

Alerte en immigration – Échelle mondiale

Janvier 2026

Canada

Nouvelles exigences de l'Ontario concernant l'affichage de postes

Sommaire

Le gouvernement de l'Ontario a instauré de nouvelles exigences pour l'annonce publique de postes qui sont en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2026. Ces changements, mis en œuvre au moyen de modifications apportées à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* et aux règlements connexes, visent directement les exigences d'affichage des employeurs établis en Ontario qui remplissent des demandes d'étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) dans le cadre du programme fédéral des travailleurs étrangers temporaires.

Les nouvelles règles de l'Ontario obligent l'indication du salaire, ou de la fourchette salariale, offert pour le poste, de la nature du poste vacant et de l'usage de l'IA, en plus d'interdire les exigences relatives à l'expérience canadienne. Ces changements visent à accroître la transparence du processus d'embauche et à réduire les obstacles lors du recrutement. Toutefois, ils se traduisent également par l'obligation, pour les employeurs qui demandent des EIMT, de passer en revue et de mettre à jour leurs pratiques d'annonce et de sélection des candidats pour les emplois en Ontario.

Nouvelles exigences de l'Ontario en matière d'affichage de postes

Les nouvelles règles s'appliquent aux employeurs de l'Ontario comptant 25 employés ou plus qui font des « annonces publiques de postes », ce qui peut comprendre l'affichage de postes dans le cadre d'un processus de recrutement fondé sur une EIMT en vue de l'embauche de travailleurs étrangers temporaires.

Une annonce publique de postes en Ontario doit désormais répondre aux exigences suivantes :

- **Communication de la rémunération** – Les annonces doivent comprendre des renseignements sur la rémunération ou la fourchette de rémunération prévue, sauf si la rémunération annuelle est de 200 000 \$ ou plus ou si le plafond de la fourchette de rémunération annuelle est de 200 000 \$ ou plus. Si une fourchette de rémunération est fournie, elle ne doit pas dépasser 50 000 \$ par année (p. ex. de 90 000 \$ à 140 000 \$).
- **Aucune annonce pour l'expérience canadienne** – Il est interdit aux employeurs d'inclure des exigences

relatives à l'expérience canadienne.

- **Déclaration relative à l'IA** – Un employeur qui a recours à l'IA pour trier, évaluer ou sélectionner des candidats doit inclure dans l'annonce une déclaration le divulguant.
- **Statut de poste vacant** – L'annonce doit indiquer si elle concerne un poste vacant existant ou non.
- **Avis aux candidats ayant passé une entrevue** – Lorsqu'un candidat a passé une entrevue, l'employeur doit l'informer dans les 45 jours suivant l'entrevue (ou la dernière entrevue s'il y en a eu plusieurs) sur la question de savoir si une décision d'embauche a été prise.
- **Conservation des dossiers** – Les employeurs doivent conserver une copie des annonces publiques de postes, des formulaires de candidature ainsi que des communications postérieures à l'entrevue pendant trois ans.

Incidence sur les employeurs

Les employeurs ontariens publiant des annonces de postes dans le cadre du programme des travailleurs étrangers temporaires devraient faire ce qui suit :

- Consulter un conseiller juridique en emploi et en immigration pour passer en revue les annonces publiques de poste et y intégrer les exigences additionnelles de l'Ontario. Du point de vue de l'immigration, une attention particulière devrait être portée à la rémunération, aux exigences pour le poste et à la divulgation appropriée des renseignements sur le statut de poste vacant (p. ex. dans le cas où un employeur publie une annonce avec une EIMT pour appuyer des EIMT visant des travailleurs étrangers temporaires existants).

 **EY Cabinet
d'avocats** s.r.l./S.E.N.C.R.L.
Société membre du réseau mondial EY

- Passer en revue la rémunération des postes faisant l'objet d'une pénurie de main-d'œuvre afin de déterminer les bons taux de rémunération pour répondre aux exigences du programme des travailleurs étrangers temporaires et satisfaire aux règles ontariennes sur l'affichage de postes.
- Veiller à ce que le processus de sélection des candidats et les annonces avec EIMT révisées n'exigent pas d'expérience de travail au Canada.
- Passer en revue les processus de recrutement et les pratiques de tenue de dossier pour assurer un suivi uniforme des communications sur les décisions d'embauche, de la conservation des dossiers et de toutes les annonces de postes, les résultats et les activités de sélection pour assurer la conformité aux EIMT.

