposé risque de montrer du doigt les employeurs qui utilisent le PTET, quitte à compromettre la croissance de l'économie canadienne et à nuire à sa capacité de garder, au Canada, les travailleurs qualifiés étrangers en tant que résidents permanents.
2. Le régime de conformité impose aux employeurs des normes de responsabilité absolue, sans précédent, pour les erreurs et ne prévoit pas de moyen de défense fondée sur la « diligence raisonnable », ni de pouvoir discrétionnaire aux décideurs de renoncer aux sanctions.
3. Les amendes et les autres sanctions du mécanisme sont plus sévères que les sanctions imposées par les autres régimes réglementaires comparables du Canada et des autres pays.
4. La possibilité pour les agents de confirmer les constatations de non-respect et d'imposer des sanctions sans que les employeurs puissent avoir recours à une cour d'appel ou à un examen effectué par un tribunal indépendant constitue une injustice fondamentale.

### **L'effet du cadre de conformité proposé**

Bien que le gouvernement qualifie le PTET de programme de « dernier recours », les travailleurs qualifiés étrangers forment le gros du bassin d'où le Canada puise les résidents permanents dans le cadre de ses volets de l'immigration économique. L'emploi réservé au Canada et l'expérience de travail au Canada sont considérés comme les principaux critères de l'évaluation des candidats dans le cadre de ces volets. Pour être admissibles à la catégorie fédérale des travailleurs qualifiés et à la catégorie fédérale des métiers spécialisés, les travailleurs étrangers temporaires (TET) doivent se procurer une étude d'impact sur le marché du travail (EIMT). Le PTET et le PMI représentent également la première voie d'entrée au Canada pour bon nombre de demandeurs au titre de la catégorie de l'expérience canadienne, laquelle permet au TET ayant une année d'expérience comme travailleur qualifié de présenter une demande de résidence permanente. Le gouvernement a mis en place le programme d'Entrée express afin de faciliter l'obtention de la résidence permanente pour ceux et celles qui sont les plus susceptibles de réussir sur le plan économique au Canada. Nous avons été informés que les travailleurs ayant une EIMT occuperont la meilleure position dans le bassin de candidats. Par conséquent, les TET sont en fait les travailleurs « les plus brillants et les plus compétents » que le Canada cherche à attirer à long terme<sup>3</sup>. Les sanctions proposées auront sans doute un effet négatif sur le recours au PTET, limitant ainsi la capacité du Canada d'attirer et de garder les travailleurs les plus susceptibles de réussir leur intégration et de répondre aux besoins continus de notre marché du travail.

Les entreprises canadiennes voulant demeurer concurrentielles dans l'économie mondiale doivent attirer et recruter des chefs de file de leur industrie pour des postes donnés, même lorsque des citoyens canadiens et des résidents permanents possèdent les qualifications de base pour ces postes. Les sanctions proposées pour les employeurs fautifs risquent inutilement d'ostraciser les entreprises qui embauchent des TET. Il est possible que de nombreuses entreprises se montrent réticentes à prendre le risque de cette responsabilité et décident de décentraliser leurs opérations à

---

<sup>3</sup> Voir, notamment, Citoyenneté et Immigration Canada, communiqué de presse, « [Attirer les travailleurs qualifiés les plus brillants et les plus compétents](#) » (11 décembre 2012).

l'extérieur du Canada ou de chercher de plus en plus à délocaliser leurs services ou à avoir recours à la sous-traitance. Cela va entraîner davantage de pertes pour le marché du travail canadien, notamment les pertes sur les revenus fiscaux, ainsi que les pertes de possibilités d'emploi pour les citoyens canadiens et les résidents permanents. Cela pourrait également décourager les entreprises d'investir au Canada. Alors que l'objectif du régime de conformité est de décourager et de sanctionner les employeurs qui ne respectent pas le PTET, ces mesures produiront un effet imprévu, soit, de pousser les entreprises à se tourner vers d'autres pays pour trouver les moyens de répondre à leurs besoins commerciaux.

