

# Temporary foreign workers Your rights are protected

In Canada, the rights of all workers, including temporary foreign workers (TFWs) are protected by law. If you're a TFW, you have the same rights and protections as Canadians and permanent residents.

## Your rights

### Your employer must:

- ▶ give you information about your rights
- ▶ give you a signed copy of your employment agreement on or before the first day of work
- ▶ pay you for your work as stated in your employment agreement. This includes overtime work if it's included as part of your agreement
- ▶ make reasonable efforts to provide you with a workplace free of abuse, including reprisals
- ▶ follow the employment and recruitment standards of the province or territory where you work
- ▶ get and pay for private health insurance that covers your emergency medical care until you're eligible for provincial or territorial health insurance coverage (consult the Access to health care services section for exceptions)
- ▶ make reasonable efforts to give you access to health care services if you're injured or become ill at the workplace

### Your employer can't:

- ▶ force you to perform unsafe work or work that your employment agreement doesn't authorize you to do
- ▶ force you to work if you're sick or injured
- ▶ pressure or force you to work overtime not included in your employment agreement
- ▶ punish you for reporting mistreatment, unsafe work, inadequate housing or for cooperating with an inspection by a government employee
- ▶ take your passport or work permit away from you
- ▶ deport you from Canada or change your immigration status
- ▶ make you reimburse recruitment-related fees they may have paid to hire you



## ▶ Your employment agreement

On or before your first day of work, your employer must give you a copy of your employment agreement. It must be in English or French (your chosen official language while in Canada). Both you and your employer must sign this agreement. The employment agreement must refer to the same occupation, wages and working conditions as those outlined in your offer of employment.

## ▶ Access to health care services

You don't need your employer's permission to seek health care. In most cases you don't have to pay to see a doctor or for hospital care in Canada.

### **Provincial or territorial health care insurance**

You'll have access to free health care under the health insurance system of the province or territory where you're working. However, when you first arrive in Canada, it may take some time before you're covered by the provincial or territorial health insurance system. Your employer will help you set up health insurance coverage as required by your province or territory.

### **Private health insurance**

If there is a period where you're not covered by the provincial or territorial health insurance where you're working, your employer must obtain and pay for your private health insurance that covers emergency medical care. Your employer can't deduct any money from your pay for this private health insurance.

If you're a seasonal agricultural worker from [Mexico](#) or the [Caribbean](#), this doesn't apply to you, since agreements between these countries and Canada include provision of health insurance.

## ▶ If you're injured or become ill at your workplace

Tell your supervisor or employer as soon as possible and get medical attention as quickly as possible. Your employer must make reasonable efforts to provide access to a health care provider (like a doctor, nurse or pharmacist) by, for example:

- ▶ giving you time off to seek medical attention
- ▶ ensuring there is a phone available to call emergency services
- ▶ giving you information on what to do and where to go to get health care
- ▶ helping you get transportation to the health care provider

Your employer isn't required to pay for your transportation to get to a hospital, clinic, doctor or other health care service. Consult the Private health insurance section for exceptions for seasonal agricultural workers.

You have the right to speak privately with a health care provider, without your employer.

## ▶ Health and safety at work

Your employer can't force you to do work that you think is dangerous. They can't fire you or refuse to pay you. Your employer must look into any danger that's reported in the workplace.

You have the **right to refuse to do the work** until you and your employer agree that:

- ▶ the danger is removed
- ▶ you have received the proper equipment and training
- ▶ the problem no longer exists

### Your employer must:

- ▶ follow the employment laws
- ▶ train you to do your job safely, including how to safely operate any equipment or machinery
- ▶ give you protective equipment and appropriate training if your job requires you to use pesticides/chemical products. Your employer must not deduct any money from your pay for this equipment or training. You must learn to properly use this equipment

Most provinces and territories offer workers' compensation benefits (payments to make up for lost wages) when workers are injured or sick because of their work.

