Éducation

POLITIQUE RELATIVE AU PROGRAMME TERRITORIAL DE CANDIDATURE À L'IMMIGRATION	
Approbation du sous-ministre :	**Date d'entrée en vigueur : 24 janvier 2017**

RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

Le Programme territorial de candidature à l'immigration (PTCI) est une composante de la Stratégie en matière d'immigration du Yukon. Il s'agit d'un programme d'immigration à caractère économique mis sur pied afin d'appuyer le marché du travail yukonnais. Le programme est administré par le gouvernement du Yukon en partenariat avec Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC), en vertu de l'Accord de collaboration Canada-Yukon sur l'immigration.

Le PTCI comprend trois volets, Travailleurs qualifiés, Employés stratégiques et Gens d'affaires, qui sont administrés par la Direction de l'enseignement postsecondaire du ministère de l'Éducation.

Les volets « Travailleurs qualifiés » et « Employés stratégiques » du PTCI permettent l'embauche de travailleurs étrangers qualifiés pour combler les besoins en main-d'œuvre à l'échelle locale, en l'absence de travailleurs canadiens ou de résidents permanents capables de satisfaire la demande.

OBJET

Le PTCI a pour objet de fournir au gouvernement du Yukon un moyen viable de répondre aux besoins du marché du travail yukonnais tout en protégeant l'accès à l'emploi des Yukonnais et des Canadiens.

La présente politique vise à donner une orientation claire quant à la façon dont les décisions seront prises par le ministère de l'Éducation relativement aux volets Travailleurs qualifiés, Employés stratégiques et Entrée Express. Pour obtenir de l'information au sujet du Programme territorial de candidature à l'immigration pour gens d'affaires, veuillez consulter le http://www.immigration.gov.yk.ca/fr.

DÉFINITIONS

« Demandeur » s'entend d'un employeur qui présente une demande au PTCI.

« Entreprise » s'entend de l'activité de l'entreprise visée par la demande et pour laquelle une

licence d'exploitation a été obtenue.

« Employeur » s'entend d'une personne, d'une compagnie, d'une société, d'un entrepreneur ou de toute autre association ou organisation au Canada qui :

signale son intention d'entretenir un lien employeur-employé avec un travailleur étranger;

entretient un lien employeur-employé avec ses employés, comme le prouve le fait qu'il peut embaucher, licencier, payer, superviser, ou autrement encadrer et diriger l'employé dans la façon d'effectuer son travail.

« Ressortissant étranger » s'entend d'une personne originaire d'un autre pays et qui n'a pas la citoyenneté canadienne ni le statut de résident permanent.

« Candidat à l'immigration » s'entend d'un ressortissant étranger dont la participation au PTCI a été approuvée par la Section de l'immigration d'Éducation Yukon.

ÉNONCÉ DE POLITIQUE

1. Admissibilité au PTCI

1.1. Employeurs

Pour présenter une demande au PTCI, l'employeur doit satisfaire aux critères suivants :

1.1.1. l'employeur doit avoir le statut de résident permanent du Canada;

1.1.2. l'employeur doit être en activité au Yukon sous l'une ou l'autre des formes suivantes :

- 1.1.2.1. propriétaire et exploitant d'une entreprise enregistrée au Yukon et ayant un bureau au Yukon depuis au moins un an avant le dépôt de la demande;
- 1.1.2.2. association sectorielle ayant un bureau au Yukon depuis au moins un an avant le dépôt de la demande;
- 1.1.2.3. administration municipale ou organisme gouvernemental (territorial ou relevant d'une Première nation) établis depuis au moins un an avant le dépôt de la demande;
- 1.1.2.4. organisme à but non lucratif établi depuis au moins deux ans et jouissant d'une sécurité financière pendant au moins un an suivant le dépôt de la demande;

1.1.3. l'entreprise doit être en activité toute l'année et l'employeur doit en avoir été le propriétaire et l'avoir exploitée pendant une année complète avant le dépôt de la demande;

1.1.4. la fraude, les fausses déclarations et les informations trompeuses dont se rend coupable un employeur à n'importe quel moment au cours de ses interactions avec le personnel du Programme de candidature à l'immigration du Yukon constitueront un motif d'exclusion des programmes d'immigration du Yukon ou entraîneront son expulsion du programme auquel il participe;

1.1.5. l'employeur ou un employé de ce dernier, autorisé par l'employeur, doit signer la demande;