EY continuera de suivre la situation. Si vous avez des questions, nous vous invitons à communiquer avec l'un de nos professionnels de l'immigration.

Batia Stein, associée directrice
+1 416 943 3593
batia.j.stein@ca.ey.com

Neil Spencer, associé
+1 604 891 8402
neil.h.spencer@ca.ey.com

Roxanne Israel, associée
+1 403 206 5086
roxanne.n.israel@ca.ey.com

Gabriela Ramo, associée
+1 416 943 3803
gabriela.ramo@ca.ey.com

Auteure :
Chantelle McDonald, avocate
+1 416 941 1924
Chantelle.mcdonald@ca.ey.com

Craig Natsuhara, associé
+1 604 891 8401
craig.natsuhara@ca.ey.com

Stephanie Lipstein, associée
+1 514 879 2725
stephanie.lipstein@ca.ey.com

Nadia Allibhai, associée
+1 613 598 4866
nadia.allibhai@ca.ey.com

EY | Travailler ensemble pour un monde meilleur

La raison d'être d'EY est de contribuer à un monde meilleur, en créant de la valeur à long terme pour ses clients, pour ses gens et pour la société, et en renforçant la confiance à l'égard des marchés financiers.

Grâce aux données, à l'intelligence artificielle et aux technologies de pointe, les équipes d'EY aident les clients à façonner l'avenir en toute confiance et proposent des solutions aux enjeux les plus pressants d'aujourd'hui et de demain.

Les équipes d'EY fournissent une gamme complète de services en certification, en consultation et en fiscalité ainsi qu'en stratégie et transactions. S'appuyant sur des connaissances sectorielles, un réseau mondial multidisciplinaire et des partenaires diversifiés de l'écosystème, les équipes d'EY sont en mesure de fournir des services dans plus de 150 pays et territoires.

EY est *All in* pour façonner l'avenir en toute confiance.

Suivez-nous sur X : @EYCanada.

EY désigne l'organisation mondiale des sociétés membres d'Ernst & Young Global Limited et peut désigner une ou plusieurs de ces sociétés membres, lesquelles sont toutes des entités juridiques distinctes. Ernst & Young Global Limited, société à responsabilité limitée par garanties du Royaume-Uni, ne fournit aucun service aux clients. Des renseignements sur la façon dont EY collecte et utilise les données à caractère personnel ainsi qu'une description des droits individuels conférés par la réglementation en matière de protection des données sont disponibles sur le site ey.com/fr_ca/privacy-statement. Les sociétés EY ne pratiquent pas le droit là où la loi le leur interdit. Pour en savoir davantage sur notre organisation, visitez le site ey.com.

À propos d'EY Cabinet d'avocats

EY Cabinet d'avocats s.r.l./s.e.n.c.r.l. est un cabinet d'avocats du Canada affilié à Ernst & Young s.r.l./s.e.n.c.r.l. dans ce pays. Les deux entités sont des sociétés à responsabilité limitée formées en vertu des lois de la province d'Ontario. EY Cabinet d'avocats s.r.l./s.e.n.c.r.l. n'a aucune association ni relation avec Ernst & Young LLP aux États-Unis ou avec les membres de celle-ci. Ernst & Young LLP aux États-Unis ne pratique pas le droit et ne fournit pas de services en matière d'immigration ou de services juridiques. Pour plus d'information, veuillez consulter le site https://www.eylaw.ca/fr_ca.

© 2026 Ernst & Young s.r.l./s.e.n.c.r.l.

Tous droits réservés.

Société membre d'Ernst & Young Global Limited.

EYG n° 000250-26Gbl

La présente publication ne fournit que des renseignements sommaires, à jour à la date de publication seulement et à des fins d'information générale uniquement. Elle ne doit pas être considérée comme exhaustive et ne peut remplacer des conseils professionnels. Avant d'agir relativement aux questions abordées, communiquez avec nous ou un autre conseiller professionnel pour discuter de votre propre situation. Nous déclinons toute responsabilité à l'égard des pertes ou dommages subis à la suite de l'utilisation des renseignements contenus dans la présente publication.

ey.com/fr_ca