- ▶ It's against the law for your employer to stop you from making a workers' compensation claim
- ▶ In some provinces and territories, employers must get and pay for workplace safety insurance. Your employer must not deduct any money from your pay for this
- ▶ If you and your employer disagree about a health and safety issue, report the situation to the workplace health and safety office in your province or territory (consult the Reporting a workplace health or safety problem section)

## ▶ Workplace free of abuse

Employers must make reasonable efforts to provide a workplace that's free of abuse. Your employer or anyone acting on behalf of your employer (for example, your supervisor) can't abuse you, physically, sexually, psychologically or financially.

Abuse includes reprisals such as actions or threats of demotion, disciplinary measures or dismissal due to reporting your employer for non-compliance. Any behaviour that scares, controls or isolates you could be abuse.

### Some examples of abuse:

- ▶ physical harm
- ▶ threats, insults
- ▶ forcing you to work in a way that's unsafe or risky to your health
- ▶ unwanted sexual touching
- ▶ demanding sexual favours so you can keep your job or return the following year
- ▶ controlling where you can go or who you can see
- ▶ stealing from you
- ▶ taking any or all of the money you're owed
- ▶ taking and refusing to return your passport, work permit or other identification
- ▶ forcing you to commit fraud
- ▶ firing, threatening or disciplining you for complaining about your working conditions or abuse or for participating in an inspection by a government employee
- ▶ firing you, making you or threatening to make you leave Canada or pressuring you to have an abortion if you're pregnant

To report an abusive situation, contact the Service Canada confidential tip line at 1-866-602-9448. **If you need help right away, call 9-1-1 or your local police.**

## ► If you lose your job

Your employer should provide reasonable notice before laying you off. If they don't, they must pay you termination pay. The amount is based on how long you have been working and in which province or territory you're working.

If you lose your job through no fault of your own, or if you leave your job because you're being abused, you may qualify to receive Employment Insurance (EI) benefits.

For information about EI, visit the [EI regular benefits](#) page.

## ► Changing employers

You're allowed to change employers. However, your work permit may only allow you to work for your current employer, so you may need to [apply for a new work permit](#) before you can start working for a different employer. Also, your new employer must get permission from the Government of Canada to hire you as a TFW. They'll need to have a valid [Labour Market Impact Assessment \(LMIA\)](#).

If you're an agricultural worker under the Seasonal Agricultural Worker Program (SAWP), you may be able to change employers without getting a new work permit. To find out if you're a SAWP worker, look at your work permit: the words "Approved MEX/CCSAWP employer only" will be written in the bottom remarks. Consult your signed employment contract on how your transfer across SAWP employers can be completed.

If you change jobs without following the steps above, you may be working without authorization. This can have serious repercussions and can result in a removal order, which means you must leave the country.

You can use the Government of Canada Job Bank to [search for jobs with Canadian employers who want to hire TFWs](#). The job posting will say if the employer has already applied for or received a positive LMIA. The employer needs this to hire a TFW.

# Housing rights

## ► Workers in the low-wage and primary agriculture streams

If you're a low-wage or primary agriculture worker, your employer must ensure that adequate, suitable and affordable housing is available to you. Your employer can deduct money from your pay for housing and costs such as water and electricity. However, there are some limitations based on your program stream.

## ► Workers in the Seasonal Agricultural Worker Program

If you're employed through the SAWP, your employer must provide adequate housing at no cost to you (except in British Columbia where employers can deduct from your pay for accommodations). All pay deductions should be listed in your employment agreement. Allowed deductions vary by province. If you're from [Mexico](#) or the [Caribbean](#), the cost of housing and utilities must be in your signed employment agreement.

## ▶ Adequate housing

The place where you live should meet provincial/territorial and municipal legislations, including:

- ▶ be safe (free of hazards)
- ▶ not be overcrowded
- ▶ be in good condition and protect you from the weather
- ▶ have a working fire extinguisher and smoke detectors

- ▶ have proper ventilation
- ▶ have functioning toilets, hand-washing sinks and showers that work properly and offer privacy
- ▶ have a constant supply of hot and cold drinking water

If there's a problem with your housing, report it by calling the Service Canada confidential tip line at 1-866-602-9448.