### **Responsabilité absolue**

Le cadre de conformité proposé supprimera la possibilité d'invoquer la bonne foi pour les erreurs de non-conformité dans l'interprétation des obligations d'un employeur et des erreurs comptables ou administratives involontaires, même lorsque l'employeur aura pris des mesures correctives. En vertu du régime proposé, les seuls moyens de défense qu'un employeur fautif pourrait invoquer en cas de non-conformité, aux termes du paragraphe 203 (1.1) du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*, seraient limités aux circonstances qui échappent à son contrôle, notamment la force majeure et les modifications apportées aux lois fédérales ou provinciales et aux conventions collectives, ainsi que des conditions économiques changeantes. Il appert que les modifications proposées ne permettront même pas le moyen de défense fondée sur la « diligence raisonnable », ce qui équivaut à imposer un régime de responsabilité absolue pour les erreurs commises.

Le fait d'imputer aux employeurs la responsabilité en cas de non-conformité même lorsque ceux-ci ont fait des efforts de bonne foi pour se conformer aux exigences et ont fait preuve de diligence raisonnable est contraire aux objectifs déclarés du régime de conformité, à savoir, décourager l'inobservation des lois et règlements, les abus et la fraude. Le gouvernement encourage les employeurs à divulguer de leur plein gré et de façon proactive les inobservations éventuelles. Nous nous demandons si les employeurs continueront de le faire dans le cadre de ce régime. Bien que les efforts d'un employeur visant à remédier au non-respect des exigences seront pris en considération dans l'évaluation de la gravité des cas présumés de non-conformité, il est difficile de comprendre pourquoi une solution exhaustive ne dégagerait pas l'employeur de sa responsabilité pour les erreurs commises par inadvertance, surtout lorsque la non-conformité s'est produite malgré le fait que l'employeur ait fait preuve de toute la diligence requise.

Si les employeurs sont tenus complètement responsables des erreurs entraînant la non-conformité et sont passibles de lourdes sanctions en raison de toute décision qui leur est défavorable, le fardeau de la preuve est alors plus élevé que la norme de la prépondérance des probabilités qui, selon nos informations, doit être la norme applicable dans de telles circonstances.

### **Sanctions**

Le caractère sévère des sanctions administratives pécuniaires (SAP) et des autres sanctions proposées par le régime de conformité est disproportionné par rapport à celles appliquées par les autres organismes de réglementation au Canada et dans les autres pays<sup>4</sup>. Le Régime de pensions du Canada, par exemple, prévoit une amende maximale de 10 000 \$ pour une violation. L'Agence canadienne des services frontaliers peut imposer une amende maximale de 25 000 \$ pour toute contravention à la *Loi sur les douanes*. Environnement Canada peut infliger aux entreprises une amende maximale de 25 000 \$ pour chaque violation relative à l'environnement. Aux États-Unis, les employeurs sont passibles, dans le cadre du programme pour les travailleurs invités (*Guest Worker*

---

<sup>4</sup> Voir le tableau à l'annexe « A ».

*Program*), d'une amende pouvant atteindre 16 000 \$ par travailleur. En Australie, le ministère de l'immigration et la protection des frontières (*Department of Immigration and Border Protection*) cible les entreprises impliquées sciemment dans le travail illégal. Son régime prévoit des amendes maximales de 15 000 \$ pour les infractions commises par les sociétés, et des amendes maximales de 75 000 \$ lorsque la notification de violation est contestée par la société et le litige tranché par un tribunal civil. Dans le cadre de conformité du PTET et du PMI proposé, les employeurs fautifs sont passibles d'une amende pouvant atteindre 100 000 \$ par travailleur, et pourraient se voir interdire de participer au programme pour une période pouvant aller jusqu'à 10 ans. Une interdiction permanente est également à l'étude.

Les sanctions proposées sont exagérément punitives et disproportionnées par rapport à plusieurs des violations. Considérons, par exemple, un employeur qui augmente les salaires de tous ses employés, y compris 20 TET. Un agent pourrait conclure que les salaires majorés ne sont pas *à la fois* « essentiellement les mêmes » que les salaires et conditions de travail prévus dans l'offre d'emploi des travailleurs et que cela a aussi eu un effet négatif sur le marché du travail canadien. Le critère « essentiellement les mêmes » est vague et peut être interprété différemment par les agents. Les constatations selon lesquelles la conduite de l'employeur pourrait « avoir eu un effet négatif sur le marché du travail canadien » ne seront jamais autre chose que de la spéculation. Malgré cela, les employeurs pourraient, sur la base de ces constatations, être passibles d'une amende pouvant atteindre 80 000 \$ par TET et pourraient également être interdits de prendre part au PTET pour une durée de deux ans. Cela entraînerait une amende totale de 1,6 million de dollars, qui est assez grande pour provoquer de graves répercussions sur la viabilité de nombreuses opérations, et qui pourrait mettre en péril des emplois occupés par des Canadiens et des résidents permanents. Pire encore, il semble que le ministère serait *obligé* d'imposer ces sanctions, même lorsque l'employeur a de plein gré dévoilé les augmentations de salaire envisagées et n'a jamais été avisé par l'EDSC que de nouvelles EIMT seraient requises.

