



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

PROGRAMME DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

**Rapport du Comité permanent
des ressources humaines, du développement des
compétences, du développement social et de la
condition des personnes handicapées**

**Le président
Bryan May**

SEPTEMBRE 2016

42^e LÉGISLATURE, 1^{re} SESSION

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes

PERMISSION DU PRÉSIDENT

Il est permis de reproduire les délibérations de la Chambre et de ses comités, en tout ou en partie, sur n'importe quel support, pourvu que la reproduction soit exacte et qu'elle ne soit pas présentée comme version officielle. Il n'est toutefois pas permis de reproduire, de distribuer ou d'utiliser les délibérations à des fins commerciales visant la réalisation d'un profit financier. Toute reproduction ou utilisation non permise ou non formellement autorisée peut être considérée comme une violation du droit d'auteur aux termes de la *Loi sur le droit d'auteur*. Une autorisation formelle peut être obtenue sur présentation d'une demande écrite au Bureau du Président de la Chambre.

La reproduction conforme à la présente permission ne constitue pas une publication sous l'autorité de la Chambre. Le privilège absolu qui s'applique aux délibérations de la Chambre ne s'étend pas aux reproductions permises. Lorsqu'une reproduction comprend des mémoires présentés à un comité de la Chambre, il peut être nécessaire d'obtenir de leurs auteurs l'autorisation de les reproduire, conformément à la *Loi sur le droit d'auteur*.

La présente permission ne porte pas atteinte aux privilèges, pouvoirs, immunités et droits de la Chambre et de ses comités. Il est entendu que cette permission ne touche pas l'interdiction de contester ou de mettre en cause les délibérations de la Chambre devant les tribunaux ou autrement. La Chambre conserve le droit et le privilège de déclarer l'utilisateur coupable d'outrage au Parlement lorsque la reproduction ou l'utilisation n'est pas conforme à la présente permission.

Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante : <http://www.parl.gc.ca>

**PROGRAMME DES TRAVAILLEURS
ÉTRANGERS TEMPORAIRES**

**Rapport du Comité permanent
des ressources humaines, du développement des
compétences, du développement social et de la
condition des personnes handicapées**

**Le président
Bryan May**

SEPTEMBRE 2016

42^e LÉGISLATURE, 1^{re} SESSION

COMITÉ PERMANENT DES RESSOURCES HUMAINES, DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES, DU DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES

PRÉSIDENT

Bryan May

VICE-PRÉSIDENTS

Bob Zimmer

Niki Ashton

MEMBRES

Gérard Deltell

Wayne Long

Yves Robillard

Dan Ruimy

Ramesh Sangha

Filomena Tassi

Mark Warawa

AUTRES DÉPUTÉS QUI ONT PARTICIPÉ

Mike Bossio

Sylvie Boucher

Bob Bratina

Tracey Ramsey

Alain Rayes

Blake Richards

GREFFIÈRE DU COMITÉ

Julie Geoffrion

BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

Service d'information et de recherche parlementaires

Mayra Perez-Leclerc

LE COMITÉ PERMANENT DES RESSOURCES HUMAINES, DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES, DU DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES

a l'honneur de présenter son

QUATRIÈME RAPPORT

Conformément au mandat que lui confère l'article 108(2) du Règlement, le Comité a étudié le Programme des travailleurs étrangers temporaires et a convenu de faire rapport de ce qui suit :

TABLE DES MATIÈRES

PROGRAMME DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES	1
INTRODUCTION.....	1
CHAPITRE 1 : CONTEXTE.....	3
A. Le Programme des travailleurs étrangers temporaires.....	3
B. Réformes récentes du programme	4
C. Données statistiques	7
CHAPITRE 2 : LE PROCESSUS D'ÉTUDE D'IMPACT SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL	9
A. Frais d'étude d'impact sur le marché du travail	9
B. Traitement des demandes d'études d'impact sur le marché du travail	10
C. Échéanciers associés au traitement des demandes d'étude d'impact sur le marché du travail.....	11
CHAPITRE 3 : VOLETS DU PROGRAMME DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES	13
A. Volet des postes à haut salaire.....	13
1. Plan de transition.....	13
B. Volet des postes à bas salaire.....	15
1. Limite de la proportion de main-d'œuvre composée de travailleurs étrangers à bas salaire.....	15
2. Certains postes à bas salaire dans les secteurs de l'hébergement, des services de restauration et du commerce de détail	16
3. Permis de travail propres à un employeur	18
C. Volet de l'agriculture primaire	19
1. Programme des travailleurs agricoles saisonniers	19
CHAPITRE 4 : VOIES D'ACCÈS VERS LA RÉSIDENCE PERMANENTE POUR TOUS LES TRAVAILLEURS MIGRANTS.....	23
CHAPITRE 5 : SURVEILLANCE ET APPLICATION DES RÈGLES.....	27
CONSTATATIONS ET CONCLUSION	29
A. Frais d'étude d'impact du marché du travail	29
B. Traitement et délais des demandes d'étude d'impact du marché du travail	30
C. Volets du Programme des travailleurs étrangers temporaires.....	31
D. Plans de transition.....	31

E. Limite de la proportion de main-d'œuvre composée de travailleurs étrangers à bas salaire.....	32
F. Certains postes à bas salaire dans les secteurs de l'hébergement, des services de restauration et du commerce de détail	33
G. Permis de travail lié à un employeur donné	33
H. Programme des travailleurs agricoles saisonniers	34
I. Voies d'accès à la résidence permanente pour tous les travailleurs migrants	34
J. Surveillance et application des règles	36
LISTE DES RECOMMANDATIONS.....	39
ANNEXE A : LISTE DES TÉMOINS.....	45
ANNEXE B : LISTE DES MÉMOIRES	49
DEMANDE DE RÉPONSE DU GOUVERNEMENT	53
OPINION DISSIDENTE DU PARTI CONSERVATEUR DU CANADA	55
OPINION DISSIDENTE DU NOUVEAU PARTI DÉMOCRATIQUE DU CANADA	61

PROGRAMME DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

INTRODUCTION

Le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) est un programme complexe, comportant plusieurs volets, qui a des répercussions sur la vie de plusieurs Canadiens, résidents permanents, et ressortissants étrangers. Il a été conçu pour favoriser la croissance économique en permettant de répondre aux besoins du marché du travail tout en cherchant à maintenir un équilibre entre les intérêts des entreprises et ceux de la main-d'œuvre canadienne.

Le PTET a été créé en 1973 pour permettre aux employeurs d'embaucher des ressortissants étrangers afin de combler temporairement des pénuries de main-d'œuvre. Le programme a pris de l'expansion et a été mis à jour au cours des années afin de répondre à l'évolution des conditions du marché du travail. Cependant, les employeurs et les travailleurs étrangers temporaires expriment depuis longtemps des préoccupations au sujet de divers aspects du programme. Des réformes importantes, annoncées en juin 2014, ont également eu des répercussions sur eux. En février 2016, en réponse aux commentaires de différents intervenants concernant le PTET, l'honorable MaryAnn Mihychuk, ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail, a annoncé qu'un examen approfondi du programme était imminent et qu'une étude par un comité parlementaire pourrait, à cet égard, être utile¹.

Le 21 mars 2016, le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées (le Comité) a adopté une motion afin d'entreprendre une étude du PTET qui « porte principalement sur le programme actuel et les moyens de l'améliorer² ». Le Comité a tenu, du 11 mai au 1^{er} juin 2016, un total de 5 réunions durant lesquelles il a entendu 47 témoins, dont des représentants de deux ministères fédéraux, d'organisations syndicales, de groupes de défense, d'associations sectorielles et d'entreprises, ainsi que des travailleurs étrangers temporaires. S'ajoutent à ces audiences publiques les 63 mémoires reçus par le Comité.

1 Gouvernement du Canada, [Le gouvernement du Canada réforme le Programme des travailleurs étrangers temporaires Veiller à ce que les emplois soient d'abord offerts aux Canadiens](#), Communiqué de presse, 20 juin 2014. Voir aussi Susana Mas, « [Temporary foreign worker program review to be launched by Liberals](#) », *CBC News*, 20 février 2016; et Robert Fife, « [Temporary foreign workers program faces federal review](#) », *The Globe and Mail*, 18 février 2016.

2 Chambre des communes, Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées [HUMA], [Procès-verbal](#), 1^{re} session, 42^e législature, 21 mars 2016.

Les membres du Comité ont grandement apprécié les points de vue et les expériences personnelles partagés par les différents participants et souhaitent sincèrement les remercier de les avoir aidés à mieux comprendre les rouages du programme et les possibles réformes dont il pourrait faire l'objet. Le Comité a attentivement écouté les témoins qui ont comparu et fait maintenant état de ses constatations.

CHAPITRE 1 : CONTEXTE

A. Le Programme des travailleurs étrangers temporaires

À la suite des réformes apportées en juin 2014, le PTET ne comprend désormais que les volets de permis de travail en vertu desquels des travailleurs étrangers temporaires peuvent entrer au Canada à la demande d'un employeur qui a subi avec succès un examen du marché du travail connu sous le nom d'étude d'impact sur le marché du travail (EIMT). Le PTET est, à cet égard, différent du Programme de mobilité internationale, qui, contrairement au PTET, ne requiert pas une EIMT et a pour objet de favoriser les intérêts économiques et culturels du Canada, plutôt que de simplement pallier des pénuries sur le marché du travail. Emploi et Développement social Canada (EDSC) est le ministère responsable du PTET, tandis qu'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) est responsable du Programme de mobilité internationale³.

Le PTET comporte quatre volets auxquels les employeurs peuvent s'inscrire : le volet des salaires élevés, le volet des bas salaires, le volet de l'agriculture primaire et le volet à l'appui de la résidence permanente. Chaque volet comporte des exigences que les employeurs doivent satisfaire.

Le volet des salaires élevés vise les postes dont le salaire offert est égal ou supérieur au salaire horaire médian de la province ou du territoire⁴, tandis que le volet des bas salaires vise les postes dont le salaire offert est inférieur au salaire horaire médian de la province ou du territoire.

Le volet de l'agriculture primaire permet aux employeurs d'embaucher des travailleurs migrants de n'importe quel pays pour occuper des postes dans le domaine de l'agriculture primaire sur la ferme pendant au plus 24 mois. Ce volet inclut le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS), par lequel les employeurs peuvent embaucher de la main-d'œuvre en provenance du Mexique et de différents pays des Antilles visés par des ententes bilatérales internationales. Les travailleurs migrants ne peuvent, dans le cadre du PTAS, travailler au Canada qu'un maximum de huit mois, de janvier à la mi-décembre.

Enfin, dans le volet à l'appui de la résidence permanente, les employeurs peuvent s'inscrire au PTET pour obtenir une EIMT afin d'appuyer une demande de résidence permanente, ou comme moyen de permettre à un ressortissant étranger de travailler au Canada pendant qu'il demande la résidence permanente.

3 Emploi et Développement social Canada [EDSC], [Réforme globale du Programme des travailleurs étrangers temporaires](#), pp.1 et 29–32.

4 Le salaire horaire médian de la province ou du territoire est le salaire qui se trouve au milieu de la distribution des salaires horaires de la région ou du territoire. Si, par exemple, le salaire horaire médian est de 25 \$ l'heure, cela signifie que la moitié des salaires observés dans la région ou le territoire sont supérieurs ou égaux à 25 \$, tandis que l'autre moitié des salaires observés sont égaux ou inférieurs à ce montant.

Depuis décembre 2014, le Programme des aides familiaux résidents ne constitue plus un volet distinct. À l'heure actuelle, les demandes d'EIMT pour les aides familiaux sont évaluées dans le cadre des volets des salaires élevés ou des bas salaires, et les aides familiaux ne sont plus tenus de demeurer dans la résidence de leur employeur. En vertu du PTET, les familles ont la possibilité d'embaucher un aide familial étranger pour offrir des soins, dans une résidence privée, à des enfants, des personnes âgées ou des personnes ayant des besoins médicaux certifiés, lorsque des travailleurs canadiens ou des travailleurs résidents permanents ne sont pas disponibles⁵.