## How to get help

### ▶ Reporting abuse

If your employer is breaking the rules of the TFWP, or is abusing you or someone you know, **you should report it.**

Call Service Canada's tip line at 1-866-602-9448.

- ▶ This service is confidential. Service Canada won't tell your employer you called
- ▶ You can talk to a Service Canada agent in one of more than 200 languages
- ▶ You can leave an anonymous message to report your concerns. All calls are taken seriously and may lead to an investigation

You can also [report abuse to Service Canada using the online form.](#)

### ▶ Changing jobs due to abuse or risk of abuse

If you think you're being abused or at risk of being abused, you may be eligible to [apply for an open work permit for vulnerable workers](#). An open work permit lets you change jobs by giving you permission to work for almost any employer in Canada.

### ▶ Getting assistance from a support organization for migrant workers

#### ▶ British Columbia

- The [Community Airport Newcomers Network](#) will welcome you at Vancouver International Airport and offer you an orientation session: 604-270-0077
- [MOSAIC](#) offers a variety of services and can connect you with support organizations near you: 604-254-9626
- [DIVERSEcity Community Resources Society](#) doesn't provide direct services to migrant workers but works through networks and partnerships: 604-547-1240

- ▶ **Alberta, Saskatchewan and Manitoba**
  - The [Calgary Catholic Immigration Society \(CCIS\)](#) offers a variety of services to migrant workers at the Calgary International Airport (YYC) and can connect you with support organizations near you: 1-888-331-1110
- ▶ **Ontario**
  - [Polycultural Immigrant and Community Services](#) will welcome you at Toronto Pearson International Airport (YYZ): 1-844-493-5839 ext. 2266
  - [TNO-The Neighbourhood Organization](#) offers you a variety of services and can connect you with support organizations near you: 647-296-0161
  - [Workforce WindsorEssex](#) supports you through a community coordinated strategy: 226-774-5829
- ▶ **Quebec**
  - [Immigrant Québec](#) has a website for TFWs. A list of support organizations is included under the “Who can help?” tab
- ▶ **New Brunswick, Nova Scotia and Prince Edward Island**
  - [The Atlantic Region Association of Immigrant Serving Agencies \(ARAISA\)](#) can connect you with support organizations near you: 902-431-3203
- ▶ **Newfoundland and Labrador**
  - [The Association for New Canadians \(ANC\)](#) is supporting migrant workers and can offer support near you: 1-833-316-5839 or 1-833-31NLTFW

## ▶ Reporting a workplace health or safety problem

Contact your provincial or territorial workplace health and safety office if:

- ▶ you’ve been asked to perform dangerous work
- ▶ conditions at work are unsafe
- ▶ you’ve been injured or sick because of your work
- ▶ you’re pregnant and the nature of your work may jeopardize your pregnancy

## Provincial and territorial workplace health and safety offices:

- ▶ [Alberta](#): 1-866-415-8690
- ▶ [British Columbia](#): 1-888-621-7233
- ▶ [Manitoba](#): 1-855-957-7233
- ▶ [New Brunswick](#): 1-800-222-9775
- ▶ [Newfoundland and Labrador](#): 1-800-563-5471
- ▶ [Northwest Territories](#): 1-800-661-0792
- ▶ [Nova Scotia](#): 1-800-952-2687
- ▶ [Nunavut](#): 1-877-404-4407
- ▶ [Ontario](#): 1-877-202-0008
- ▶ [Prince Edward Island](#): 1-800-237-5049
- ▶ [Quebec](#): 1-844-838-0808
- ▶ [Saskatchewan](#): 1-800-567-7233
- ▶ [Yukon](#): 1-800-661-0443

## ▶ Reporting other employment problems

If you think that you’re not being properly paid, treated unfairly or if your employer isn’t respecting your employment agreement, contact your provincial or territorial employment standards office:

- ▶ [Alberta](#): 1-877-427-3731
- ▶ [British Columbia](#): 1-833-236-3700
- ▶ [Manitoba](#): 1-800-821-4307
- ▶ [New Brunswick](#): 1-888-452-2687
- ▶ [Newfoundland and Labrador](#): 1-877-563-1063
- ▶ [Northwest Territories](#): 1-888-700-5707
- ▶ [Nova Scotia](#): 1-888-315-0110
- ▶ [Nunavut](#): 1-877-806-8402
- ▶ [Ontario](#): 1-800-531-5551
- ▶ [Prince Edward Island](#): 1-800-333-4362
- ▶ [Quebec](#): 1-800-265-1414
- ▶ [Saskatchewan](#): 1-800-667-1783
- ▶ [Yukon](#): 1-800-661-0408 ext. 5944

## ► **Employees working in a federally regulated sector**

Most industries in Canada are regulated by provincial or territorial governments, but some are regulated by the federal government.

If your workplace is federally regulated, you can [make a complaint online](#) or by calling 1-800-641-4049. You can refer to the [list of federally regulated industries and workplaces](#).

---

## **Protection and help for victims of human trafficking**

If you're a victim of human trafficking, or you suspect or know of human trafficking activity, call:

- the [Canadian Human Trafficking Hotline](#) at 1-833-900-1010 to be connected with support services or law enforcement in your community, or
- Service Canada's confidential tip line at 1-866-602-9448

# Travailleurs étrangers temporaires

## Vos droits sont protégés

Au Canada, le droit canadien protège tous les travailleurs, y compris les travailleurs étrangers temporaires (TET). Si vous êtes un TET, vous avez les mêmes droits et protections que les Canadiens et les résidents permanents.

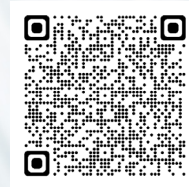
### Vos droits

#### **Votre employeur doit :**

- ▶ vous donner des renseignements sur vos droits;
- ▶ vous remettre une copie signée de votre contrat de travail au plus tard le premier jour de travail;
- ▶ vous payer pour votre travail comme indiqué dans votre contrat de travail. Cela inclut les heures supplémentaires si elles sont prévues dans votre contrat;
- ▶ faire des efforts raisonnables pour vous offrir un milieu de travail exempt d'abus, y compris de représailles;
- ▶ respecter les normes d'emploi et de recrutement de la province ou du territoire où vous travaillez;
- ▶ obtenir et payer un régime d'assurance-maladie privé qui couvre vos soins médicaux d'urgence jusqu'à ce que vous soyez admissible au régime provincial ou territorial (consultez la section Accès aux services de soins de santé pour les exceptions);
- ▶ faire des efforts raisonnables pour vous donner accès à des services de soins de santé si vous êtes blessé ou tombez malade en milieu de travail.

#### **Votre employeur ne peut pas :**

- ▶ vous forcer à effectuer un travail dangereux ou un travail que votre contrat de travail ne vous autorise pas à faire;
- ▶ vous forcer à travailler si vous êtes malade ou blessé;
- ▶ faire pression sur vous ou vous forcer à faire des heures supplémentaires non prévues dans votre contrat de travail;
- ▶ vous punir pour avoir signalé des mauvais traitements, un travail dangereux, un logement inadéquat ou pour avoir coopéré à une inspection effectuée par un employé du gouvernement;
- ▶ vous retirer votre passeport ou votre permis de travail;
- ▶ vous expulser du Canada ou modifier votre statut d'immigration;
- ▶ vous faire rembourser les frais de recrutement qu'il a pu payer pour vous embaucher.





## ► **Votre contrat de travail**

Lors de votre premier jour de travail ou avant, votre employeur doit vous remettre une copie de votre contrat de travail. Il doit être rédigé en anglais ou en français, soit la langue officielle que vous avez choisie pendant votre séjour au Canada. Vous et votre employeur devez signer ce contrat. Il doit faire référence à la même profession, aux mêmes salaires et aux mêmes conditions de travail que ceux décrits dans votre offre d'emploi.

## ► **Accès aux services de soins de santé**

Vous n'avez pas besoin de l'autorisation de votre employeur pour vous faire soigner. Dans la plupart des cas, vous ne devez pas payer pour consulter un médecin ou pour recevoir des soins hospitaliers au Canada.