1.1.6. l'employeur doit posséder les licences et les permis requis en vertu des dispositions fédérales, territoriales ou municipales, ces licences et permis devant être valides;

1.1.7. l'employeur doit prouver que l'offre d'emploi est conforme aux normes énoncées dans le *Guide de présentation des demandes au PTCI* en ce qui a trait, entre autres, au salaire, aux seuils de faible revenu et à la durée de l'emploi, ainsi qu'aux conditions minimales prescrites dans la *Loi sur les normes d'emploi* du Yukon*;*

1.1.8. l'employeur ne doit pas faire l'objet d'une enquête de la part du ministère de l'Éducation ou d'un quelconque ministère ou organisme fédéral, territorial ou municipal pour avoir enfreint les modalités d'un accord de paiement de transfert (APT) ou en raison d'une violation liée aux droits de la personne, aux relations de travail, à l'impôt, etc.;

1.1.9. l'employeur doit prouver que le marché du travail a réellement besoin d'un candidat à l'immigration pour le poste visé par la demande et qu'il n'a pu recruter aucun citoyen canadien ou résident permanent qualifié pour le poste – l'employeur doit se conformer aux pratiques énoncées dans le *Guide de présentation des demandes au PTCI* et avoir communiqué avec les bureaux de placement locaux, les représentants des Premières nations et d'autres groupes;

1.1.10. l'offre de poste doit avoir été annoncée pendant au moins quatre semaines au cours des trois mois précédant immédiatement la demande – *NOTA* : L'annonce doit demeurer affichée dans l'espoir de recruter des Canadiens et des résidents permanents qualifiés jusqu'à ce qu'une décision soit rendue dans le cadre du programme;

1.1.11. aucun citoyen canadien ou résident permanent qualifié pour le poste ou apte à l'occuper n'a été mis à pied par l'employeur au cours des 12 derniers mois, à moins que le travailleur ait refusé de revenir au travail quand l'employeur lui en a donné la possibilité;

1.1.12. l'employeur n'est pas exclu du PTCI par IRCC;

1.1.13. l'employeur doit vérifier l'expérience de travail et les compétences des ressortissants étrangers avant de présenter une demande dans le cadre du volet « Travailleurs qualifiés » ou « Employés stratégiques »;

1.1.14. l'employeur n'a pas reçu, de façon directe ou indirecte, d'argent ni d'avantage pécuniaire quelconque en échange de l'embauche d'un ressortissant étranger.

1.1.15. Les types d'entreprises suivantes ne sont pas admissibles :

- les gîtes touristiques (moins de dix chambres);
- les fermes d'agrément (une ferme où l'agriculture n'est pas l'élément central du travail courant de l'exploitant et ne génère pas la majeure partie de ses revenus);
- les entreprises à domicile;
- les entreprises de taxi;

- les entreprises détenues et exploitées par des personnes qui participent actuellement au Programme territorial de candidature à l'immigration pour gens d'affaires;
- entreprises engagées dans des activités de placement passif;
- les entreprises de distribution exploitées à domicile;
- les services de consultation auprès des entreprises et les services aux particuliers;
- les entreprises du secteur immobilier;
- les sociétés de portefeuille.

1.2. Offres d'emploi garanti

Les offres d'emploi garanti faites en vertu du PTCI doivent satisfaire aux critères suivants :

1.2.1. aux fins du Programme territorial de candidature à l'immigration, seul le salaire horaire de base annoncé pour le poste constitue le revenu annuel;

1.2.2. les gratifications, les heures supplémentaires, les primes, les loyers gratuits et autres formes de rémunération ne sont pas considérés comme un revenu; toutefois, si ces avantages indirects font régulièrement partie du poste, ils doivent être mentionnés dans l'offre d'emploi;

1.2.3. l'emploi visé doit être permanent et à temps plein (35-40 heures par semaine) et continu toute l'année;

1.2.4. le salaire correspond au salaire médian établi par le gouvernement du Canada pour le Yukon (selon la nouvelle structure salariale adoptée par Emploi et Développement social Canada) et toute variation doit respecter la structure salariale établie pour les travailleurs étrangers;

1.2.5. le salaire doit être suffisant pour permettre au candidat à l'immigration de subvenir à ses besoins et à ceux des personnes à sa charge, compte tenu des seuils de faible revenu établis par Statistique Canada;

1.2.6. l'employeur doit fournir gratuitement au candidat une assurance-santé qui prévoit une protection semblable à celle des résidents du Yukon en vertu de la *Loi sur l'assurance-santé*, jusqu'à ce que le candidat soit admissible aux soins de santé assurés conformément à ladite loi;

1.2.7. l'offre d'emploi n'enfreint aucune disposition d'une convention collective en vigueur.