B. Réformes récentes du programme

Les paramètres actuels du PTET ont été établis au terme d'une série de réformes récentes, les plus importantes étant celles qui ont été annoncées le 20 juin 2014. Ces réformes visaient à limiter la dépendance des employeurs aux travailleurs étrangers temporaires et à renforcer les mécanismes de conformité afin de garantir que les employeurs répondent aux exigences du programme⁶.

Lors de leur comparution devant le Comité, les représentants d'EDSC ont indiqué que le programme ne doit être utilisé par les employeurs « qu'en dernier recours, et seulement afin de pallier une grave pénurie de main-d'œuvre de manière temporaire⁷ », et ce, dans trois buts :

pour pourvoir des emplois temporaires jusqu'à ce que les employeurs soient en mesure de recruter et de former de la main-d'œuvre canadienne, ou de faire venir un travailleur par l'entremise du processus d'immigration;

pour pourvoir des postes à court terme ponctuels ou saisonniers, dans les cas où l'emploi n'existe plus une fois que le travailleur étranger a quitté le pays;

ou, pour faciliter la mobilité des talents internationaux en permettant aux employeurs d'embaucher des travailleurs hautement qualifiés et spécialisés qui ont des compétences et des connaissances uniques qui peuvent être transférées aux travailleurs canadiens ou qui peuvent aider à créer des emplois pour les travailleurs canadiens⁸.

Afin de garantir que ces buts soient respectés, les employeurs doivent démontrer à EDSC, au moyen d'une demande d'EIMT, qu'aucun Canadien, ni aucun résident permanent, n'est disponible pour occuper le poste. L'EIMT est un nouveau processus de

5 Document de référence présenté par EDSC, *Aperçu du Programme des travailleurs étrangers temporaires*, mai 2016, pp. 5–6. Voir aussi Gouvernement du Canada, [Embaucher un travailleur temporaire dans un poste agricole](#), [Embaucher un travailleur temporaire dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers – Aperçu](#), et [Embaucher un travailleur temporaire dans un poste de fournisseur de soins à domicile – Aperçu](#).

6 Gouvernement du Canada, « [Le gouvernement du Canada réforme le Programme des travailleurs étrangers temporaires Veiller à ce que les emplois soient d'abord offerts aux Canadiens](#) », Communiqué de presse, 20 juin 2014. Voir aussi EDSC, [Réforme globale du Programme des travailleurs étrangers temporaires](#).

7 HUMA, [Témoignages](#), 1^{re} session, 42^e législature, 11 mai 2016, 1615 (Paul Thompson, sous-ministre adjoint principal, Direction générale des compétences et de l'emploi, EDSC).

8 Paul Thompson, *Notes d'allocution : Examen du Programme des travailleurs étrangers temporaires*, Ottawa, 11 mai 2016, p. 2.

vérification du marché du travail qui a été instauré dans le cadre des réformes de juin 2014. L'EIMT est utilisée pour établir les répercussions que pourrait avoir l'emploi d'un travailleur étranger sur le marché du travail canadien, et est délivrée par EDSC/Service Canada. L'exigence relative à l'EIMT est particulièrement importante puisque, pour qu'un travailleur étranger temporaire puisse demander un permis de travail à IRCC, l'employeur doit d'abord obtenir une EIMT positive⁹.

Selon les représentants d'EDSC, l'EIMT est un mécanisme de sélection « plus complet et rigoureux » que l'ancien avis relatif au marché du travail. L'EIMT exige que les employeurs indiquent dans leur demande le nombre de Canadiens qui ont posé leur candidature et qui ont obtenu une entrevue pour le poste disponible, de même que les raisons pour lesquelles la candidature de ces Canadiens n'a pas été retenue. Les employeurs doivent également confirmer qu'ils connaissent la règle selon laquelle ils ne peuvent pas mettre à pied des Canadiens ou réduire le nombre d'heures de travail de ces derniers dans les lieux de travail où l'on a embauché des travailleurs étrangers temporaires¹⁰.

À ces conditions s'ajoute le fait que les employeurs doivent également répondre à des exigences précises instituées en juillet 2013 en matière de publicité. Ils doivent notamment annoncer les postes à combler au Canada pendant au moins quatre semaines par des moyens qui vont au-delà du simple fait d'afficher les postes sur des sites d'emploi et, dans le cas des postes à bas salaire, démontrer qu'ils ont fait des efforts pour embaucher des Canadiens faisant partie de groupes sous-représentés. EDSC/Service Canada refusera de traiter la demande d'EIMT s'ils craignent que des travailleurs étrangers temporaires n'aient un impact négatif important sur le marché du travail canadien¹¹.

Afin de couvrir l'augmentation du coût de prestation du PTET selon ces nouvelles modalités, les frais liés à l'EIMT sont passés de 275 à 1 000 \$ en 2014 pour chaque poste de travailleur étranger temporaire demandé par un employeur. De 1973, année de création du programme, jusqu'à 2013, aucun frais n'était exigé pour une demande¹².

Les réformes de juin 2014 ont également apporté des modifications particulières aux volets du programme en vertu desquels les employeurs peuvent demander une EIMT, et notamment les volets des salaires élevés et des bas salaires, dans le but de garantir que les employeurs ne deviennent pas dépendants de la main-d'œuvre étrangère temporaire. Les employeurs désireux de pallier une pénurie de main-d'œuvre dans le volet des salaires élevés, par exemple, doivent soumettre, avec leur demande d'EIMT, un plan de transition dans lequel ils doivent faire état des activités de recrutement et de formation mises en place pour réduire leur dépendance à la main-d'œuvre étrangère temporaire

9 Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, [Faits et chiffres : Aperçu de l'immigration – Résidents temporaires](#), 2014, p. 49.

10 EDSC, [Réforme globale du Programme des travailleurs étrangers temporaires](#), p. 9.

11 *Ibid.*, pp. 34–35.

12 *Ibid.*, p. 27.

pour les postes à salaires élevés et ainsi faire la transition vers une main-d'œuvre canadienne. Un plan de transition doit être fourni pour chaque poste pour lequel l'employeur demande une EIMT. Les employeurs doivent également rendre compte du succès de leur plan de transition s'ils veulent présenter une nouvelle demande d'embauche de travailleurs étrangers temporaires ou s'ils font l'objet d'une inspection¹³.

Pour ce qui est du volet des emplois à bas salaire, les employeurs ayant 10 employés ou plus qui demandent une nouvelle EIMT sont assujettis à une limite de 10 % de travailleurs étrangers temporaires à bas salaire en proportion à leur nombre total d'employés. L'entrée en vigueur de cette limite s'effectue progressivement sur trois ans pour les employeurs qui dépassent cette limite et il est prévu qu'elle sera appliquée à tous les employeurs à compter du 1^{er} juillet 2016. Sont exempts de cette limite les postes agricoles primaires sur la ferme et d'aides familiaux, ainsi que, pour les demandes reçues en 2016, les secteurs saisonniers embauchant des travailleurs étrangers temporaires pour des postes à bas salaire dont la durée ne dépasse pas 180 jours civils¹⁴.

En plus d'instaurer une limite sur la proportion de main-d'œuvre composée de travailleurs étrangers à bas salaire, les réformes de juin 2014 ont réduit de deux à un an la durée de validité des permis de travail établie dans l'EIMT pour les postes du volet des bas salaires. Cette modification oblige les employeurs à soumettre chaque année une demande d'EIMT afin de prendre en compte les changements des conditions du marché du travail qui auraient pu se produire au cours de l'année. Enfin, depuis juin 2014, les demandes d'EIMT pour certains postes à bas salaire des secteurs de l'hébergement, des services de restauration et du commerce de détail ne sont plus traitées dans les régions économiques ayant un taux de chômage de 6 % ou plus, ce qui signifie que les employeurs de ces régions ne peuvent plus chercher à embaucher des ressortissants étrangers pour certains postes à bas salaire¹⁵.

Depuis avril 2013, et quel que soit le volet, les employeurs voulant embaucher des travailleurs étrangers temporaires se doivent de les payer à un salaire égal ou supérieur au salaire offert pour ce même genre de postes dans la région. Cette exigence salariale a été instaurée afin de limiter les possibilités d'exercer des pressions à la baisse sur les salaires¹⁶. De plus, depuis 2011, les travailleurs migrants ne peuvent travailler au Canada plus de quatre années cumulatives. Cette limite se fonde sur la règle du « maximum cumulatif », qui exige également que les travailleurs étrangers temporaires passent les

13 *Ibid.*, pp. 14–15.

14 *Ibid.*, pp. 10–11, ainsi que 29. Voir aussi Gouvernement du Canada, [Embaucher un travailleur étranger temporaire dans un poste à bas salaire – Exigences](#).

15 EDSC, [Réforme globale du Programme des travailleurs étrangers temporaires](#), pp. 13–14.

Les postes visés sont : serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé, préposés à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers, caissiers/caissières, commis d'épicerie et autres garnisseurs/garnisseuses de tablettes – commerce, aides de soutien des métiers et manœuvres en construction, manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains, autres préposés/préposées en hébergement et en voyage, concierges et concierges d'immeubles, nettoyeurs spécialisés/nettoyeuses spécialisées et gardiens/gardiennes de sécurité et personnel assimilé.

16 *Ibid.*, p. 34.

quatre années suivantes soit hors du Canada, soit au Canada, mais sans travailler pour être de nouveau admissibles à un permis de travail¹⁷.

Enfin, le PTET est désormais assujéti à ce que les représentants d'EDSC ont appelé un « renforcement » des mesures coercitives et un « alourdissement » des peines afin de garantir un plus grand respect des exigences du programme par les employeurs. Ces modifications incluent une augmentation du nombre d'inspections et un élargissement de leur portée, ainsi que des pouvoirs accrus pour les inspecteurs et le lancement d'une ligne d'information confidentielle pour signaler les abus au programme. Selon les représentants d'EDSC, on dénombre, depuis avril 2014, d'environ 3 800 signalements reçus. Ces signalements ont donné lieu à 640 inspections par des représentants d'EDSC, dont 220 ont été renvoyées à d'autres organismes d'application de la loi. Un éventail plus large de sanctions et d'amendes a également été mis en place pour les employeurs qui commettent des infractions au PTET. Ces sanctions peuvent aller de l'interdiction de participer, en passant par la publication des noms des employeurs dont l'EIMT a été suspendue ou révoquée sur un site Web public, jusqu'à une amende pouvant atteindre 100 000 \$ par infraction¹⁸.

C. Données statistiques

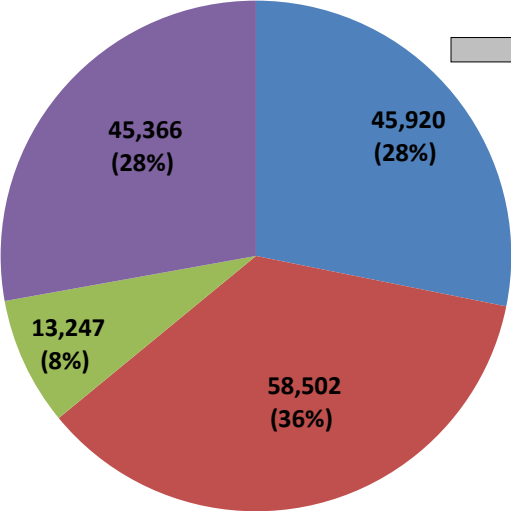
Les représentants d'EDSC ont souligné, dans leur analyse du PTET, une importante tendance à la baisse dans les demandes de travailleurs étrangers temporaires depuis l'entrée en vigueur des réformes majeures du programme en 2014. Selon leurs estimations, le nombre de postes de travailleur étranger temporaire approuvés dans les EIMT a chuté de 163 035 en 2013 à 90 211 en 2015 – une baisse de 45 %. De plus, le nombre de postes de travailleur étranger temporaire approuvés en 2015 représente moins de 0,5 % des 19,4 millions de Canadiens sur le marché du travail¹⁹. Le diagramme ci-dessous illustre cette tendance à la baisse pour les différents volets du programme.