### **Assurance-maladie provinciale ou territoriale**

Vous aurez accès à des soins de santé gratuits dans le cadre du système d'assurance-maladie de la province ou du territoire où vous travaillez. Toutefois, à votre arrivée au Canada, il peut s'écouler un certain temps avant que vous ne soyez couvert par le système d'assurance-maladie provincial ou territorial. Votre employeur vous aidera à mettre en place une couverture d'assurance-maladie, comme l'exige votre province ou territoire.

### **Assurance-maladie privée**

S'il y a une période où vous n'êtes pas couvert par l'assurance-maladie de la province ou du territoire où vous travaillez, votre employeur doit obtenir et payer votre assurance-maladie privée qui couvre les soins médicaux d'urgence. Votre employeur ne peut faire aucune retenue sur votre salaire pour cette assurance-maladie privée.

Si vous êtes un travailleur agricole saisonnier du **Mexique** ou des **Caraïbes**, cela ne s'applique pas à vous, car les accords entre ces pays et le Canada prévoient la fourniture d'une assurance-maladie.

## ► **Si vous êtes blessé ou tombez malade en milieu de travail**

Veillez en informer votre superviseur ou employeur dès que possible et consultez un médecin le plus rapidement possible. Votre employeur doit faire des efforts raisonnables pour permettre l'accès à un fournisseur de soins de santé (comme un médecin, une infirmière ou un pharmacien), par exemple :

- en vous accordant un congé pour vous permettre de consulter un médecin;
- en s'assurant qu'un téléphone est disponible pour appeler les services d'urgence;
- en vous donnant des renseignements sur ce qu'il faut faire et où aller pour obtenir des soins de santé;
- en vous aidant à trouver un moyen de transport pour vous rendre chez le fournisseur de soins de santé.

Votre employeur n'est pas tenu de payer votre transport pour vous rendre à l'hôpital, à la clinique, chez le médecin ou dans un autre service de soins de santé. Consultez la section Assurance-maladie privée pour les exceptions concernant les travailleurs agricoles saisonniers.

Vous avez le droit de parler en privé avec un fournisseur de soins de santé, sans votre employeur.

## ► Santé et sécurité au travail

Votre employeur ne peut pas vous forcer à faire un travail que vous jugez dangereux. Il ne peut pas vous licencier ou refuser de vous payer. Votre employeur doit enquêter sur tout danger signalé dans le milieu de travail. Vous avez le **droit de refuser d'effectuer le travail** jusqu'à ce que vous et votre employeur conveniez que :

- le danger est écarté;
- vous avez reçu l'équipement et la formation appropriés;
- le problème n'existe plus.

### **Votre employeur doit :**

- suivre les lois sur l'emploi;
- vous former à effectuer votre travail en toute sécurité, y compris à utiliser de façon sécuritaire tout équipement ou toute machine;
- vous fournir un équipement de protection et une formation appropriée si votre travail vous oblige à utiliser des pesticides/produits chimiques. Votre employeur ne doit pas faire de retenue sur votre salaire pour cet équipement ou cette formation. Vous devez apprendre à utiliser correctement cet équipement.

La plupart des provinces et des territoires offrent des indemnités pour accidents de travail (paiements pour compenser la perte de salaire) lorsque les travailleurs sont blessés ou malades à cause de leur travail.

- La loi interdit à votre employeur de vous empêcher de présenter une demande d'indemnisation pour accident du travail.
- Dans certaines provinces et certains territoires, les employeurs doivent obtenir et payer une assurance contre les accidents du travail. Votre employeur ne doit pas faire de retenue sur votre salaire pour cela.
- Si vous et votre employeur êtes en désaccord sur une question de santé et de sécurité, signalez la situation au bureau de santé et de sécurité au travail de votre province ou territoire (consultez la section Signaler un problème de santé ou de sécurité au travail).

## ► Un milieu de travail exempt d'abus

L'employeur doit faire des efforts raisonnables pour offrir un milieu de travail exempt d'abus. Votre employeur ou toute personne agissant en son nom (par exemple, votre superviseur) ne peut pas vous maltraiter physiquement, sexuellement, psychologiquement ou financièrement.