L'idée de publier les noms et adresses des employeurs jugés non conformes, y compris ceux dont la non-conformité serait le résultat d'une erreur administrative ou comptable simple, est trop sévère et pourrait causer des dommages financiers très importants aux employeurs. Il est vrai qu'il y a de bonnes raisons de publier les noms des employeurs qui ont été interdits d'accès au programme (afin de veiller à ce que les TET ne cherchent pas un emploi auprès de ces employeurs), cependant, il n'y a pas de motif d'intérêt public de publier les noms des employeurs qui ont seulement été infligés de SAP. La publication causerait une humiliation publique, en pointant inutilement du doigt les employeurs dont les violations sont peut-être d'ordre administratif.

### **Équité procédurale**

Le cadre de conformité proposé donnera aux agents le pouvoir d'imposer des sanctions importantes en limitant le plus possible le principe de l'application régulière de la loi. Il n'est pas prévu d'audience ni de possibilité d'appel, mais plutôt ce qui semble être un examen interne effectué par un autre agent si l'employeur conteste la constatation de non-conformité. Étant donné que le gouvernement propose d'octroyer aux agents le pouvoir d'imposer de lourdes sanctions du fait de la responsabilité absolue pour les erreurs commises, on devrait mettre en place un mécanisme d'examen rigoureux des constatations de non-conformité et des sanctions, de préférence un droit de faire appel devant un tribunal ou, à tout le moins, d'avoir recours à un examen effectué par un tribunal administratif indépendant et impartial. L'équité procédurale exigerait également que les employeurs aient la possibilité de connaître ce qu'on leur reproche, et avoir le droit de formuler des observations orales ou écrites avant que toute sanction ne soit imposée.

La plupart des organismes de réglementation fédéraux qui imposent des SAP pour les violations aux règlements accordent une audience *de novo* devant un tribunal administratif indépendant, *en plus* du contrôle judiciaire. Dans le contexte de l'immigration, les délégués du ministre peuvent imposer des sanctions sévères en vertu du par. 228 du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*, y compris le renvoi du Canada, mais cela se produit uniquement lorsque la violation implique un ressortissant étranger. Les citoyens canadiens et les résidents permanents disposent, en vertu de la LIPR, du droit d'interjeter appel d'une décision défavorable devant un tribunal.

Le système de sanctions administratives proposé manque d'équité procédurale à bien d'autres égards :

- Les autorités de l'immigration peuvent suspendre le traitement des EIMT et des permis de travail durant les enquêtes, sans qu'aucune limite à la durée des enquêtes ne soit fixée. On risque alors d'avoir des interdictions indéfinies.
- Le document de travail propose que le cadre de conformité s'applique à tous les TET, et non uniquement à ceux qui ont reçu un permis de travail après l'élargissement proposé des pouvoirs en matière de conformité. Nous nous interrogeons sur l'équité des conséquences rétroactives pour des actes ou omissions qui ont eu lieu au moment où la loi ne prévoyait pas de conséquences pour les violations.
- Le cadre de conformité exige, entre autres, que les employeurs se conforment à toutes les lois provinciales sur l'emploi et le recrutement. Nous nous demandons si le gouvernement fédéral est en mesure de former les agents qui effectueront les évaluations de conformité aux lois sur les normes d'emploi dans chaque province et territoire et, effectivement, si l'imposition de sanctions pour le non-respect des lois provinciales relève même de la compétence des décideurs fédéraux. La plupart des provinces et des territoires ont des mécanismes complexes visant à assurer la conformité et sont dotés de tribunaux spécialisés chargés de traiter les normes d'emploi et de mécanismes d'appel solides. Le non-respect des lois provinciales ou territoriales et les décisions de non-conformité rendues par les agents du gouvernement dans un domaine qui ne relève pas de la compétence fédérale ne devraient pas avoir des répercussions à l'échelle fédérale. Les employeurs risquent d'être reconnus coupables, à la fois en vertu des lois fédérales et des lois provinciales, des mêmes actes ou omissions et de faire l'objet de multiples sanctions.
- Les manuels d'EDSC ne sont pas publics, ce qui entraîne un manque de transparence dans le cadre des critères pour décider :
  - ce qui est réputé « pas essentiellement les mêmes » salaires et conditions de travail,
  - ce qui constituera une preuve satisfaisante des efforts d'un employeur d'embaucher ou de former des Canadiens, de créer des emplois ou de retenir des Canadiens et de transférer des compétences et du savoir aux Canadiens, et
  - quels seront les autres critères pris en compte dans le cadre de l'évaluation, surtout en ce qui concerne la conformité aux plans de transition.