17 Gazette du Canada, [Règlement modifiant le Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés \(travailleurs étrangers temporaires\)](#).

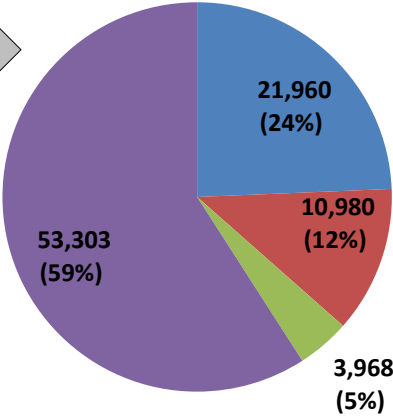
18 EDSC, [Réforme globale du Programme des travailleurs étrangers temporaires](#), pp. 18–27. Voir aussi HUMA, [Témoignages](#), 1^{re} session, 42^e législature, 30 mai 2016 (Paul Thompson).

19 Document de référence présenté par EDSC, [Aperçu du Programme des travailleurs étrangers temporaires](#), mai 2016, pp. 7 et 12.

**Postes de TET approuvés (163,035)
dans les EIMT en 2013**



**Postes de TET approuvés (90,211)
dans les EIMT en 2015**



- Haut salaire
- Bas salaire
- Aides familiaux résidants/aides familiaux
- Agriculture primaire

CHAPITRE 2 : LE PROCESSUS D'ÉTUDE D'IMPACT SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Les témoins qui ont comparu devant le Comité ont souligné un certain nombre de préoccupations, largement partagées, quant aux exigences du processus d'EIMT, telles que les frais, le traitement des demandes et les échéanciers, qui ont des répercussions sur tous les volets du PTET.

A. Frais d'étude d'impact sur le marché du travail

À plus d'une occasion, les témoins ont qualifié les frais d'EIMT, qui s'élèvent à 1 000 \$ par demande depuis 2014, de « prohibitifs » pour les entreprises. Val Litwin, président et chef de la direction de la Whistler Chamber of Commerce, par exemple, a expliqué que ces frais élevés ne couvraient qu'une année d'emploi pour un seul poste de travailleur étranger temporaire, sans aucune garantie que le poste sera pourvu. M. Litwin a indiqué que cela constitue un fardeau financier, surtout pour les petites entreprises, qui fait qu'il est difficile pour ces dernières de demeurer « compétitives et viables²⁰ ». De même, Jatinder Sidhu, vice-président exécutif, Coast Spas Manufacturing Inc., s'est dit préoccupé du fait que les frais d'EIMT sont non remboursables. Si une entreprise soumet une demande pour 50 travailleurs étrangers temporaires, a-t-il expliqué, le coût des demandes d'EIMT s'élèvera à 50 000 \$, et ce, que les demandes soient approuvées ou rejetées. M. Sidhu a expliqué qu'un rejet a deux conséquences : la perte des frais de demande et le fait que l'entreprise est incapable de recruter la main-d'œuvre étrangère temporaire qui lui est nécessaire pour produire et demeurer compétitive²¹.

De plus, le Comité a appris que l'augmentation des frais d'EIMT avait eu des répercussions sur les familles qui doivent embaucher des travailleurs étrangers temporaires en tant qu'aides familiaux pour leurs nourrissons, enfants, aînés ou parents handicapés. Donalda Madsen, une mère qui recourt à des aides familiaux étrangers temporaires pour s'occuper de son fils handicapé depuis 1989, a indiqué que le coût croissant du programme fait qu'il devient très difficile, pour des familles comme la sienne, de se permettre d'embaucher des aides familiaux. Elle a souligné que les familles, qui doivent déjà payer le voyage en avion, l'assurance-santé et d'autres frais accessoires, doivent désormais, chaque année, payer des frais de demande d'EIMT afin de prolonger le permis de travail de l'aide familial. Si les familles perdent la possibilité d'embaucher des aides familiaux, a-t-elle averti, le fardeau des soins retombera sur des institutions telles que les centres d'hébergement et de soins de longue durée et les organismes d'intégration communautaire²².

20 HUMA, [Témoignages](#), 1^{re} session, 42^e législature, 16 mai 2016 (Val Litwin, président et chef de la direction de la Whistler Chamber of Commerce).

21 *Ibid.* (Jatinder Sidhu, vice-président exécutif, Coast Spas Manufacturing Inc.).

22 HUMA, [Témoignages](#), 1^{re} session, 42^e législature, 18 mai 2016 (Donalda Madsen, à titre personnel).

Des témoins ont affirmé que les frais d'EIMT avaient également des répercussions sur les travailleurs étrangers temporaires eux-mêmes. Selon le Migrant Mothers Project, l'augmentation des frais d'EIMT a amené certains employeurs à imputer ces frais aux travailleurs étrangers temporaires, tandis que d'autres sont moins enclins à embaucher une main-d'œuvre temporaire étrangère²³.

De façon générale, les témoins ont demandé à ce que ces frais d'EIMT soient abolis, ou du moins réduits, pour un certain nombre de secteurs et, notamment, pour les petites entreprises du secteur de l'hébergement, pour le secteur manufacturier, de même que pour les familles embauchant des aides familiaux. Les témoins ont demandé, si les frais d'EIMT doivent cependant persister, à ce qu'ils soient remboursables lorsque la demande d'EIMT est rejetée. Une autre des recommandations était de prolonger la durée des permis de travail pour les travailleurs étrangers temporaires dans des postes à bas salaire, réduisant ainsi les coûts associés aux demandes d'EIMT.

B. Traitement des demandes d'études d'impact sur le marché du travail

Tous les témoins ne se sont pas déclarés préoccupés par l'augmentation des frais d'EIMT. Un témoin en particulier, Jayson Hilchie, président et chef de la direction de l'Association canadienne du logiciel de divertissement, a indiqué que les entreprises du secteur canadien des jeux vidéo étaient originellement favorables à une augmentation des frais d'EIMT, car elles pensaient que des frais plus élevés allaient réduire le nombre de demandes et se traduire par un « processus de demande plus efficace²⁴ ».

Selon M. Hilchie, cependant, les entreprises du secteur des jeux vidéo ont constaté des incohérences dans la façon dont les agents de programme appliquent les règles et traitent les demandes dans différents bureaux de Service Canada. Selon elles, les demandes sont souvent rejetées en raison d'un manque de compréhension des différents types de postes à pourvoir dans ce secteur. Les demandes d'EIMT pour des postes qui ne figurent pas dans la Classification nationale des professions (CNP)²⁵ sont souvent rejetées²⁶. Ces préoccupations ont trouvé écho chez d'autres témoins du secteur de la haute technologie et notamment, de la Vancouver Economic Commission, qui ont souligné que la CNP actuelle ne recense que des emplois traditionnels, et n'inclut donc pas les postes dans les technologies émergentes²⁷.

D'autres témoins ont fait état de la complexité de l'application de l'EIMT en soi. Bruce Webster et M^{me} Madsen, par exemple, ont tous deux embauché plusieurs aides

23 Mémoire présenté par Migrant Mothers Project, « [Protection des droits des travailleurs étrangers temporaires](#) », mai 2016.

24 HUMA, [Témoignages](#), 1^{re} session, 42^e législature, 16 mai 2016, 1705 (Jayson Hilchie, président et chef de la direction de l'Association canadienne du logiciel de divertissement).

25 La Classification nationale des professions (CNP) donne la liste de toutes les professions que l'on trouve sur le marché canadien du travail. Elle est établie par EDSC, en collaboration avec Statistique Canada, en fonction des cycles quinquennaux de recensement. Pour de plus amples renseignements, consulter Gouvernement du Canada, [Bienvenue à la Classification nationale des professions 2011](#).

26 HUMA, [Témoignages](#), 1^{re} session, 42^e législature, 16 mai 2016 (Jayson Hilchie).

27 [Mémoire présenté par la Vancouver Economic Commission](#), juin 2016. Voir aussi [le mémoire présenté par l'Alliance interactive canadienne](#), mai 2016.

familiaux au fil des ans. Ils ont indiqué que la demande d'EIMT et les demandes de permis de travail entraînaient un dédoublement de l'information, et que la demande d'EIMT était en soi longue et difficile à comprendre. Corinne Pohlmann, vice-présidente principale de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, a fait écho aux préoccupations soulevées à cet égard en laissant entendre qu'il s'agissait d'un domaine à améliorer²⁸.

Des témoins ont aussi fait état des défis liés au traitement des demandes d'EIMT pour lesquelles le principal objectif est d'embaucher un étranger en mesure de contribuer à améliorer le rendement du Canada en matière de recherche et d'innovation et non de combler un manque de main-d'œuvre. Selon Universités Canada, telle est la situation des professeurs étrangers qui, contrairement aux titulaires d'un permis de travail postdiplôme, ne relèvent pas du Programme de mobilité internationale et ont besoin d'une EIMT. Selon elle, la dispense d'EIMT devrait s'étendre à toutes les formes d'embauche de personnel universitaire, y compris les membres du corps enseignant²⁹.

C. Échéanciers associés au traitement des demandes d'étude d'impact sur le marché du travail

Une autre difficulté identifiée par les témoins était la durée que prend EDSC/Service Canada pour traiter les demandes d'EIMT provenant de tous les volets et les répercussions possibles sur la productivité des entreprises et leur capacité à générer des revenus. Lorsqu'une demande d'EIMT est positive, il reste à obtenir un permis de travail. En conséquence, tout retard dans la chaîne de traitement peut avoir des répercussions sur le temps qu'il faut pour combler le poste d'un travailleur étranger temporaire.

Pour les représentants de Montréal International, les 10 à 12 semaines qu'il faut compter pour le traitement d'une demande d'EIMT sont perçues comme étant « trop long[ues] » et « freinent le développement de certaines entreprises » qui ne sont pas en mesure de trouver des travailleurs au pays et qui doivent compter sur de la main-d'œuvre étrangère temporaire³⁰. De la même façon, des témoins se sont dit préoccupés par le fait qu'il faut parfois compter jusqu'à sept mois pour mener à bien le processus visant à embaucher un ressortissant étranger temporaire, ainsi que par les incohérences concernant la rapidité du traitement selon les différentes régions du Canada³¹.

De plus, même si les réformes adoptées en juin 2014 ont établi une norme de service de 10 jours ouvrables pour le traitement des demandes d'EIMT pour ce qui est des emplois à plus forte demande (métiers spécialisés), des emplois les mieux rémunérés (dans la tranche supérieure de 10 %) ou des emplois de courte durée (120 jours ou

28 HUMA, [Témoignages](#), 1^{re} session, 42^e législature, 18 mai 2016 (Donalda Madsen et Corinne Pohlmann, vice-présidente principale, Affaires nationales, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante). Voir aussi HUMA, [Témoignages](#), 1^{re} session, 42^e législature, 1^{er} juin 2016 (Bruce Webster, à titre personnel).

29 Mémoire présenté par Universités Canada, juin 2016.

30 Mémoire présenté par Montréal International, « [Consultation sur le programme des travailleurs étrangers temporaires](#) », 2 juin 2016.

31 HUMA, [Témoignages](#), 1^{re} session, 42^e législature, 16 mai 2016 (Jayson Hilchie et Anthony Cochlan, associé, ACT Immigration and Business Consulting Ltd.). Voir aussi HUMA, [Témoignages](#), 1^{re} session, 42^e législature, 30 mai 2016 (Anthony Pollard, président, Association des hôtels du Canada).

moins)³², des représentants de l'Alliance interactive canadienne ont indiqué que la norme de service de 10 jours n'est pas toujours respectée. Selon eux, les longs délais de traitement et les incohérences à l'égard du traitement des demandes d'EIMT font en sorte qu'il est plus difficile pour les entreprises de l'industrie des médias numériques interactifs d'accepter du financement ou des contrats assortis de dates de livraison précises, puisque les employeurs ne savent souvent pas quand le personnel qu'ils ont retenu sera en mesure de commencer à travailler³³. En outre, selon le mémoire présenté par l'honorable Jeremy Harrison, ministre responsable de l'Immigration, de l'Emploi, des Compétences et de la Formation de la Saskatchewan, l'absence de normes de service à l'égard des demandes n'étant pas jugées prioritaires constitue aussi un « obstacle bureaucratique » pour les employeurs, qui a des répercussions sur la croissance économique³⁴.