L'abus comprend les représailles telles que des actes ou des menaces de rétrogradation, de mesures disciplinaires ou de licenciement pour avoir dénoncé votre employeur pour non-respect. Tout comportement qui vous effraie, vous contrôle ou vous isole peut constituer un abus.

### **Quelques exemples d'abus :**

- préjudice physique;
- menaces, insultes;
- vous forcer à travailler d'une manière dangereuse ou risquée pour votre santé;
- attouchements sexuels non désirés;
- exiger des faveurs sexuelles pour que vous puissiez garder votre emploi ou revenir l'année suivante;
- contrôler où vous pouvez aller ou qui vous pouvez voir;
- vous voler;
- prendre la totalité ou une partie de l'argent qui vous est dû;
- prendre et refuser de rendre votre passeport, votre permis de travail ou toute autre pièce d'identité;
- vous forcer à commettre une fraude;
- vous licencier, vous menacer ou prendre des mesures disciplinaires à votre encontre pour vous être plaint de vos conditions de travail ou d'abus, ou pour avoir participé à une inspection menée par un employé du gouvernement;
- vous licencier, vous faire quitter le Canada ou menacer de le faire ou vous mettre de la pression pour que vous vous fassiez avorter si vous êtes enceinte.

Pour signaler une situation d'abus, communiquez avec la ligne de signalement confidentielle de Service Canada au 1-866-602-9448. **Si vous avez besoin d'aide immédiatement, composez le 9-1-1 ou appelez votre police locale.**

## ► Si vous perdez votre emploi

Votre employeur doit vous donner un préavis raisonnable avant de vous licencier. S'il ne le fait pas, il doit vous verser une indemnité de licenciement. Le montant est déterminé en fonction du temps pendant lequel vous avez travaillé et de la province ou du territoire où vous travaillez.

Si vous perdez votre emploi sans qu'il y ait faute de votre part, ou si vous quittez votre emploi parce que vous êtes victime d'abus, vous pourriez avoir droit à des prestations d'assurance-emploi.

Pour obtenir des renseignements sur l'assurance-emploi, visitez la page [Assurance-emploi et prestations régulières](#).

## ► Changer d'employeur

Vous êtes autorisé à changer d'employeur. Cependant, il se peut que votre permis de travail ne vous permette de travailler que pour votre employeur actuel. Vous devrez donc peut-être **demandeur un nouveau permis de travail** avant de pouvoir commencer à travailler pour un autre employeur. De plus, votre nouvel employeur doit obtenir l'autorisation du gouvernement du Canada pour vous embaucher en tant que TET. Il devra avoir une **évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT) valide**.

Si vous êtes un travailleur agricole dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS), vous pourrez peut-être changer d'employeur sans obtenir un nouveau permis. Pour savoir si vous êtes un travailleur PTAS, regardez votre permis de travail : les mots « Employeur MEX/CCSAWP approuvé uniquement » seront écrits dans les notes au bas de votre permis. Consultez votre contrat de travail signé pour connaître les possibilités de transferts entre employeurs du PTAS.

Si vous changez d'emploi sans suivre les étapes indiquées plus haut, il se peut que vous travailliez sans autorisation. Ceci peut avoir des conséquences sérieuses et entraîner une mesure de renvoi, ce qui veut dire que vous devez quitter le pays.

Vous pouvez utiliser le Guichet-Emplois du gouvernement du Canada pour **rechercher des emplois auprès d'employeurs canadiens qui souhaitent embaucher des TET**. L'offre d'emploi indiquera si l'employeur a déjà demandé ou reçu une EIMT positive. L'employeur en a besoin pour embaucher un TET.

## Droit au logement

### ▶ Travailleurs des volets de l'agriculture primaire et des postes à bas salaire

Si vous êtes un travailleur des volets de l'agriculture primaire et des postes à bas salaire, votre employeur doit veiller à ce que vous disposiez d'un logement adéquat, approprié et abordable. Votre employeur peut faire une retenue sur votre salaire pour le logement et les frais tels que l'eau et l'électricité. Toutefois, il existe certaines limitations en fonction de votre volet de programme.