1.3. Candidats à l'immigration

Pour être retenu à titre de candidat à l'immigration, le ressortissant étranger doit satisfaire aux critères suivants (lesquels s'harmonisent avec les lignes directrices reçues d'IRCC) :

1.3.1. avoir un statut juridique au Canada s'il est déjà au pays au moment du dépôt de la demande, à l'exclusion du statut de visiteur ou du statut de réfugié;

1.3.2. posséder également un permis de travail valide au moment du dépôt de sa demande au PTCI;

1.3.3. le ressortissant étranger qui a un statut implicite n'est pas admissible au PTCI;

1.3.4. ne pas s'être vu refuser le droit d'immigrer au Canada au cours des années antérieures;

1.3.5. la fraude, les fausses déclarations et les informations trompeuses dont se rend coupable un ressortissant étranger à n'importe quel moment au cours de ses interactions avec le personnel du Programme de candidature à l'immigration du Yukon constitueront un motif d'exclusion des programmes d'immigration du Yukon ou entraîneront son expulsion du programme auquel il est inscrit – la Direction de l'enseignement postsecondaire avisera IRCC par écrit d'une telle situation;

1.3.6. s'il est au Canada en vertu d'un visa d'étudiant, prouver qu'il a rempli toutes les conditions du programme d'études préalablement au traitement de la demande (on considère que la période minimale pour un programme d'études est de 12 mois);

1.3.7. fournir les copies certifiées conformes attestant ses études, son expérience de travail, sa situation de famille (y compris les informations relatives aux personnes à sa charge) et tout autre élément exigé par le PTCI : certificat de mariage ou de divorce, documents de séparation de corps, autorisation pour une personne à charge de quitter le pays (si cette personne est divorcée ou séparée), déclaration d'union de fait, acte de naissance, passeport, documents concernant la garde d'enfants et documents d'adoption;

1.3.8. prouver qu'il possède l'expérience nécessaire pour le poste et qu'il a acquis celle-ci au cours des dix années précédant la date de présentation de la demande;

1.3.1.1. toute période d'emploi au cours de laquelle le ressortissant étranger était inscrit comme étudiant à temps plein ne doit pas être incluse dans le calcul d'une période d'expérience de travail pertinente – l'expérience acquise durant un stage de travail n'est pas considérée comme une expérience de travail pertinente;

1.3.1.2. au moins l'équivalent de 6 mois à temps plein pour les travailleurs stratégiques (catégorie d'emploi C ou D selon la matrice de la Classification nationale des professions);

1.3.1.3. ou au moins l'équivalent de 12 mois à temps plein pour les travailleurs qualifiés (catégorie d'emploi 0, A ou B selon la matrice de la CNP);

1.3.9. satisfaire aux exigences linguistiques établies par IRCC pour les candidats à l'immigration – le niveau de compétence linguistique nécessaire est déterminé en fonction du niveau de compétences requises pour le poste désiré, tel qu'il est défini dans le *Guide de présentation des demandes au PTCI*;

1.3.10. avoir une offre d'emploi garanti qui satisfait aux critères d'ordre économique (salaire, seuils de faible revenu) et à d'autres conditions pour obtenir le statut de candidat à l'immigration;

1.3.11. avoir l'intention de s'établir au Yukon de façon permanente et de faire une demande de résidence permanente à IRCC dans les trois à six mois suivant son entrée en

service;

1.3.12. l'employeur ne peut exiger que le candidat à l'immigration le paie en contrepartie de son recrutement et ne peut accepter que ce dernier lui verse une quelconque somme ou lui accorde un quelconque avantage en échange de son embauche.

2. Approbation des demandes au PTCI

Si la demande est approuvée, l'employeur, le candidat à l'immigration et la Direction de l'enseignement postsecondaire signent un accord tripartite précisant les droits et les responsabilités de chacun.

La période de validité des demandes de candidature à l'immigration approuvées est de 12 mois. Si le candidat n'arrive pas au Yukon durant cette période, sa candidature est révoquée.