En ce qui concerne plus particulièrement les effets sur les travailleurs étrangers temporaires, des témoins ont constaté que les délais de traitement des demandes d'EIMT pouvaient contraindre ces travailleurs à des périodes de chômage et d'incertitude. Les travailleurs migrants occupant des postes à bas salaire sont tenus de renouveler leur permis de travail tous les ans, et ce renouvellement dépend de l'obtention d'une EIMT favorable de la part de leur employeur³⁵.

Afin de régler les problèmes liés aux échéanciers et au traitement des demandes d'EIMT, des témoins ont insisté sur la nécessité de simplifier et de normaliser le processus de demandes d'EIMT. Le Conseil canadien de mutation d'employés a suggéré, par exemple, la mise en œuvre d'un programme « employeur de confiance » pour le volet des postes à haut salaire, qui s'inspirerait de programmes actuellement en vigueur en Australie, en Irlande et au Royaume-Uni. Au titre d'un tel programme, les entreprises jugées fiables dans leur utilisation du PTET auraient accès à un examen du marché du travail accéléré³⁶. En outre, Rory McAlpine, vice-président principal des Aliments Maple Leaf inc., a recommandé l'établissement d'un mécanisme d'appel afin de permettre aux employeurs de contester les décisions d'EIMT défavorables³⁷. D'autres ont suggéré de mettre à jour la CNP afin qu'elle tienne compte des catégories professionnelles actuelles et d'envoyer plus d'agents de programme dans les régions pour qu'ils y traitent les demandes. Afin d'éviter le dédoublement de l'information et d'accroître la rapidité, des témoins ont aussi laissé entendre que des mesures devaient être mises en place pour améliorer la coordination entre les représentants d'EDSC/Service Canada et d'IRCC.

32 EDSC, [Réforme globale du Programme des travailleurs étrangers temporaires](#), p.15.

33 [Mémoire présenté par l'Alliance interactive canadienne](#), mai 2016.

34 [Mémoire présenté par l'honorable Jeremy Harrison, ministre responsable de l'Immigration, de l'Emploi, des Compétences et de la Formation, gouvernement de la Saskatchewan](#), 31 mai 2016.

35 Mémoire présenté par Migrant Mothers Project, « [Protection des droits des travailleurs étrangers temporaires](#) », mai 2016.

36 [Mémoire présenté par le Conseil canadien de mutation d'employés](#), mai 2016.

37 HUMA, [Témoignages](#), 1^{re} session, 42^e législature, 30 mai 2016 (Rory McAlpine, vice-président principal, Relations avec le gouvernement et l'industrie, Aliments Maple Leaf inc.).

CHAPITRE 3 : VOLETS DU PROGRAMME DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

Outre les préoccupations d'ordre général concernant le processus de traitement des demandes d'EIMT, des témoins ont traité d'autres aspects du PTET qui, bien qu'ils soient souvent liés aux EIMT, portent plus particulièrement sur les volets du programme. La raison en est que chaque volet comporte ses propres exigences, comme il est expliqué précédemment. Voici les principales préoccupations soulevées par les témoins en ce qui concerne des aspects précis des volets du programme.

A. Volet des postes à haut salaire

1. Plan de transition

Les employeurs désireux d'embaucher des ressortissants étrangers temporaires dans le cadre du volet des postes à haut salaire sont tenus de présenter un plan de transition avec leur demande d'EIMT depuis juin 2014. À propos de cette exigence, des témoins se sont dit préoccupés par le fait que le plan de transition « ne convient pas » ou « n'est pas réaliste » pour les entreprises en quête de personnes hautement spécialisées, comme les meilleurs innovateurs ou spécialistes de la santé au monde qu'on ne trouve souvent pas au pays. Ces personnes, font-ils remarquer, répondent non seulement à des besoins de main-d'œuvre temporaire, mais elles contribuent aussi à former les Canadiens pour que ceux-ci dépendent moins de la main-d'œuvre étrangère temporaire à long terme. Pour l'industrie de la haute technologie, qui fonctionne selon des contrats de travail d'une durée déterminée et qui a souvent besoin de trouver des employés à court préavis, les exigences comme le plan de transition et l'EIMT sont décrits comme étant particulièrement coûteuses³⁸.

La pénurie de travailleurs hautement qualifiés est bien documentée. Dans son mémoire, l'Association du Barreau canadien fait observer que « [b]ien que l'éducation et la formation augmenteront à moyen et à long terme le nombre de travailleurs qualifiés, les entreprises canadiennes continueront d'avoir besoin de travailleurs étrangers hautement qualifiés³⁹ ». Selon elle, cette pénurie de travailleurs découle du faible taux de natalité, de la faible croissance de la population ainsi que de l'importante vague de baby-boomers partant à la retraite⁴⁰.

Des représentants d'organisations qui embauchent des travailleurs au titre de ce volet, comme l'Association canadienne du logiciel de divertissement, Technicolor,

38 Document de référence présenté par l'Association canadienne du logiciel de divertissement, mai 2016. Voir aussi le [mémoire présenté par Technicolor](#), mai 2016; et le [mémoire présenté par l'honorable Jeremy Harrison, ministre responsable de l'Immigration, de l'Emploi, des Compétences et de la Formation, gouvernement de la Saskatchewan](#), 31 mai 2016.

39 [Mémoire présenté par l'Association du Barreau canadien](#), 26 mai 2016.

40 *Ibid.*

Montréal International et l'Association canadienne de la technologie de l'information, reconnaissent que, malgré les importantes initiatives de formation en place, il faudra un certain temps avant que ces personnes puissent contribuer à combler le manque de main-d'œuvre. Ces initiatives comprennent la formation de Canadiens dès leur tout jeune âge et des activités novatrices de recrutement des femmes dans l'industrie de la haute technologie⁴¹.

Des témoins ont suggéré un certain nombre d'options pour mieux répondre aux besoins des employeurs et des travailleurs du volet des postes à haut salaire, y compris l'abolition de l'exigence relative au plan de transition ou, dans le cas de l'industrie de la haute technologie, le rétablissement du programme fédéral des travailleurs des TI qui exemptait les postes désignés liés aux technologies de l'exigence relative à l'EIMT. Si l'exigence relative au plan de transition demeure en place, toutefois, des témoins ont demandé qu'on les autorise à présenter un plan de transition annuel pour l'ensemble de l'entreprise ou pour l'ensemble de l'industrie. Des témoins ont fait remarquer que cette dernière mesure réduirait le fardeau administratif de l'entreprise demanderesse ainsi que des fonctionnaires de Service Canada. Selon la Vancouver Economic Commission, une autre solution possible pourrait être l'établissement d'un volet pour les travailleurs hautement spécialisés ou les professionnels engendrant des retombées économiques élevées des industries employant des travailleurs étrangers temporaires hautement spécialisés, comme l'industrie de la haute technologie⁴².

Autre solution, au lieu d'exiger un plan de transition décrivant les initiatives d'une entreprise pour faire la transition vers une main-d'œuvre canadienne, des témoins ont laissé entendre que le PTET pourrait servir à accroître les possibilités de formation. Par exemple, ils ont parlé de recourir au programme afin de créer des possibilités de formation en apprentissage obligatoire pour les Canadiens, qui permettraient le transfert de connaissances au pays et réduiraient la dépendance à la main-d'œuvre étrangère au fil du temps. Christopher Smillie, conseiller principal auprès des Syndicats des métiers de la construction du Canada, a laissé entendre que cette approche pourrait être très utile aux travailleurs spécialisés canadiens puisque, à l'heure actuelle, seulement 19 % des entreprises canadiennes embauchent et forment les apprentis⁴³.

41 [Mémoire présenté par Technicolor](#), mai 2016; document de référence présenté par l'Association canadienne du logiciel de divertissement, mai 2016; et mémoire présenté par Montréal International, « [Consultation sur le programme des travailleurs étrangers temporaires](#) », 2 juin 2016. Voir aussi HUMA, [Témoignages](#), 1^{re} session, 42^e législature, 1^{er} juin 2016 (Robert Watson, président-directeur général, Association canadienne de la technologie de l'information).

42 [Mémoire présenté par la Vancouver Economic Commission](#), juin 2016.

43 HUMA, [Témoignages](#), 1^{re} session, 42^e législature, 18 mai 2016 (Christopher Smillie, conseiller principal, Relations gouvernementales et affaires publiques, Syndicat des métiers de la construction du Canada).

B. Volet des postes à bas salaire

1. Limite de la proportion de main-d'œuvre composée de travailleurs étrangers à bas salaire

Des témoins ayant comparu devant le Comité se sont aussi dit préoccupés par le fait que les employeurs comptant 10 employés ou plus et demandant une nouvelle EIMT sont désormais visés par une limite de 10 % quant au pourcentage de travailleurs étrangers temporaires à bas salaire qui peuvent faire partie de leur main-d'œuvre. Pour les employeurs qui étaient à l'origine au-dessus du seuil, la limite a été appliquée progressivement sur une période de trois ans à compter de juillet 2014, et est actuellement à 20 %.

Des témoins de divers secteurs de l'économie canadienne, comme l'industrie des produits de la mer, de l'hébergement et de la transformation de la viande, ont fait état de leurs difficultés à trouver suffisamment de Canadiens pour combler les postes vacants et ont traité des répercussions que la limite a sur leurs niveaux de production.

Des représentants de la Maritime Seafood Coalition ont expliqué qu'avant l'introduction de la limite, l'industrie des produits de la mer des Maritimes souffrait déjà d'une pénurie de main-d'œuvre à cause du vieillissement de l'effectif et de la migration vers d'autres régions. Des secteurs comme l'industrie du homard, par exemple, devaient compter sur les travailleurs étrangers temporaires pour combler de 20 à 25 % de leurs postes. Ce chiffre atteignait 50 % dans les usines situées dans les collectivités rurales. Selon l'analyse de la Coalition, cette pénurie de main-d'œuvre persiste malgré les initiatives de recrutement de l'industrie visant à embaucher d'abord des Canadiens et à les retenir, comme des salaires plus élevés, des avantages sociaux plus généreux, des horaires de travail plus souples et, dans le cas de l'Île-du-Prince-Édouard, une bourse pour attirer des étudiants universitaires et collégiaux. On s'attend à une perte de 123 millions de dollars d'ici la fin de l'année 2016 en raison de la limite de 10 %. Cette limite devrait aussi nuire à la capacité de l'industrie de tirer profit de débouchés commerciaux récents, puisque la baisse de la production pourrait ne pas suffire à répondre à la demande croissante⁴⁴.

Des représentants de HyLife Foods ont exprimé des préoccupations semblables en ce qui concerne l'industrie de la transformation de la viande, faisant état de la grave pénurie de personnel de la coupe de viande dans les régions rurales du Manitoba, malgré les diverses initiatives de recrutement et de formation. Ces efforts comprennent l'embauche de personnel d'un peu partout au Canada, comme les producteurs de champignons de l'Ontario et les travailleurs de la construction de l'Alberta, ainsi que la publicité. Plus récemment, l'entreprise a envisagé de créer une école de coupe de viande dans la communauté de la Première Nation de Sandy Bay. Les représentants de HyLife

44 HUMA, [Témoignages](#), 1^{re} session, 42^e législature, 16 mai 2016 (Chris LeClair, conseiller principal, Maritime Seafood Coalition, et Jerry Amirault, président, Lobster Processors Association of Nova Scotia and New Brunswick) et [mémoire présenté par la Maritime Seafood Coalition](#), 16 mai 2016. Voir aussi le mémoire présenté par le Bay of Fundy Business Council, « [Volet du cheminement vers la citoyenneté du Programme des travailleurs étrangers temporaires](#) », 30 mai 2016.