## **Recommandations**

La Section de l'ABC recommande que l'EDSC :

1. mette en place un processus d'examen complet qui prévoit l'appel devant une cour, ou à tout le moins, une audience de *novo* devant un tribunal indépendant et impartial sur les constatations de non-conformité et sur l'imposition de sanctions;

2. permette aux décideurs d'exercer de la discrétion pour renoncer aux SAP et aux autres sanctions dans les cas de non-conformité au régime, en considérant les antécédents de non-conformité de l'employeur, la diligence raisonnable et les efforts de corriger la situation, la divulgation de plein gré, ainsi que la gravité de la violation;
3. supprime la norme de responsabilité absolue proposée pour les erreurs commises, car cette norme imposerait des sanctions aux employeurs fautifs sans tenir compte des mesures correctives que ces derniers auront prises ou de la diligence raisonnable dont ils auront fait preuve;
4. rendre les manuels d'EDSC accessibles immédiatement pour que les employeurs prennent connaissance des normes sur la base desquelles l'évaluation sera réalisée;
5. mettre sur pied un mécanisme de divulgation volontaire qui permettrait aux employeurs d'éviter les sanctions en :
  - a. cherchant des avis formels d'EDSC ou de CIC pour savoir si des changements à l'emploi envisagés ne seront pas considérés comme essentiellement les mêmes, et
  - b. divulguant de façon proactive la non-conformité avant toute enquête et obtenir des conseils sur la manière de corriger la situation;
6. diminuer sensiblement les montants de SAP proposés pour assurer l'équité et la cohérence avec les autres régimes fédéraux de SAP. Limiter le montant maximal de SAP qui peut-être imposé;
7. fixer la période maximale de l'interdiction d'accès de l'employeur au PTET et au PMI durant une enquête. Clarifier si les interdictions s'appliquent à toutes les sociétés affiliées ou tous les lieux, ou sont limitées à un endroit précis ou à la société qui fait l'objet de l'examen de conformité;
8. supprimer la possibilité de l'application rétroactive des mesures de conformité;
9. Éliminer la possibilité pour les autorités fédérales de l'immigration de sanctionner les employeurs pour le non-respect des lois provinciales sur l'emploi; et
10. publier uniquement les noms des employeurs fautifs qui ont été interdits de participer au programme et ont épuisé tous les recours possibles en matière d'appel.

Nous serions heureux de pouvoir poursuivre ces discussions sur le cadre de conformité proposé. Nous vous remercions encore une fois de nous avoir donné cette occasion de fournir nos commentaires sur cette question importante.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