La Direction de l'enseignement postsecondaire doit achever l'évaluation d'une demande faite par un employeur avant d'examiner les demandes subséquentes déposées par ce même employeur.

2.1. Prolongation de la période de validité

Le candidat à l'immigration peut demander que la période de validité de sa candidature soit prolongée si IRCC ne lui a pas encore accordé la résidence permanente qu'il a sollicitée. Une telle demande doit être présentée au moins quatre semaines avant la fin de la période de validité.

La demande de prolongation doit être faite par écrit et indiquer clairement les raisons pour lesquelles son auteur souhaite repousser l'échéance de sa candidature.

L'employeur doit confirmer par écrit que le poste pour lequel le candidat à l'immigration a été approuvé est toujours à temps plein et que ce dernier occupe toujours le poste.

Pour que le ministère de l'Éducation puisse approuver la demande de prolongation, le candidat à l'immigration doit lui fournir la preuve qu'il a bel et bien présenté une demande de résidence permanente et que son employeur continue d'appuyer sa candidature.

Le ministère de l'Éducation ne peut approuver plus d'une demande de prolongation, et aucune prolongation ne sera accordée si le candidat à l'immigration n'a pas présenté de demande de résidence permanente.

2.2. Surveillance des demandes approuvées

Il incombe au ministère de l'Éducation de surveiller la mise en application des demandes approuvées pour s'assurer que toutes les conditions du PTCI sont respectées. Au besoin, le Ministère mènera une enquête si une plainte est déposée et participera à sa résolution.

Une première vérification sera effectuée trois mois après la signature de l'accord tripartite. Une vérification de suivi sera effectuée sept mois plus tard ou aussi souvent qu'Éducation Yukon le jugera nécessaire.

On divulguera publiquement le nom d'un employeur qui fait l'objet d'une enquête de la part du

Ministère ou d'un ministère ou organisme fédéral ou territorial et au terme de laquelle on conclut qu'il a contrevenu aux modalités de l'accord tripartite. Cet employeur pourrait être exclu du PTCI pendant une période que déterminera le Ministère.

3. Rejet des demandes au PTCI ou annulation des candidatures

3.1. Rejet

Il incombe au demandeur et au ressortissant étranger de fournir des renseignements exacts, crédibles et vérifiables. Toute déclaration frauduleuse, omission de faits importants ou infraction à l'accord tripartite pourrait entraîner l'exclusion du demandeur ou du ressortissant étranger et priver ce dernier de toute possibilité de participer de nouveau au Programme territorial de candidature à l'immigration. De plus, IRCC sera avisé de toute transgression.

Les demandes seront rejetées si l'un ou l'autre des points suivants s'applique :

3.1.1. le demandeur ne satisfait pas aux critères d'admissibilité du PTCI ;

3.1.2. le ressortissant étranger est au Canada, mais n'a pas de permis de travail valide ;

3.1.3. le ressortissant étranger ne satisfait pas aux critères d'admissibilité du volet du PTCI en vertu duquel la demande a été présentée (y compris en ce qui a trait aux compétences linguistiques);

3.1.4. l'offre d'emploi ne satisfait pas aux critères d'admissibilité du PTCI;

3.1.5. l'employeur ne réussit pas à prouver que le marché du travail a réellement besoin d'un candidat à l'immigration pour le poste visé par la demande;

3.1.6. le ressortissant étranger n'a pas démontré de façon convaincante qu'il possède la formation, l'expérience, les certificats de reconnaissance professionnelle, le niveau de scolarité et les compétences linguistiques requises;

3.1.7. le ressortissant étranger n'a pas démontré de façon convaincante qu'il a l'intention de s'établir de façon permanente au Yukon et qu'il a la capacité financière de le faire;

3.1.8. le demandeur n'a pas fourni suffisamment de pièces justificatives crédibles pour permettre une pleine évaluation de la demande;

3.1.9. la vérification du niveau de scolarité et de l'expérience de travail n'est pas confirmée dans les délais requis;

3.1.10. certains renseignements, y compris des documents ou des déclarations, fournis dans la demande sont faux;

3.1.11. le ressortissant étranger n'a pas satisfait à certaines exigences particulières, par exemple en ce qui a trait à la possession de permis, de titres professionnels ou d'une offre d'emploi valide pour le poste visé par la demande;