Foods ont aussi constaté que la limite n'est pas calculée de manière cohérente, une opinion partagée par l'Association du Barreau canadien dans son mémoire au Comité⁴⁵. À cet égard, les représentants de HyLife Foods ont formulé l'observation suivante :

Le calcul du plafond tel qu'il est actuellement énoncé à l'Annexe E peut ne pas mener à un effectif réel de 10 % (ou du pourcentage fixé) à tout moment. L'interprétation de ce calcul risque de manquer de cohérence, et ce, pour les motifs suivants : le calendrier des immigrants sélectionnés par les provinces (qui n'est pas disponible dans toutes les provinces), qui élimine les travailleurs à faible revenu du calcul du plafond, et celui de la transition des employés à salaire inférieur (travailleurs à faible actuels, entrants, demandés dans l'EIMT et qui quittent leur poste) au cours du traitement de la demande d'EIMT et l'obtention des permis de travail découlant de l'EIMT.⁴⁶

Même si une exemption à la limite de 10 % a été annoncée pour les demande d'EIMT de 2016 relatives aux postes saisonniers à bas salaire ne dépassant pas 180 jours civils, des représentants de la Maritime Seafood Coalition et de l'Association des hôtels du Canada ont indiqué qu'une solution permanente à long terme est nécessaire pour qu'ils puissent répondre à leurs besoins en matière de main-d'œuvre⁴⁷. Parlant de l'industrie de la transformation de la viande, exclue de cette exemption temporaire, les représentants de l'Association nationale des engraisseurs de bovins ont demandé qu'on envisage de leur accorder une exemption semblable⁴⁸.

Les travailleurs étrangers temporaires de l'industrie de la transformation du poisson de l'Île-du-Prince-Édouard se sont aussi dits préoccupés par l'introduction d'une limite quant au pourcentage des effectifs qui se compose de travailleurs étrangers temporaires à bas salaire, faisant observer qu'elle contraint les travailleurs migrants à quitter leur collectivité même s'ils ne le souhaitent pas⁴⁹.

2. Certains postes à bas salaire dans les secteurs de l'hébergement, des services de restauration et du commerce de détail

Des témoins ont aussi fait état de problèmes relatifs au fait que depuis juin 2014, EDSC/Service Canada ne traite plus les demandes d'EIMT pour certains postes à bas salaire dans les secteurs de l'hébergement, des services de restauration et du commerce de détail dans les régions économiques où le taux de chômage s'élève à 6 % ou plus. Des représentants de l'industrie du logement considèrent que l'incapacité de combler certains postes à bas salaire dans les régions où le taux de chômage est élevé, conjuguée

45 HUMA, [Témoignages](#), 1^{re} session, 42^e législature, 1^{er} juin 2016 (Jeremy Janzen, directeur principal, Ressources humaines, HyLife Foods, et Baerbel Langner, conseiller juridique interne, Immigration, HyLife Foods). Voir aussi le [mémoire présenté par l'Association du Barreau canadien](#), 26 mai 2016.

46 [Mémoire présenté par HyLife Foods](#), 1^{er} juin 2016.

47 [Mémoire présenté par la Maritime Seafood Coalition](#), 16 mai 2016. Voir HUMA, [Témoignages](#), 1^{re} session, 42^e législature, 30 mai 2016 (Anthony Pollard).

48 HUMA, [Témoignages](#), 1^{re} session, 42^e législature, 30 mai 2016 (Casey Vander Ploeg, gestionnaire, Politique et recherche, Association nationale des engraisseurs de bovins).

49 [Mémoire présenté par les travailleurs étrangers temporaires de l'industrie de la transformation du poisson de l'Île-du-Prince-Édouard](#), mai 2016.

avec l'introduction d'une limite sur la proportion de main-d'œuvre composée de travailleurs étrangers à bas salaire, contribue à la fermeture de certains hôtels et à la réduction des heures et des jours d'activité.

Selon Anthony Pollard, président de l'Association des hôtels du Canada, puisque la plupart des collectivités affichent un taux de chômage supérieur à 6 %, les hôtels ne sont pas admissibles à une EIMT lorsqu'ils souhaitent embaucher de la main-d'œuvre étrangère temporaire dans des postes à bas salaire dans les secteurs de l'hébergement, des services de restauration et du commerce de détail. Selon lui, cette situation est préoccupante pour l'industrie de l'hébergement, qui connaît une pénurie de main-d'œuvre malgré les multiples initiatives visant à recruter d'abord des Canadiens, y compris des Autochtones⁵⁰.

Des témoins ont aussi parlé des inexactitudes dans la façon dont le taux de chômage pour une région donnée est déterminé, faisant observer que les données disponibles sur le marché du travail brossent un portrait général de la situation et ne permettent pas de déterminer les conditions du marché du travail dans les plus petites collectivités⁵¹. Comme M. Litwin l'a expliqué, le taux de chômage de 6 % estimé pour le bassin versant du sud-est de la région de Vancouver ne représente pas dans les faits les conditions du marché du travail de Whistler où le taux de chômage s'élève à 1,8 % et où, en raison du caractère saisonnier de l'industrie de l'hébergement, une pénurie de main-d'œuvre est signalée depuis 2012. Cette pénurie de main-d'œuvre existe malgré les initiatives en place pour attirer et retenir les Canadiens à Whistler, comme des logements subventionnés, des programmes de formation spécialisés en service à la clientèle pour les jeunes des Premières Nations, des partenariats en éducation, ainsi que des augmentations de salaires. Il a expliqué que dans le cadre de leurs initiatives de recrutement, les entreprises participent aussi à des salons de l'emploi et font de la publicité numérique sur des sites de recherche d'emploi et des médias sociaux⁵².

Réfléchissant aux solutions possibles pour répondre à certaines des préoccupations les plus importantes associées à l'introduction d'une limite sur la proportion de main-d'œuvre composée de travailleurs étrangers à bas salaire et au refus de traiter certaines demandes d'EIMT dans les régions où le taux de chômage est élevé, des témoins ont recommandé que des données plus localisées sur le marché du travail soient recueillies et que la limite soit fixée à des niveaux prenant en compte les besoins en main-d'œuvre des EIMT. Ils ont aussi suggéré que le secteur des produits de la mer soit visé par le volet de l'agriculture primaire, puisqu'il fait actuellement partie du Plan d'action canadien sur la main-d'œuvre du secteur agricole et agroalimentaire. En outre, ils ont recommandé la création d'un programme des travailleurs saisonniers de l'hébergement afin de reconnaître le caractère saisonnier de l'industrie de l'hébergement et le

50 HUMA, [Témoignages](#), 1^{re} session, 42^e législature, 30 mai 2016 (Anthony Pollard).

51 HUMA, [Témoignages](#), 1^{re} session, 42^e législature, 16 mai 2016 (Elizabeth Kwan, chercheuse en chef, Congrès du travail du Canada).

52 HUMA, [Témoignages](#), 1^{re} session, 42^e législature, 16 mai 2016 (Val Litwin). Voir aussi le mémoire présenté par la Whistler Chamber of Commerce, « [Les Canadiens en 1^{er} – Soutenir la croissance économique dans des marchés du travail restreints et assurer la priorité aux travailleurs canadiens](#) », mai 2016.

déplacement de certains emplois du secteur du tourisme, comme les guides touristiques de langue étrangère, de la catégorie des emplois peu spécialisés vers celle des emplois spécialisés.

Dans un mémoire présenté au Comité, Mobilize Jobs a offert une perspective différente sur l'emploi des travailleurs étrangers temporaires à bas salaire, faisant observer que les employeurs doivent s'efforcer davantage de recruter des jeunes canadiens. À cet égard, l'organisme a écrit :

Nous croyons fermement que la majorité des postes peu qualifiés et faiblement rémunérés peuvent être comblés par de jeunes Canadiens, quel que soit l'endroit où les postes pourraient être situés. Nous avons déjà établi que les Canadiens de la génération du millénaire se déplaceront d'un océan à l'autre pour trouver du travail en Colombie-Britannique, en Alberta, en Saskatchewan, au Manitoba, en Ontario et au Yukon. À titre de référence, certains de nos postes les plus populaires se situent dans des collectivités rurales et des destinations touristiques. Si les employeurs continuent à ne pas avoir accès au bassin des travailleurs étrangers, ils devront de plus en plus faire preuve d'innovation pour intéresser à nouveau les Canadiens à leurs postes. Nous avons prouvé que c'est possible [...] Nous demandons simplement que vous protégiez ces premiers emplois essentiels dont les Canadiens ont besoin pour entamer leur carrière⁵³.

3. Permis de travail propres à un employeur

Certes, les groupes d'employeurs de tous les secteurs ont soulevé des préoccupations liées à la production en ce qui concerne les permis de travail écourtés, mais les travailleurs étrangers temporaires occupant des postes à bas salaire et leurs défenseurs ont aussi identifié des problèmes. Selon ce deuxième groupe de témoins, c'est la nature du permis de travail qui suscite les plus grandes préoccupations. À leur avis, les permis de travail propres à un employeur liant les travailleurs migrants à un employeur en particulier mènent souvent à un déséquilibre de pouvoir propice aux abus. À cet égard, la professeure Ethel Tungohan a formulé l'observation suivante :

[...] laisser les permis de travail entre les mains des employeurs augmente les risques d'abus des travailleurs. La raison est que ces ententes creusent l'écart de pouvoir entre les travailleurs et les employeurs. Dans bien des cas, les employeurs forcent les travailleurs à se conformer en menaçant de mettre fin à leur contrat; ces derniers risquent ainsi non seulement de perdre leur emploi, mais aussi d'être renvoyés du Canada⁵⁴.

Bien que la plupart des travailleurs étrangers temporaires du PTET reçoivent un permis de travail propre à un employeur donné, des représentants du Congrès du travail du Canada ont constaté que les travailleurs les plus vulnérables aux abus sont ceux qui occupent un poste peu spécialisé, qui sont confrontés à des barrières linguistiques et qui travaillent seuls, en particulier ceux qui sont endettés envers les recruteurs⁵⁵. Des témoins

53 [Mémoire présenté par Mobilize Jobs](#), 26 mai 2016.

54 HUMA, [Témoignages](#), 1^{re} session, 42^e législature, 16 mai 2016, 1745 (Ethel Tungohan, professeure adjointe, Département de sciences politiques, Université York).

55 HUMA, [Témoignages](#), 1^{re} session, 42^e législature, 16 mai 2016 (Barbara Byers, secrétaire-trésorière, Congrès du travail du Canada).

ont expliqué que parmi les travailleurs migrants, les femmes sont plus susceptibles d'être victimes d'abus à cause de la nature des permis de travail propres à un employeur⁵⁶.

Au cours de l'étude, le Comité a entendu divers travailleurs étrangers temporaires, en particulier ceux occupant des postes d'aides familiaux, qui ont indiqué que les travailleurs migrants peuvent subir un éventail d'abus, notamment de nature verbale, physique et sexuelle. Des exemples précis ont été fournis à cet égard, notamment le travail non rémunéré, l'accomplissement de tâches dépassant la portée du contrat d'emploi, le non-versement de la rémunération des vacances, ainsi que l'obligation de travailler plus d'heures ou de jours que prévu dans l'EIMT⁵⁷. Une ancienne travailleuse étrangère temporaire, Gina Bahiwal, a aussi parlé de travailleuses migrantes qui cachent leur grossesse par crainte de perdre leur emploi et leur statut au Canada⁵⁸.

Afin de diminuer le risque d'abus découlant des permis de travail propres à un employeur, des témoins ont demandé la délivrance de permis de travail ouverts ou de permis de travail propres à un secteur, ce qui éliminerait le lien direct à un employeur en particulier. Des témoins ont aussi recommandé que les critères d'admissibilité aux services d'établissement, qui ne sont actuellement offerts qu'aux nouveaux résidents permanents, soient étendus à tous les travailleurs migrants. Enfin, ils ont suggéré que tous les travailleurs étrangers temporaires disposent d'une voie d'accès à la résidence permanente.⁵⁹

Selon le Congrès du travail du Canada, les pratiques de travail abusives, comme celles décrites dans la présente section, peuvent aussi avoir des répercussions indirectes sur la main-d'œuvre canadienne, puisque rien n'incite les employeurs à, par exemple, hausser le salaire minimum pour tous les travailleurs⁶⁰. Tout en demandant que les droits des travailleurs migrants soient protégés, l'organisme a insisté sur l'importance pour les employeurs d'améliorer le recrutement et de former des Canadiens et des résidents permanents, plutôt que de faciliter l'accès aux travailleurs migrants⁶¹.