### ▶ Travailleurs dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers

Si vous êtes employé dans le cadre du PTAS, votre employeur doit vous fournir gratuitement un logement adéquat (sauf en Colombie-Britannique où les employeurs peuvent faire une retenue sur votre salaire pour les frais d'hébergement). Toutes les retenues sur salaire doivent être énumérées dans votre contrat de travail. Les retenues autorisées varient selon les provinces. Si vous

êtes originaire du [Mexique](#) ou des [Caraïbes](#), le coût du logement et des services publics doit figurer dans votre contrat de travail signé.

### ▶ Logement adéquat

Le lieu où vous vivez doit être conforme aux lois provinciales, territoriales et municipales, notamment :

- ▶ être sûr (exempt de dangers);
- ▶ ne pas être surpeuplé;
- ▶ être en bon état et vous protéger des intempéries;
- ▶ disposer d'un extincteur et de détecteurs de fumée en état de marche;
- ▶ avoir une ventilation adéquate;
- ▶ disposer de toilettes, de lavabos et de douches qui fonctionnent correctement et offrent une certaine intimité;
- ▶ disposer d'un approvisionnement constant en eau potable chaude et froide.

S'il y a un problème avec votre logement, signalez-le en appelant la ligne de signalement confidentielle de Service Canada au 1-866-602-9448.

## Comment obtenir de l'aide

### ▶ Signaler un abus

Si votre employeur enfreint les règles du PTET ou maltraite vous ou quelqu'un que vous connaissez, **vous devriez le signaler.**

Appelez la ligne de signalement de Service Canada au 1-866-602-9448.

- ▶ Ce service est confidentiel. Service Canada ne dira pas à votre employeur que vous avez appelé.
- ▶ Vous pouvez parler à un agent de Service Canada dans l'une des plus de 200 langues disponibles.
- ▶ Vous pouvez laisser un message anonyme pour signaler vos préoccupations. Tous les appels sont pris au sérieux et peuvent faire l'objet d'une enquête.

Vous pouvez également [signaler les abus à Service Canada en utilisant le formulaire en ligne](#).

## ► Changer d'emploi en raison d'un abus ou d'un risque d'abus

Si vous pensez être victime d'un abus, ou risquer de l'être, vous pourriez avoir le droit de [demander un permis de travail ouvert pour les travailleurs vulnérables](#). Un permis de travail ouvert vous permet de changer d'emploi en vous donnant l'autorisation de travailler pour presque n'importe quel employeur au Canada.

## ► Obtenir l'aide d'un organisme de soutien aux travailleurs migrants

- **Colombie-Britannique**
  - Le [Réseau communautaire des nouveaux arrivants à l'aéroport](#) vous accueillera à l'aéroport international de Vancouver et vous proposera une séance d'orientation : 604-270-0077
  - [MOSAIC](#) offre une variété de services et peut vous mettre en relation avec des organisations de soutien près de chez vous : 604-254-9626
  - La [Société de ressources communautaires Diversecity](#) ne fournit pas de services directs aux travailleurs migrants, mais travaille par l'intermédiaire de réseaux et de partenariats : 604-547-1240
- **Alberta, Saskatchewan et Manitoba**
  - La [Calgary Catholic Immigration Society \(CCIS\)](#) offre une variété de services aux travailleurs migrants à l'aéroport international de Calgary (YYC) et peut vous mettre en relation avec des organisations de soutien près de chez vous : 1-888-331-1110

- **Ontario**
  - [Polycultural Immigrant and Community Services](#) vous accueillera à l'aéroport international Pearson de Toronto (YYZ) : 1-844-493-5839, poste 2266
  - [TNO-The Neighbourhood Organization](#) vous offre une variété de services et peut vous mettre en relation avec des organisations de soutien près de chez vous : 647-296-0161
  - [Workforce WindsorEssex](#) vous offre du soutien grâce à une stratégie coordonnée par la communauté : 226-774-5829
- **Québec**
  - Le site Web [Immigrant Québec](#) s'adresse aux TET. Une liste d'organisations de soutien est incluse sous l'onglet « Qui peut vous aider? ».
- **Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse et Île-du-Prince-Édouard**
  - [L'Association des agences au service des immigrants de la région atlantique \(ARAISA\)](#) peut vous mettre en relation avec des organismes de soutien près de chez vous : 902-431-3203
- **Terre-Neuve-et-Labrador**
  - [The Association for New Canadians \(ANC\)](#) soutient les travailleurs migrants et peut offrir un soutien près de chez vous : 1-833-316-5839 ou 1-833-31NLIWF