3.1.12. le demandeur n'a pas réglé certaines questions d'ordre réglementaire ou n'est pas en règle auprès d'un organisme de réglementation fédéral, territorial ou municipal;

3.1.13. on a déjà refusé au demandeur de participer au PTCI et cette interdiction est toujours en vigueur;

3.1.14. l'approbation de la demande aurait pour effet de nuire au règlement d'un conflit de

travail ou réduirait les chances d'avoir accès à un emploi ou à une formation pour des citoyens canadiens ou des résidents permanents établis au Yukon;

3.1.15. les délais fixés pour la remise des documents et autres renseignements n'ont pas été respectés et aucune disposition n'a été prise pour leur production;

3.1.16. la demande est une ancienne demande qu'on présente de nouveau sans y avoir apporté de modification majeure sur le plan du contenu ou d'autres détails.

Si une demande est rejetée, la Direction de l'enseignement postsecondaire en avisera le demandeur par écrit en lui précisant les raisons pour lesquelles on est arrivé à cette décision.

3.2. Examen administratif

Le demandeur qui essuie un rejet peut demander que son dossier fasse l'objet d'un examen administratif. Les conditions suivantes doivent être respectées :

3.2.1. il doit présenter une demande écrite et signée dans les 30 jours suivant le rendu de la décision;

3.2.2. il doit expliquer en détail pourquoi il considère que sa demande de participation au PTCI devrait être approuvée;

3.2.3. l'examen souhaité ne peut porter que sur les renseignements fournis dans la demande originale et non sur de nouvelles informations;

3.2.4. le gestionnaire de la Section de l'immigration, à Éducation Yukon, procédera à un examen officiel du dossier, au terme duquel il tranchera ainsi :

3.2.1.1. soit qu'il ordonne qu'on réévalue le dossier, s'il détermine qu'on a commis une erreur en rejetant la demande;

3.2.1.2. soit qu'il confirme la décision de rejeter la demande, en faisant approuver sa propre décision par le sous-ministre de l'enseignement postsecondaire, s'il détermine que le rejet se fondait sur l'application conforme des critères du programme, de la politique et des modalités établies. La décision rendue sera consignée par écrit et transmise au demandeur dans les 14 jours ouvrables suivant la réception de la demande d'examen.

3.3. Annulation des candidatures

Le ministère de l'Éducation pourrait annuler une candidature qui avait été approuvée pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

3.3.1. le candidat à l'immigration n'est pas présent au Yukon avant la fin de la période initiale de validité (12 mois) de la demande de candidature à l'immigration;

3.3.2. l'employeur ou le candidat à l'immigration a commis une fraude ou fait de fausses déclarations avant ou après l'approbation de la demande;

3.3.3. le candidat à l'immigration ou l'employeur omet de signer l'accord tripartite dans les 14 jours suivant l'arrivée du ressortissant étranger au Canada ou l'approbation de la demande si ce dernier est déjà au Canada;

3.3.4. le candidat à l'immigration ou l'employeur enfreint l'une ou l'autre des clauses de l'accord tripartite énonçant les droits et responsabilités de chacun pendant la durée de l'entente;

3.3.5. certains facteurs économiques indépendants de la volonté du candidat à l'immigration sont survenus, par exemple mises à pied, difficultés financières de l'employeur, grève, faillite, vente ou fermeture de l'entreprise;

3.3.6. le candidat à l'immigration est reconnu coupable d'une infraction à un acte législatif d'une autorité fédérale, territoriale, provinciale, municipale ou internationale;

3.3.7. le candidat à l'immigration démissionne sans raison valable;

3.3.8. le candidat est congédié à juste titre;

3.3.9. IRCC rejette la candidature;

3.3.10. pour toute autre raison déterminée par le ministère de l'Éducation.

3.4. Mesures prises à la suite d'une annulation de candidature

Si le ministère de l'Éducation décide d'annuler une candidature à l'immigration, il peut prendre l'une ou l'autre des mesures suivantes :

3.4.1. accorder au candidat à l'immigration 90 jours pour trouver un autre employeur (prêt à présenter une demande au PTCI) afin de lui permettre de poursuivre ses démarches en vue d'obtenir la résidence permanente;

3.4.2. annuler la candidature à l'immigration et en informer IRCC;

3.4.3. toute autre mesure jugée équitable et raisonnable selon les politiques et lignes directrices découlant de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* (Canada) et du PTCI.