C. Volet de l'agriculture primaire

1. Programme des travailleurs agricoles saisonniers

Au cours de l'étude, le Comité a reçu des commentaires positifs sur le PTAS de la part d'organisations agricoles et de la Jamaïque, un pays avec lequel le Canada a conclu

56 Mémoire présenté par Jamie Liew, « [Rendre visible ce qui ne l'est pas](#) », 30 mai 2016.

57 HUMA, [Témoignages](#), 1^{re} session, 42^e législature, 30 mai 2016 (Pinky Paglingayen, à titre personnel). Voir aussi le [mémoire présenté par la British Columbia Federation of Labour](#), juin 2016.

58 HUMA, [Témoignages](#), 1^{re} session, 42^e législature, 16 mai 2016 (Gina Bahiwal, Coalition pour les droits des travailleurs et travailleuses migrant(e)s du Canada).

59 *Ibid.* Voir aussi le mémoire présenté par Ethel Tungohan, « [Exposé de politique : Changements au Programme des travailleurs étrangers temporaires et au Programme des aides familiaux](#) », 16 mai 2016; et le [mémoire présenté par la Metro Toronto Chinese and Southeast Asian Legal Clinic](#), mai 2016.

60 HUMA, [Témoignages](#), 1^{re} session, 42^e législature, 16 mai 2016 (Barbara Byers).

61 [Mémoire présenté par le Congrès du travail du Canada](#), 31 mai 2016.

un accord bilatéral à cet égard. Selon eux, le PTAS apporte de nombreux avantages culturels et financiers et n'a pas besoin d'être réformé. Pour les organisations agricoles canadiennes, notamment le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture, des programmes comme le PTAS contribuent à combler le manque de main-d'œuvre dans l'industrie agricole et agroalimentaire malgré les importants efforts de cette dernière pour la recruter et la retenir. Ce manque de main-d'œuvre est dû à l'emplacement rural où l'industrie opère ainsi qu'à la nature saisonnière, physique et difficile du travail exigé. Plutôt que de réformer le PTAS, les employeurs témoins ont recommandé qu'on réponde aux besoins généraux de l'industrie en éliminant l'industrie agricole et agroalimentaire du PTET actuel et en établissant un programme des travailleurs agricoles et agroalimentaires au Canada. Outre les volets visant les secteurs agricoles et agroalimentaires, ce nouveau programme comprendrait aussi le PTAS⁶². Des témoins ont également demandé que la liste nationale de secteurs agricoles soit mise à jour. Actuellement, la liste ne comprend pas les céréales, les oléagineux ou les légumineuses, ce qui par conséquent disqualifie de nombreux producteurs d'accéder au PTAS ou au volet agricole.⁶³

Les travailleurs migrants, ainsi que des représentants de groupes de défense et d'organisations syndicales, ont offert une perspective différente du PTAS. Selon eux, certaines caractéristiques du programme placent les travailleurs étrangers temporaires dans une situation de vulnérabilité. Dans son mémoire au Comité, le Migrant Worker Solidarity Network du Manitoba a expliqué que, au titre du PTAS, les employeurs disposent du pouvoir discrétionnaire de rapatrier les travailleurs lorsque ceux-ci ne se conforment pas à certains aspects du travail ou pour « toute autre raison valable », et de donner le nom des employés qu'ils souhaitent réembaucher la saison suivante. Ce groupe de défense soutient aussi que les travailleurs participant au PTAS qui se blessent au travail ou tombent malades se font souvent rapatrier et refuser tout traitement médical, puisque leur assurance-maladie provinciale dépend souvent de la validité de leur permis de travail. En outre, ce groupe de défense a expliqué que les travailleurs migrants sont visés par les permis de travail propres à un employeur, ce qui limite leur mobilité et les rend encore plus vulnérables⁶⁴.

À cet égard, on a raconté au Comité l'histoire de Sheldon McKenzie, un travailleur migrant de la Jamaïque décédé des suites de blessures liées au travail. Selon Marcia Barrett, la représentante du Caregivers' Action Centre, la famille de M. McKenzie a éprouvé de nombreuses difficultés lorsqu'elle a tenté de le faire soigner au Canada, car au titre du PTAS, l'employeur peut à sa discrétion déporter les travailleurs étrangers

62 [Mémoire présenté par le gouvernement de la Jamaïque](#), mai 2016. Voir aussi HUMA, [Témoignages](#), 1^{re} session, 42^e législature, 1^{er} juin 2016 (Portia MacDonald-Dewhirst, directrice générale, Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture, et Mark Wales, Équipe spéciale sur la main-d'œuvre du secteur agricole et agroalimentaire)

63 [Mémoire présenté par l'honorable Jeremy Harrison, ministre responsable de l'Immigration, de l'Emploi, des Compétences et de la Formation, gouvernement de la Saskatchewan](#), 31 mai 2016. Voir aussi le [mémoire présenté par la Fédération canadienne de l'agriculture](#), mai 2016.

64 [Mémoire présenté par le Migrant Worker Solidarity Network du Manitoba](#), 20 mai 2016.

temporaires dans certaines circonstances⁶⁵. En outre, Gabriel Allahdua, un travailleur étranger temporaire, a parlé de la façon dont le permis de travail propre à un employeur et l'incertitude quant à savoir si l'employeur les rappellera la saison suivante créent une ambiance de peur et conduisent souvent les travailleurs migrants à accepter certaines violations de leur droits⁶⁶.

Des témoins ont aussi exprimé des préoccupations quant aux répercussions de la courte durée du programme sur la capacité des travailleurs migrants de recevoir certaines prestations. Selon M. Allahdua, même si les travailleurs étrangers temporaires contribuent à l'assurance-emploi au titre du programme, lorsqu'ils travaillent au Canada, ils ne peuvent pas recevoir de prestations d'AE⁶⁷. Comme le Migrant Worker Solidarity Network du Manitoba et la British Columbia Federation of Labour l'ont indiqué, afin qu'une personne puisse recevoir des prestations d'AE, elle doit vivre au Canada et elle doit être disponible pour travailler conformément à l'alinéa 18(1)a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Lorsque les travailleurs migrants sont mis à pied au titre du PTAS à la fin de la saison, ils retournent immédiatement dans leur pays et ne sont donc pas admissibles aux prestations d'AE. En outre, des témoins ont indiqué que tandis que l'AE offre des prestations de maladie à ceux qui ne sont pas en mesure de travailler pendant de longues périodes pour des raisons médicales, on encourage souvent les travailleurs du PTAS, comme il est expliqué ci-dessus, à retourner dans leur pays d'origine pour obtenir des soins médicaux⁶⁸.

Les travailleurs migrants et les représentants de groupes de défense ayant parlé du PTAS ont déterminé que la formation, les permis de travail ouverts, l'accès aux prestations d'AE, et les voies d'accès à la résidence permanente étaient des solutions possibles. Dans son mémoire, le Migrant Worker Solidarity Network du Manitoba a aussi suggéré que l'assurance-maladie provinciale soit offerte aux travailleurs du PTAS dès leur arrivée au Canada, comme c'est actuellement le cas au Manitoba⁶⁹.

65 HUMA, [Témoignages](#), 1^{re} session, 42^e législature, 1^{er} juin 2016 (Marcia Barrett, représentante, Caregivers' Action Centre).

66 HUMA, [Témoignages](#), 1^{re} session, 42^e législature, 16 mai 2016 (Gabriel Allahdua, membre de la Coalition pour les droits des travailleurs et travailleuses migrant(e)s du Canada).

67 *Ibid.*

68 [Mémoire présenté par le Migrant Worker Solidarity Network du Manitoba](#), 20 mai 2016; et [mémoire présenté par la British Columbia Federation of Labour](#), juin 2016. Voir aussi [Loi sur l'assurance-emploi](#), L.C. 1996, ch. 23.

69 HUMA, [Témoignages](#), 1^{re} session, 42^e législature, 1^{er} juin 2016 (Marcia Barrett); et HUMA, [Témoignages](#), 1^{re} session, 42^e législature, 16 mai 2016 (Gabriel Allahdua). Voir aussi le [mémoire présenté par le Migrant Worker Solidarity Network du Manitoba](#), 20 mai 2016.

CHAPITRE 4 : VOIES D'ACCÈS VERS LA RÉSIDENCE PERMANENTE POUR TOUS LES TRAVAILLEURS MIGRANTS

Les travailleurs étrangers temporaires peuvent être en mesure d'utiliser l'expérience acquise au Canada pour présenter une demande de résidence permanente dans l'une des nombreuses catégories de l'immigration économique. Les travailleurs peuvent présenter leur demande selon les critères du gouvernement fédéral à l'aide du système de demandes d'Entrée express. Dans le cadre de celui-ci, les candidats doivent d'abord satisfaire les exigences d'admissibilité de l'un des programmes de l'immigration économique (comme le Programme des travailleurs qualifiés (fédéral), le Programme des travailleurs de métiers spécialisés (fédéral) ou la catégorie de l'expérience canadienne) pour pouvoir être inscrits dans une liste, où tous les candidats sont soumis à un classement⁷⁰. Les candidats au classement le plus élevé sont invités à présenter une demande complète d'immigration. Une autre voie vers la résidence permanente consiste à ce que les travailleurs présentent leur demande selon les critères d'une province dans le cadre du Programme des candidats des provinces. Chaque province et territoire, sauf le Québec et le Nunavut, ont défini des critères de candidature selon leurs priorités économiques régionales.

Pendant l'étude, plusieurs témoins ont décrit au Comité les divers obstacles aux voies d'accès vers la résidence permanente, notamment : la « période cumulative » qui rend les travailleurs inadmissibles à un nouveau permis de travail s'ils ont travaillé au Canada pendant quatre ans et les empêche d'en demander un nouveau pendant encore quatre autres années. Il s'agit souvent de travailleurs qui sont déjà intégrés à la société canadienne, ont comblé un besoin de main-d'œuvre permanente et ont même fondé une famille, ont-ils fait remarquer. En plus des retards de traitement qui accompagnent toujours les divers programmes d'immigration, les lacunes de conception du programme Entrée express et les récents changements en ce qui a trait aux aides familiaux, la mesure réglementaire relative à la « période cumulative » a contribué à l'exode de travailleurs étrangers temporaires dont le permis de travail venait à échéance avant qu'ils ne puissent obtenir le statut de résident permanent⁷¹.

Les témoins ont expliqué que, conçu pour avantager ceux qui possèdent le plus de compétences, le programme Entrée express représente un obstacle pour les personnes

70 Le système de classement global comporte un maximum de 1 200 points. Une étude d'impact sur le marché du travail favorable ou une désignation comme candidat d'une province vaut 600 points. Les autres critères de points sont, entre autres, l'âge, l'expérience de travail et la scolarité.