*(Lettre originale signée par Kerri Froc au nom de Deanna L. Okun-Nachoff)*

Deanna L. Okun-Nachoff  
Présidente, Section du droit de l'immigration

## Annexe « A » – Résumé des régimes fédéraux de SAP et certaines comparaisons internationales

ORGANISME DE RÉGLEMENTATION	TRIBUNAL (Oui/Non)	Possibilité d'exemption des SAP?	Maximum des SAP
Régime de pensions du Canada (RPC)	Oui  Premier palier : examen effectué par un agent (réexamen) dans un délai de 90 jours <a href="http://www.servicecanada.gc.ca/fra/services/pensions/rpc/appel.shtml">http://www.servicecanada.gc.ca/fra/services/pensions/rpc/appel.shtml</a>  Deuxième palier : appel devant le Tribunal de la sécurité sociale (TSS) et ensuite à la Division d'appel du TSS <a href="http://www.canada.ca/fr/tss/pa/dgrpcsv.html">http://www.canada.ca/fr/tss/pa/dgrpcsv.html</a>	Oui  En application du par. 90.1(4) du <i>Régime de pensions du Canada</i> , le ministre peut réduire la pénalité infligée en vertu du paragraphe (1) ou annuler la décision qui l'inflige dans l'un ou l'autre des cas suivants : a) il est saisi de faits nouveaux; b) il est convaincu que la décision a été rendue avant que soit connu un fait essentiel ou qu'elle est fondée sur une erreur relative à un tel fait; c) il est convaincu que la pénalité ne pourra être recouvrée dans un avenir suffisamment rapproché; d) il est convaincu que le paiement causerait un préjudice injustifié au débiteur.	10 000 \$ en application (du par. 90.1(2) du <i>Régime de pensions du Canada</i> <a href="http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/C-8/page-52.html">http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/C-8/page-52.html</a>
Assurance-emploi (AE)	Oui  Premier palier : examen par un agent (réexamen) dans un délai de 90 jours <a href="http://www.ae.gc.ca/fra/accueil.shtml">http://www.ae.gc.ca/fra/accueil.shtml</a>  Deuxième palier : appel devant le Tribunal de la sécurité sociale (TSS) et ensuite à la Division d'appel du TSS <a href="http://www.canada.ca/fr/tss/pa/dgae.html">http://www.canada.ca/fr/tss/pa/dgae.html</a>	Non	Particuliers : le paragraphe 38(2) de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> établit des distinctions en fonction des périodes de prestations. En général, la pénalité ne dépasse pas le triple du taux de prestations hebdomadaires du prestataire pour chaque acte délictueux.  Employeurs : 12 000 \$ pour chaque relevé d'emploi, ou une amende correspondant au total de toutes les pénalités imposées aux prestataires en lien avec les infractions commises*.  *Amende ne pouvant dépasser 25 000 \$ pour les contraventions graves (par. 39(5) de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> ).  <a href="http://www.servicecanada.gc.ca/fra/ae/fraude/delit_grave.shtml">http://www.servicecanada.gc.ca/fra/ae/fraude/delit_grave.shtml</a>  <a href="http://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/E-5.6.pdf">http://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/E-5.6.pdf</a>

ORGANISME DE RÉGLEMENTATION	TRIBUNAL (Oui/Non)	Possibilité d'exemption des SAP?	Maximum des SAP
Sécurité de la vieillesse (SV)	<p>Oui</p> <p>Premier palier : examen par un agent</p> <p>Deuxième palier : appel devant le Tribunal de la sécurité sociale</p> <p><a href="http://www.servicecanada.gc.ca/fra/services/pensions/sv/appel.shtml">http://www.servicecanada.gc.ca/fra/services/pensions/sv/appel.shtml</a></p>	<p>Oui</p> <p>En application du par 44.1 (4) de la <i>Loi sur la sécurité de la vieillesse</i>, le ministre peut réduire la pénalité infligée en vertu du paragraphe (1) ou annuler la décision qui l'inflige dans l'un ou l'autre des cas suivants :</p> <p>a) il est saisi de faits nouveaux;</p> <p>b) il est convaincu que la décision a été rendue avant que soit connu un fait essentiel ou qu'elle est fondée sur une erreur relative à un tel fait;</p> <p>c) il est convaincu que la pénalité ne pourra être recouvrée dans un avenir suffisamment rapproché;</p> <p>d) il est convaincu que le paiement causerait un préjudice injustifié au débiteur.</p>	<p>10 000 \$ (art. 44.1 de la <i>Loi sur la sécurité de la vieillesse</i>)</p> <p><a href="http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/O-9/page-29.html">http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/O-9/page-29.html</a></p>
ASFC	<p>Oui</p> <p>Premier palier : examen par le bureau émetteur de l'ASFC dans un délai de 30 jours pour les erreurs évidentes en application de l'art. 127.1 de la <i>Loi sur les douanes</i> (demande de correction)</p> <p>Deuxième palier : examen formel en application de l'art. 129 de la <i>Loi sur les douanes</i> dans un délai de 90 jours (demandes de révision = décision ministérielle), ou, dans des circonstances exceptionnelles, une année.</p> <p><a href="http://www.cbsa-asfc.gc.ca/publications/dm-md/d22/d22-1-1-fra.html">http://www.cbsa-asfc.gc.ca/publications/dm-md/d22/d22-1-1-fra.html</a></p> <p>(n° 43 à 45)</p>	<p>Oui</p> <p>Entente de réduction des pénalités (ERP) : peut entraîner une réduction totale ou partielle de pénalités imposées si des sommes correspondantes sont investies dans la correction de l'erreur du système de renseignements commerciaux.</p> <p><a href="http://www.cbsa-asfc.gc.ca/publications/dm-md/d22/d22-1-1-fra.html#_a21">http://www.cbsa-asfc.gc.ca/publications/dm-md/d22/d22-1-1-fra.html#_a21</a> (points 46 à 48 du mémorandum)</p>	<p>25 000 \$ pour chaque contravention (points 23 et 24 du mémorandum)</p>