4. Enquêtes et conséquences du non-respect des modalités du Programme territorial de candidature à l'immigration

Le gouvernement du Yukon s'est engagé à préserver l'intégrité du PTCI et à veiller à ce que les Canadiens et les résidents permanents qualifiés aient priorité en ce qui a trait aux emplois disponibles. L'utilisation abusive du programme nuit à l'économie locale, augmente la charge administrative du ministère de l'Éducation et du gouvernement fédéral et dissuade les Canadiens et les résidents permanents de postuler des emplois.

Lorsque des candidats à l'immigration ou des employés déposent une plainte auprès de la Section de l'immigration, le personnel en informe le gestionnaire et demande conseil quant aux mesures à prendre, lesquelles dépendront de la nature de la plainte.

Essentiellement, toutes les plaintes peuvent être résolues soit à l'interne, s'il s'agit de problèmes peu complexes qui peuvent se régler dans le lieu du travail, soit à l'externe, s'il s'agit de problèmes plus graves pouvant mettre en cause d'autres organismes ou ministères du gouvernement. Selon les résultats de l'inspection ou de l'enquête qui sera effectuée, les mesures auxquelles une plainte donnera lieu et qui relèvent du PTCI seront déterminées par le sous-ministre adjoint.

On ne mène pas d'enquête officielle dans le cas de problèmes mineurs ou lorsque les responsables du programme disposent déjà de toute l'information nécessaire. En règle générale, ce genre d'enquête est effectué afin de recueillir de l'information sur de prétendues violations des conditions et exigences du programme, lorsque les renseignements dont on dispose sont incomplets ou contradictoires.

Il se peut que le personnel de la Section de l'immigration dirige les parties vers un organisme approprié ou prenne des mesures coercitives, selon l'issue de l'enquête. La Direction de l'enseignement postsecondaire travaille en partenariat avec les organismes appropriés (l'Agence des services frontaliers du Canada, IRCC, la Commission des normes d'emploi, la GRC, la Commission des droits de la personne du Yukon et la Commission de la santé et de la sécurité au travail du Yukon) pour résoudre les plaintes et, au besoin, effectuer des enquêtes.

Lorsqu'une enquête officielle est en cours, toute demande au PTCI faite par l'employeur faisant l'objet de l'enquête sera suspendue jusqu'à ce que l'affaire soit réglée. Le personnel du PTCI informera ce dernier qu'une enquête officielle est menée à son sujet, une fois que cette décision aura été prise.

Des mesures peuvent être prises dès que le ministère de l'Éducation se rend compte qu'une infraction a été commise, que ce soit pendant le processus de demande, la période de validité de la demande de candidature à l'immigration ou après l'obtention de la résidence permanente, **et** jusqu'à six ans après la présentation d'une demande au PTCI.

Si le Ministère reçoit une plainte au sujet d'un employeur qui a enfreint les dispositions d'un acte législatif fédéral, territorial ou municipal, l'organisme approprié en sera informé.

4.1. Catégories d'infractions

Il existe trois catégories d'infractions :

Type A — infractions mineures telles que la soumission tardive de documents.

Type B — infractions de moyenne importance, comme le fait de ne pas effectuer toutes les retenues nécessaires sur la paie d'un candidat à l'immigration.

Type C — infractions graves comme une rémunération insuffisante, un nombre d'heures de travail inférieur au minimum requis ou le fait d'accepter un paiement en contrepartie de l'acceptation d'une demande de candidature à l'immigration.

4.2. Mesures prises en cas d'infraction

Avant de déterminer la sanction à imposer, le sous-ministre adjoint examinera le type d'infraction et sa gravité, et s'il s'agit d'une récidive. Au nombre des infractions graves, mentionnons la violence envers un candidat à l'immigration ou un ressortissant étranger et la présentation délibérée de faux renseignements. Le sous-ministre adjoint déterminera la durée pendant laquelle l'auteur de l'infraction sera exclu du PTCI.

4.3. Durée de l'exclusion

Un employeur trouvé coupable de non-conformité aux exigences du PTCI peut être exclu du programme pendant cinq ans au maximum, même s'il a commis plus d'une infraction.

4.4. Publication de l'identité des employeurs exclus du PTCI

Lorsqu'un employeur est trouvé coupable de non-conformité aux exigences du PTCI et qu'il est exclu de celui-ci, son nom et son adresse, ainsi que la nature de l'infraction commise et la durée de son exclusion du programme seront affichés sur le site Web du programme.