71 Mémoire présenté par les travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada, « [Une nouvelle vision pour un système d'immigration durable – réformer le système d'immigration du Canada](#) », 1^{er} juin 2016. Voir aussi le [mémoire présenté par Metro Toronto Chinese and Southeast Asian Legal Clinic](#), mai 2016; le [mémoire présenté par le Congrès du travail du Canada](#), 31 mai 2016; et HUMA, [Témoignages](#), 1^{re} session, 42^e législature, 16 mai 2016 (Francisco Mootoo, membre de l'Association des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires).

hautement qualifiées possédant des contrats d'emploi de durée déterminée ainsi que pour les étudiants internationaux. Comme les représentants de Technicolor l'ont indiqué, il est vrai que le secteur de l'animation et des effets visuels fonctionne par contrats d'emploi de durée déterminée, mais la pénurie de main-d'œuvre qu'il connaît signifie que les travailleurs migrants ont presque toujours la garantie d'avoir un nouveau contrat de la part de leur employeur actuel. Pourtant, soulignent-ils, le programme Entrée express n'accorde pas autant de points aux contrats d'emploi de durée déterminée qu'aux emplois permanents⁷². Les représentants de la Vancouver Economic Commission ont exprimé les mêmes préoccupations⁷³. De même, Vincent Wong, avocat-conseil à la Metro Toronto Chinese and Southeast Asian Legal Clinic, a indiqué qu'il arrivait souvent que les étudiants internationaux ne puissent atteindre le minimum de points requis par le programme Entrée express, tout simplement parce qu'ils viennent d'obtenir leur diplôme et qu'ils n'ont que très peu d'années d'expérience de travail. Selon les témoins, cette façon d'accorder les points a fait subir une perte de talents à divers secteurs de l'économie canadienne⁷⁴.

Les témoins qui ont comparu devant le Comité ont également désigné des obstacles à la résidence permanente pour les aides familiaux, un groupe de travailleurs migrants qui profitaient auparavant de leur propre voie à la résidence permanente. Notamment, M^{me} Tungohan a parlé de l'introduction de la limite du nombre de demandes d'aides familiaux par année ainsi que de l'arriéré de 38 000 demandes en attente d'une décision, dans un contexte bureaucratique où le traitement d'une demande prend en moyenne 49 mois. On a aussi mentionné que les aides familiaux étaient soumis à des « critères incohérents » : d'une part, ils doivent prouver leur intention de quitter le pays après quatre ans, mais, d'autre part, on leur demande de démontrer leur aptitude à s'intégrer au Canada à long terme lorsqu'ils demandent la résidence permanente. Un autre problème soulevé est celui de la tendance croissante à déclarer la « non-admissibilité pour des raisons médicales » comme raison pour refuser les demandes de résidence permanente des aides familiaux⁷⁵, même en présence de preuves du contraire. Devant l'existence de ce que M^{me} Tungohan a qualifié de « crise de soins aux enfants et aux personnes âgées », les témoins ont laissé entendre que le retrait de la voie d'accès privilégiée aux aides familiaux à la résidence permanente aura de sérieuses conséquences sur la capacité du pays à offrir des soins adéquats aux enfants et aux personnes âgées⁷⁶.

En ce qui a trait aux travailleurs étrangers temporaires qui ont des postes à bas salaires, les témoins ont dit au Comité que les voies actuelles vers la résidence permanente favorisaient les travailleurs de compétences élevées, une pratique qualifiée

72 [Mémoire présenté par Technicolor](#), mai 2016.

73 [Mémoire présenté par la Vancouver Economic Commission](#), juin 2016.

74 [Mémoire présenté par la Metro Toronto Chinese and Southeast Asian Legal Clinic](#), mai 2016.

75 Selon l'énoncé de l'article 38 [Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés](#), L.C. 2001, ch. 27.

76 Mémoire présenté par Ethel Tungohan, « [Exposé de politique : Changements au Programme des travailleurs étrangers temporaires et au Programme des aides familiaux](#) », 16 mai 2016. Voir aussi HUMA, [Témoignages](#) 1^{re} session, 42^e législature, 16 mai 2016 (Ericson Santos de Leon, à titre personnel).

de « discriminatoire » par le Conseil canadien pour les réfugiés⁷⁷. Selon ce dernier, offrir aux travailleurs migrants à bas salaires de meilleures possibilités d'obtenir la résidence permanente résoudrait en bonne partie la cause sous-jacente à leur position précaire et serait plus conforme aux évidences qui suggèrent que plusieurs des besoins en emploi qu'ils occupent ne sont pas « temporaires », en réalité. Sur ce plan, la professeure Jamie Liew a déclaré ceci :

Dans notre société, ce sont souvent des travailleurs étrangers temporaires qui font les travaux parmi les plus difficiles, mais essentiels au bon fonctionnement des collectivités, comme la cueillette des fruits que nous mangeons, le nettoyage de nos toilettes et les soins à nos enfants, à nos personnes âgées et à nos personnes en fin de vie. Il faudra toujours quelqu'un pour exécuter ces tâches. Avoir recours à de la main-d'œuvre jetable à court terme pour résoudre des besoins de main-d'œuvre à long terme ne fait que créer une société à deux étages, dont l'un est constitué d'une population croissante de travailleurs qui a accès à moins de droits que les autres et à qui on refuse de s'intégrer et de contribuer à la société canadienne⁷⁸.

Pendant l'étude, le Comité a également entendu les témoignages d'employeurs, de syndicats et de travailleurs étrangers temporaires sur les effets positifs qu'ont les travailleurs migrants qui ont réussi à devenir résidents permanents sur les conditions du marché du travail et sur la croissance économique⁷⁹. À ce sujet, M. McAlpine des Aliments Maple Leaf inc. a affirmé ceci :

Dans notre utilisation réussie du programme et de la transition vers la résidence permanente pour les travailleurs étrangers, nous avons observé que le maintien en poste est bien plus élevé maintenant qu'il ne l'a jamais été dans notre industrie, dans nos usines. Une fois que les travailleurs obtiennent leur résidence permanente, ils peuvent certainement changer d'emploi et travailler pour n'importe quel employeur, mais ils sont très loyaux et savent que l'on a beaucoup investi pour les aider. Ils prennent rapidement leur place dans leur milieu grâce au travail de rayonnement que nous effectuons auprès des communautés et de nos partenaires avec l'aide du syndicat, pour nous assurer qu'ils réussissent leur établissement⁸⁰.

En général, les témoins ont demandé, d'abord, que la « période cumulative » soit abolie, et, ensuite, qu'il y ait de meilleures possibilités d'obtenir la résidence permanente. Au sujet du programme de l'Entrée express, les témoins ont recommandé d'accorder le même nombre de points aux contrats d'emploi à durée déterminée qu'aux contrats de travail permanent, et que la catégorie de l'expérience canadienne soit retirée de l'Entrée express pour qu'ainsi, la résidence permanente soit plus accessible aux étudiants internationaux. Quant au cas des aides familiaux, les témoins ont suggéré de supprimer la limite du nombre de demandes de résidence permanente. En outre, puisque les

77 [Mémoire présenté par le Conseil canadien pour les réfugiés](#), mai 2016, p. 5.

78 Mémoire présenté par Jamie Liew, « [Rendre visible ce qui ne l'est pas](#) », 30 mai 2016, p. 3.

79 HUMA, [Témoignages](#), 1^{re} session, 42^e législature, 30 mai 2016 (Rory McAlpine). Voir également HUMA, [Témoignages](#), 1^{re} session, 42^e législature, 1^{er} juin 2016 (Naveen Mehta, conseiller juridique principal, directeur du Service des droits de la personne, Équité et Diversité, Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada; Claudia Colocho, Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada).

80 HUMA, [Témoignages](#), 1^{re} session, 42^e législature, 30 mai 2016 (Rory McAlpine).

travailleurs migrants à bas salaire n'ont que les programmes des candidats des provinces comme voies d'accès vers la résidence permanente, les témoins ont recommandé que ce programme soit étendu à toutes les provinces et territoires. Enfin, il a été proposé d'augmenter les ressources pour accélérer le traitement des demandes.

CHAPITRE 5 : SURVEILLANCE ET APPLICATION DES RÈGLES

Comme il a déjà été mentionné, les réformes récentes du PTET ont donné lieu à la création d'une ligne d'information confidentielle où signaler les abus, à l'augmentation de la fréquence des inspections, ainsi qu'à l'alourdissement des peines et amendes pour les employeurs qui contreviennent aux règles du programme. Malgré ces mesures, les travailleurs étrangers temporaires et leurs défenseurs qui ont témoigné devant le Comité ont affirmé que le régime de conformité actuel n'est pas aussi efficace que prévu et qu'en conséquence, les travailleurs migrants continuent à souffrir de situations de travail non conformes aux normes du travail. L'Association du Barreau canadien a, elle aussi, relevé des problèmes liés aux employeurs, notamment le manque de transparence et de processus appropriés, et des peines non proportionnelles au tort causé.

Après avoir réalisé une série d'entrevues avec des aides familiaux actuels et anciens, M^{me} Tungohan a conclu que les travailleurs migrants ne sont pas enclins à rapporter les abus en utilisant la ligne d'information confidentielle. En effet, dit-elle, comme ils ont un permis de travail lié à un employeur précis, si leur employeur est déclaré non conforme et est banni du PTET, ils risquent de perdre leur emploi et se voir imposer de quitter le pays⁸¹.

M. Wong a ajouté à ces remarques qu'il arrive souvent que les employeurs apprennent qu'il y a eu dénonciation par la ligne d'information confidentielle et prennent des mesures pour imposer le silence à leurs travailleurs migrants avant l'inspection. Il a aussi indiqué que, par suite de restrictions financières, les régions éloignées risquent moins de recevoir la visite d'inspecteurs. Selon lui, le seul avantage que tirent les travailleurs étrangers temporaires de la ligne d'information confidentielle est que leur employeur respecte les règles du programme, car il n'existe aucun mécanisme de règlement des différends. Un recours possible au système de plaintes fondées sur les normes provinciales, qui pourrait, par exemple, prévoir le versement des salaires qui sont dus, ne peut s'appliquer dans les circonstances. Il a précisé que cela peut prendre jusqu'à six ans pour arriver à un règlement quelconque de la plainte⁸².

Les témoins ont relevé des failles dans les mesures de surveillance et d'application en place pour décourager les pratiques de recrutement abusives, faisant remarquer que les travailleurs migrants continuent d'être à risque de ne pas trouver d'emploi à leur arrivée au Canada et deviennent ainsi souvent redevables aux recruteurs. Selon la British Columbia Federation of Labour, il existe un marché noir de recruteurs qui facturent des frais élevés aux travailleurs migrants pour postuler un emploi en leur nom et qui ne communiquent pas précisément la nature du travail, les renseignements sur l'employeur

81 HUMA, [Témoignages](#), 1^{re} session, 42^e législature, 16 mai 2016 (Ethel Tungohan).

82 HUMA, [Témoignages](#), 1^{re} session, 42^e législature, 30 mai 2016 (Vincent Wong, avocat-conseil, Metro Toronto Chinese and Southeast Asian Legal Clinic).

ou le nombre d'emplois au Canada⁸³. À ce propos, le Comité a entendu Ericson Santos de Leon, aide familial, qui, à son arrivée au Canada, a découvert que son agence de recrutement a menti sur l'existence d'un employeur et s'est donc retrouvé sans emploi⁸⁴.

En plus de recommander la mise en place d'une méthode plus efficace de surveillance et d'application des règles qui ne reposerait pas sur les dénonciations des travailleurs migrants, les témoins ont demandé d'élargir les voies d'accès vers la résidence permanente et d'ouvrir les permis de travail à tous les travailleurs. Ils ont aussi proposé de fournir aux travailleurs migrants un accès continu à des services d'établissement ainsi que de meilleurs renseignements sur leurs droits avant leur arrivée et au moment de celle-ci, notamment l'accès à la ligne d'information confidentielle.

Enfin, après avoir souligné les conséquences négatives que peuvent entraîner des peines plus sévères pour les employeurs et le système de justice criminelle en général, l'Association du Barreau canadien a demandé d'accroître la transparence et la clarté du processus décisionnel, de mettre en place des processus plus appropriés pour les employeurs pour résoudre rapidement une déclaration de non-conformité, et de réduire les amendes en cas de non-conformité pour les rendre proportionnelles au tort causé par l'infraction⁸⁵.

83 [Mémoire présenté par la British Columbia Federation of Labour](#), juin 2016.

84 HUMA, [Témoignages](#) 1^{re} session, 42^e législature, 16 mai 2016 (Ericson Santos de Leon).

85 [Mémoire présenté par l'Association du Barreau canadien](#), 26 mai 2016.