## ► Signaler un problème de santé ou de sécurité au travail

Communiquez avec le bureau de santé et de sécurité au travail de votre province ou territoire si :

- on vous a demandé d'effectuer un travail dangereux;
- les conditions de travail sont dangereuses;
- vous avez été blessé ou êtes malade à cause de votre travail;
- vous êtes enceinte et la nature de votre travail peut mettre votre grossesse à risque.

## Bureaux de santé et de sécurité au travail provinciaux et territoriaux :

- ▶ [Alberta](#) : 1-866-415-8690
- ▶ [Colombie-Britannique](#) : 1-888-621-7233
- ▶ [Manitoba](#) : 1-855-957-7233
- ▶ [Nouveau-Brunswick](#) : 1-800-222-9775
- ▶ [Terre-Neuve-et-Labrador](#) : 1-800-563-5471
- ▶ [Territoires du Nord-Ouest](#) : 1-800-661-0792
- ▶ [Nouvelle-Écosse](#) : 1-800-952-2687
- ▶ [Nunavut](#) : 1-877-404-4407
- ▶ [Ontario](#) : 1-877-202-0008
- ▶ [Île-du-Prince-Édouard](#) : 1-800-237-5049
- ▶ [Québec](#) : 1-844-838-0808
- ▶ [Saskatchewan](#) : 1-800-567-7233
- ▶ [Yukon](#) : 1-800-661-0443

## ▶ Signaler d'autres problèmes liés à l'emploi

Si vous pensez que vous n'êtes pas correctement payé, que vous êtes traité injustement ou que votre employeur ne respecte pas votre contrat de travail, communiquez avec le bureau responsable des normes d'emploi de votre province ou territoire :

- ▶ [Alberta](#) : 1-877-427-3731
- ▶ [Colombie-Britannique](#) : 1-833-236-3700
- ▶ [Manitoba](#) : 1-800-821-4307
- ▶ [Nouveau-Brunswick](#) : 1-888-452-2687
- ▶ [Terre-Neuve-et-Labrador](#) : 1-877-563-1063
- ▶ [Territoires du Nord-Ouest](#) : 1-888-700-5707
- ▶ [Nouvelle-Écosse](#) : 1-888-315-0110
- ▶ [Nunavut](#) : 1-877-806-8402
- ▶ [Ontario](#) : 1-800-531-5551
- ▶ [Île-du-Prince-Édouard](#) : 1-800-333-4362
- ▶ [Québec](#) : 1-800-265-1414
- ▶ [Saskatchewan](#) : 1-800-667-1783
- ▶ [Yukon](#) : 1-800-661-0408, poste 5944

## ▶ Employés travaillant dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale

Au Canada, la plupart des industries relèvent de la compétence des gouvernements provinciaux ou territoriaux, mais certaines relèvent de la compétence du gouvernement fédéral. Si votre milieu de travail est sous réglementation fédérale, vous pouvez [déposer une plainte en ligne](#) ou en composant le 1-800-641-4049. Vous pouvez consulter la [Liste des industries et milieux de travail sous réglementation fédérale](#).

## Protection et aide pour les victimes de trafic de personnes

Si vous êtes victime de trafic de personnes, ou si vous croyez que quelqu'un en est victime, communiquez avec :

- ▶ la [Ligne d'urgence canadienne contre la traite des personnes](#) au 1-833-900-1010 pour être mis en relation avec des services de soutien ou d'application de la loi dans votre communauté; ou
- ▶ la ligne de signalement confidentielle de Service Canada au 1-866-602-9448.