4.5. Équité procédurale

Les enquêtes en vertu du PTCI seront menées par un décisionnaire objectif qui respectera l'équité procédurale afin de prendre une décision impartiale. Le maintien de l'équité procédurale protège les droits des personnes impliquées dans l'enquête et accroît la confiance du public à l'égard du processus.

En vertu de la présente politique, les enquêtes doivent respecter trois principes d'équité fondamentaux :

- les personnes ont le droit d'être entendues : elles doivent avoir une occasion équitable de faire valoir leur point de vue lorsqu'une décision peut avoir une incidence négative sur leurs intérêts;
- la décision doit être prise par une personne impartiale;
- la décision doit reposer sur des données probantes, et non sur des hypothèses ou des soupçons, et elle doit être communiquée en précisant clairement les preuves qui la justifient.

Dans le cadre du PTCI, lorsqu'un employeur fait l'objet d'une enquête formelle, il a droit :

- d'obtenir rapidement, de la part du Ministère, les renseignements appropriés relatifs à l'enquête;
- de recevoir un préavis suffisant lorsqu'une procédure d'enquête impliquant son entreprise est amorcée (des efforts raisonnables seront faits pour tenir compte de toute contrainte de calendrier importante);
- d'obtenir tous les renseignements jugés pertinents à sa cause, qu'ils soient positifs ou négatifs;
- d'être accompagné d'une personne de son choix pour l'aider au moment de toute rencontre organisée dans le cadre de l'enquête, et de demander une pause à tout moment au cours de la rencontre afin de rassembler ses idées ou de mieux préparer sa cause;

- de présenter toutes les preuves qu'il considère comme pertinentes pour établir le bien-fondé de sa cause;
- d'obtenir un document écrit ou une décision expliquant les résultats de l'enquête.

Les personnes impliquées dans l'enquête au nom du Ministère ne doivent pas être en situation de conflit d'intérêts, et toute personne qui rend une décision administrative durant ou après une enquête doit avoir une expertise suffisante pour pouvoir comprendre et traiter les questions qui lui sont présentées.

Le ministère de l'Éducation tiendra et conservera un relevé des décisions et des communications liées aux enquêtes.

EXCEPTIONS

Le sous-ministre adjoint tiendra compte de toutes les circonstances entrant en jeu lorsqu'un employeur est trouvé coupable d'une infraction. Les employeurs qui commettent une infraction ne seront pas injustement punis si des circonstances indépendantes de leur volonté, comme la modification de dispositions législatives fédérales ou territoriales, expliquent leur non-conformité aux exigences du programme.

RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Il revient aux employés de la Section de l'immigration du ministère de l'Éducation de prendre des décisions au sujet des demandes présentées au PTCI, de surveiller les candidats à l'immigration et d'inspecter les lieux de travail afin de s'assurer que les conditions du programme sont respectées, et de faire des recommandations à IRCC concernant l'octroi de la résidence permanente aux candidats à l'immigration.

Les employeurs, les ressortissants étrangers et les candidats à l'immigration qui participent au PTCI sont tenus de se conformer à toutes les conditions du programme.

CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique à tous les employés du ministère de l'Éducation, ainsi qu'à tous les employeurs, ressortissants étrangers, candidats à l'immigration et autres participants au PTCI.

CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES

Lorsque les circonstances particulières d'un cas sont telles que les dispositions de la présente politique ne peuvent s'appliquer, ou que leur application entraînerait un résultat injuste ou non voulu, une décision sera prise en fonction du bien-fondé et de l'équité du cas. Une telle décision ne visera que le cas en question et n'établira aucun précédent.

DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente politique entre en vigueur le 24 janvier 2017.

RÉFÉRENCES AUX LOIS ET POLITIQUES PERTINENTES

Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés (Canada) et ses règlements d'application

Accord de collaboration Canada-Yukon sur l'immigration

Guide de présentation des demandes au Programme territorial de candidature à l'immigration

Loi sur la santé et la sécurité au travail

Loi sur les normes d'emploi du Yukon

HISTORIQUE

Politique relative au Programme territorial de candidature à l'immigration, entrée en vigueur le 1er juin 2013; modifiée le 1er janvier 2014; modifiée le 1er septembre 2015; modifiée le 1er novembre 2015; modifiée le 5 août 2016, modifiée le 24 janvier 2017.