ORGANISME DE RÉGLEMENTATION	TRIBUNAL (Oui/Non)	Possibilité d'exemption des SAP?	Maximum des SAP
Environnement Canada (EC)	<p>Oui</p> <p>Premier palier : demande de révision par le réviseur-chef en application de l'art. 15 de la <i>Loi sur les pénalités administratives en matière d'environnement</i></p> <p>Deuxième palier : en application de l'art. 23 de la <i>Loi sur les pénalités administratives en matière d'environnement</i>, la décision rendue par l'agent est définitive et exécutoire, sous réserve du contrôle judiciaire exercé par une cour fédérale</p> <p><a href="http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/E-12.5/TexteCompleet.html">http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/E-12.5/TexteCompleet.html</a></p> <p>Voir aussi le document de consultation :</p> <p><a href="https://www.ec.gc.ca/alef-ewe/default.asp?lang=Fr&amp;n=465314E0-1&amp;offset=1&amp;toc=show">https://www.ec.gc.ca/alef-ewe/default.asp?lang=Fr&amp;n=465314E0-1&amp;offset=1&amp;toc=show</a></p>	Non	<p>Particuliers : 5 000 \$ pour chaque violation</p> <p>Entreprises : 25 000 \$</p>

ORGANISME DE RÉGLEMENTATION	TRIBUNAL (Oui/Non)	Possibilité d'exemption des SAP?	Maximum des SAP
Santé Canada (SC)	<p>Oui</p> <p>Premier palier : contestation devant le ministre, préparée par un responsable de Santé Canada dans un délai de 30 jours</p> <p>Deuxième palier : révision de la décision du ministre par la Commission de révision agricole du Canada (deux types de révisions sont possibles)</p> <p><a href="http://www.hc-sc.gc.ca/cps-spc/pubs/pest/fact-fiche/amp-sap/index-fra.php">http://www.hc-sc.gc.ca/cps-spc/pubs/pest/fact-fiche/amp-sap/index-fra.php</a></p>	<p>Oui</p> <p>La transaction est possible si le montant de la sanction pécuniaire est de 2 000 \$ ou plus et elle doit être présentée par écrit, accompagnée d'une proposition détaillée, dans un délai de 30 jours suivant la date de notification.</p> <p>Le montant de la sanction pécuniaire est réduit à raison de 1 \$ par 2 \$ engagés pour les mesures de conformité.</p>	<p>Activités non commerciales : 400 \$</p> <p>Activités commerciales : 4 000 \$</p> <p>* Dans le cas des violations graves et très graves commises par des particuliers ou des entreprises au cours des activités commerciales, le montant de la sanction peut être rajusté à la hausse ou à la baisse en fonction de la cote de gravité globale. Dans le cas des violations mineures, il ne l'est pas.</p>

ORGANISME DE RÉGLEMENTATION	TRIBUNAL (Oui/Non)	Possibilité d'exemption des SAP?	Maximum des SAP
Office national de l'énergie (ONE)	<p>Oui</p> <p>Premier palier : demande de révision de la décision de SAP de l'agent par les membres de l'Office, décision concernant le montant de la pénalité, les faits quant à la violation, ou des deux, en application des articles 144 à 148 de la <i>Loi sur l'Office national de l'énergie</i></p> <p>Deuxième palier : aucun (uniquement devant la Cour d'appel fédérale sur une question de droit ou de compétence, une fois l'autorisation d'appel obtenue en application de l'art. 22 de la <i>Loi sur l'Office national de l'énergie</i>)</p> <p><a href="http://www.neb-one.gc.ca/clf-nsi/rpblctn/ctsndrgltn/rrgnmgpnb/dmnstrvmntrypnlts/dmnstrvmntrypnltsprcssgd-eng.html#s5_0">http://www.neb-one.gc.ca/clf-nsi/rpblctn/ctsndrgltn/rrgnmgpnb/dmnstrvmntrypnlts/dmnstrvmntrypnltsprcssgd-eng.html#s5_0</a></p>	Non	<p>Particuliers : 25 000 \$ pour chaque violation</p> <p>Entreprises : 100 000 \$ pour chaque violation</p>

ORGANISME DE RÉGLEMENTATION	TRIBUNAL (Oui/Non)	Possibilité d'exemption des SAP?	Maximum des SAP
Programme pour les travailleurs invités (AUSTRALIE)	Non	Non	<p>Particuliers : 3 060 \$ AUS par travailleur (notification d'infraction)</p> <p>Personnes morales : 15 300 \$ AUS par travailleur (notification d'infraction)</p> <p>Sanctions civiles : 15 300 \$ AUS pour les particuliers et 76 500 \$ AUS pour les personnes morales</p> <p>[En date du 2 octobre 2014, le dollar australien avait presque la même valeur que le dollar canadien]</p> <p>*Les personnes reconnues coupables d'une infraction auront le choix de payer une amende comme solution de rechange à la poursuite pour une sanction civile en application de l'art. 140k de la <i>Migration Act (1958)</i></p> <p><a href="http://www.immi.gov.au/managing-australias-borders/compliance/legalworkers/guideforbusiness.htm">http://www.immi.gov.au/managing-australias-borders/compliance/legalworkers/guideforbusiness.htm</a></p>
Programme pour les travailleurs invités (ÉTATS-UNIS)	<p>Oui</p> <p>Premier palier : l'employeur peut négocier un règlement avec ICE</p> <p>Deuxième palier : appel devant l'<i>Office of the Chief Administrative Hearing Officer</i> (OCAHO)</p> <p><a href="http://www.justice.gov/eoir/ocahoinfo.htm">http://www.justice.gov/eoir/ocahoinfo.htm</a></p>	Non	<p>16 000 \$ pour chaque travailleur</p> <p><a href="http://www.uscis.gov/i-9-central/penalties">http://www.uscis.gov/i-9-central/penalties</a> et <a href="http://www.ice.gov/news/library/factsheets/i9-inspection.htm">http://www.ice.gov/news/library/factsheets/i9-inspection.htm</a></p>

ORGANISME DE RÉGLEMENTATION	TRIBUNAL (Oui/Non)	Possibilité d'exemption des SAP?	Maximum des SAP
Programme pour les travailleurs invités (Royaume-Uni)	Oui  Premier palier : objection au secrétaire d'État en vertu de l'art. 16 de la <i>Immigration, Asylum and Nationality Act 2006</i>  <a href="http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2006/13/section/16">http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2006/13/section/16</a>  Deuxième palier : appel devant une cour en vertu de l'art. 17 de la <i>Immigration, Asylum and Nationality Act 2006</i>  <a href="http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2006/13/section/17">http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2006/13/section/17</a>	Oui  Le choix de paiement rapide réduit automatiquement la peine de 30 %, si le paiement est intégralement effectué dans un délai de 21 jours*  *S'il est constaté que l'employeur a embauché des travailleurs non autorisés dans les trois dernières années, celui-ci n'a pas accès à ce paiement réduit après la première notification d'amende ou la première infraction.  D'autres facteurs peuvent contribuer à réduire le montant de l'amende. Voir <a href="https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/311668/Code_of_practice_on_preventing_illegal_working.pdf">https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/311668/Code_of_practice_on_preventing_illegal_working.pdf</a>	Voir l'art. 19 de la <i>Immigration, Asylum and Nationality Act 2006</i> qui fait référence à un Code de pratiques devant être adopté par le secrétaire d'État : <a href="https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/311668/Code_of_practice_on_preventing_illegal_working.pdf">https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/311668/Code_of_practice_on_preventing_illegal_working.pdf</a>  20 000 £ [36 000 CAD]