CONSTATATIONS ET CONCLUSION

Au cours de l'étude, le Comité a pu entendre les témoignages d'employeurs, de travailleurs étrangers temporaires et de divers organismes sur les répercussions qu'ont eues sur eux certains aspects du PTET et les dernières réformes. Ils nous ont parlé notamment des pénuries de main-d'œuvre dans divers secteurs de l'économie canadienne, comme la haute technologie, l'hébergement, les produits de la mer, la transformation de la viande, et les secteurs agricoles et agroalimentaires. Ces pénuries persistent en dépit des efforts importants pour recruter et garder en poste des Canadiens en premier lieu. Nous avons aussi écouté attentivement les travailleurs étrangers temporaires qui nous ont raconté comment les divers facteurs liés au programme contribuent aux abus ainsi qu'à perpétuer leur position précaire au sein de la société canadienne. Enfin, nous avons été en mesure de tenir compte des points de vue de diverses organisations syndicales et de la jeunesse sur l'importance de demeurer vigilants et d'envisager des façons novatrices pour s'assurer que les entreprises recourent au programme afin de répondre à des besoins en main-d'œuvre véritablement « temporaires » et ne deviennent pas trop dépendantes de la main-d'œuvre étrangère temporaire aux dépens des Canadiens et des résidents permanents.

Ayant examiné le témoignage devant nous, le Comité estime qu'il existe des domaines spécifiques de préoccupation auxquels il faut remédier afin de s'assurer que le PTET fonctionne de façon non seulement plus efficace et plus adaptée aux besoins du marché du travail, mais aussi d'une façon plus respectueuse des droits fondamentaux des personnes à qui il s'adresse.

A. Frais d'étude d'impact du marché du travail

Les témoins ont tous affirmé que l'augmentation substantielle, et même « exorbitante » selon certains, des frais d'EIMT avait eu un impact sur leur capacité d'embaucher de la main-d'œuvre étrangère temporaire. Le Comité a été informé que cette augmentation a compliqué les choses pour certaines entreprises, en particulier les petites entreprises, et a nui à leur compétitivité. De plus, pour les familles qui doivent engager une aide familiale pour prendre soin de leurs enfants, de personnes âgées ou de personnes handicapées, l'augmentation des frais de l'EIMT représente un lourd fardeau financier. Le Comité convient que, même si cette augmentation visait à couvrir les coûts de prestation du PTET réformé, elle a aussi engendré des problèmes particuliers pour les entreprises et les familles. Le Comité présente donc la recommandation suivante :

RECOMMANDATION 1

Qu'Emploi et Développement social Canada et Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada prennent des mesures immédiates en vue de prolonger, de un à deux ans, les permis de travail pour les aides familiaux dans le volet des postes à bas salaire.

B. Traitement et délais des demandes d'étude d'impact du marché du travail

Les témoins s'entendent sur la nécessité de simplifier et de standardiser le processus de demande d'EIMT pour améliorer la prestation de services aux demandeurs. En particulier, ils ont souligné au Comité que le long délai que met EDSC/Service Canada à traiter les demandes d'EIMT nuit à la productivité des entreprises et à leur capacité de générer des revenus, et entraîne des conséquences pour les travailleurs étrangers temporaires dont le renouvellement du permis de travail dépend du caractère positif de l'EIMT. Les témoins y sont allés de plusieurs propositions pour empêcher le dédoublement d'information et améliorer les délais de traitement des demandes, notamment l'instauration de mesures pour accroître la coordination entre EDSC/Service Canada et les fonctionnaires d'IRCC, et l'embauche de plus d'agents de programme dans les bureaux régionaux. Prenant acte de ces préoccupations, le Comité présente les recommandations suivantes :

RECOMMANDATION 2

Qu'Emploi et Développement social Canada examine le processus de demande d'étude d'impact sur le marché du travail, en vue d'augmenter la vitesse et l'efficacité; et que cet examen considère les codes de la Classification nationale des professions, et l'allocation adéquate de ressources pour la formation et l'atteinte des normes de service.

RECOMMANDATION 3

Qu'Emploi et Développement social Canada mette sur pied un programme « employeur de confiance », de façon à réduire les délais de traitement des études d'impact sur le marché du travail pour les employeurs ayant fait preuve de fiabilité dans leur utilisation du Programme des travailleurs étrangers temporaires.

RECOMMANDATION 4

Qu'Emploi et Développement social Canada examine la politique relative à l'embauche d'universitaires étrangers présentement employés ou à la recherche d'un emploi auprès d'une institution d'enseignement canadienne reconnue, dont l'emploi dépend actuellement d'une étude de l'impact sur le marché du travail, en vue d'accorder des exemptions ou des adaptations à cette catégorie de ressortissants étrangers.

RECOMMANDATION 5

Que le Programme des travailleurs étrangers temporaires permette l'apport de modifications mineures aux contrats conclus entre les employeurs et les employés en ce qui concerne la nature du travail et les augmentations de salaire, si les deux parties y consentent, si les modifications ne désavantagent pas les travailleurs, et si Emploi et

Développement social Canada en est informé rapidement. Les modifications ne doivent pas contrevenir à l'esprit de la description de travail.

C. Volets du Programme des travailleurs étrangers temporaires

Actuellement, le PTET se compose de divers volets possédant chacun leurs propres exigences à l'égard des employeurs. Les témoins ont laissé entendre au Comité qu'il faut réformer la structure actuelle du PTET, car les exigences actuelles propres à chaque volet ne comblent pas entièrement les besoins particuliers des diverses entreprises. Par exemple, le secteur des produits de la mer voudrait être intégré au volet agricole primaire, puisqu'il est actuellement un élément du plan d'action sur la main-d'œuvre du secteur canadien de l'agriculture et de l'agroalimentaire, tandis que le secteur de l'hébergement voudrait un programme de travailleurs temporaires de l'industrie de l'hébergement qui reconnaisse le caractère saisonnier de ce secteur. Le Comité reconnaît que les volets actuels du programme ne correspondent pas entièrement aux besoins du marché du travail au Canada et présente les recommandations suivantes :

RECOMMANDATION 6

Qu'Emploi et Développement social Canada restructure de manière adéquate le Programme des travailleurs étrangers temporaires afin qu'il produise des résultats économiques et sociaux plus bénéfiques pour l'ensemble des Canadiens et ceux qui participent au programme. Qu'Emploi et Développement social Canada ré-établit des domaines et des volets du Programme des travailleurs étrangers temporaires qui répondent adéquatement aux besoins particuliers des divers secteurs de l'économie canadienne.

RECOMMANDATION 7

Qu'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada étudie les impacts de l'expansion de la définition d'agriculture primaire dans le *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*.

RECOMMANDATION 8

Qu'Emploi et Développement social Canada et Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada cherchent à examiner et à améliorer les mécanismes au moyen desquels les travailleurs migrants viennent combler des postes temporaires et permanents au Canada, afin que le Programme des travailleurs étrangers temporaires ne serve pas à répondre à des besoins permanents en matière de main-d'œuvre.

D. Plans de transition

La majorité des témoins ayant comparu devant le Comité pour parler du volet des postes à haut salaire ont partagé l'opinion que l'exigence d'un plan de transition n'est pas nécessairement réaliste en situation avérée de pénurie de main-d'œuvre spécialisée,

pénurie qui est impossible de régler à court terme à l'échelle nationale. Quelques témoins ont proposé d'abolir tout simplement l'exigence d'un plan de transition tandis que d'autres ont suggéré, si elle est conservée, la possibilité de soumettre annuellement un plan de transition pour toute l'entreprise ou toute l'industrie, ce qui aurait pour effet d'alléger le fardeau administratif. Le Comité prend note des préoccupations des témoins selon lesquelles il n'est pas toujours possible de faire le passage vers une main-d'œuvre canadienne, car cela peut prendre plusieurs années pour former et préparer des employés et ainsi combler la pénurie de main-d'œuvre. Le Comité présente donc les recommandations suivantes :

RECOMMANDATION 9

Qu'Emploi et Développement social Canada accorde aux entreprises une dispense de l'obligation de fournir un plan de transition pour 5 % de travailleurs étrangers temporaires comblant des postes à haut salaire au sein de leur effectif.

RECOMMANDATION 10

Qu'Emploi et Développement social Canada travaille afin de mettre en œuvre des mesures qui feront en sorte que des ressources de formation et d'éducation adéquates soient affectées aux domaines où des pénuries de main-d'œuvre et de travailleurs spécialisés sont les plus susceptibles de survenir. Aussi, que des cibles d'apprentis appropriées fassent partie des exigences des plans de transition des employeurs afin de s'assurer que ceux-ci rencontrent leurs obligations de recrutement et de formation auprès des Canadiens.

RECOMMANDATION 11

Qu'Emploi et Développement social Canada, les entreprises et les intervenants continuent de surveiller les besoins du marché du travail afin que les compétences, la formation et l'éducation correspondent aux besoins actuels et futurs du Canada en matière d'emploi et que notre dépendance à la main-d'œuvre étrangère diminue, et investissent pour améliorer la collecte et le maintien de l'information sur le marché du travail au Canada afin d'évaluer adéquatement les besoins du marché du travail.

E. Limite de la proportion de main-d'œuvre composée de travailleurs étrangers à bas salaire

Au cours de l'étude, des témoins de différents secteurs de l'économie canadienne ont indiqué que l'introduction d'une limite quant au pourcentage des effectifs qui se compose de travailleurs étrangers temporaires a nui aux niveaux de production et, par conséquent, à leur capacité de tirer profit des possibilités commerciales récentes. Bon nombre de témoins ont signalé qu'il était difficile de trouver un nombre suffisant de candidats canadiens pour pourvoir les postes vacants, et ont recommandé d'envisager

d'accorder des exemptions propres à certains secteurs. Le Comité présente la recommandation suivante :

RECOMMANDATION 12

Qu'Emploi et Développement social Canada s'assure que la limite sur le pourcentage de travailleurs étrangers temporaires qu'une entreprise peut embaucher à un moment donné soit fixée à un minimum de 20 % et qu'il examine davantage les considérations sectorielles et géographiques.

F. Certains postes à bas salaire dans les secteurs de l'hébergement, des services de restauration et du commerce de détail

Les demandes d'EIMT dans le contexte de certains postes à bas salaire dans les régions où le taux de chômage est d'au moins 6 % ne sont pas traitées. Toutefois, les témoins ont fait observer au Comité que les données sur le marché du travail sont très globales et ne peuvent servir à déterminer les conditions du marché du travail dans de petites collectivités situées dans une région géographique plus grande. Par exemple, de petites collectivités comme Whistler, malgré leur faible taux de chômage, se trouvent dans des régions qui connaissent un taux de chômage d'au moins 6 %. Plusieurs témoins ont émis l'idée qu'il serait plus exact de désagréger les données sur le chômage pour ne pas pénaliser injustement les collectivités. Le Comité convient qu'il s'impose de revoir les zones géographiques pour mieux établir quelles régions ont un taux de chômage élevé. C'est pourquoi le Comité présente la recommandation suivante :

RECOMMANDATION 13

Qu'Emploi et Développement social Canada prenne des mesures immédiates pour améliorer la collecte de données sur le marché du travail et qu'il examine les zones géographiques utilisées pour déterminer les taux de chômage en vue d'assurer la concordance entre les conditions du marché du travail d'économies localisées et les critères du Programme des travailleurs étrangers temporaires.

G. Permis de travail lié à un employeur donné

Les travailleurs étrangers temporaires employés selon le volet à bas salaire et le PTAS, tout comme leurs défenseurs, ont tous affirmé que le permis de travail lié à un employeur donné rattachant les travailleurs exclusivement à un employeur engendrait un déséquilibre du pouvoir propice aux abus. Le Comité reconnaît que le permis de travail lié à un employeur donné peut placer les travailleurs migrants en position de vulnérabilité et nuire à leur bien-être physique et mental. Pour réduire le risque d'abus attribuable à ce type de permis de travail, le Comité présente les recommandations suivantes :

RECOMMANDATION 14

Qu'Emploi et Développement social Canada intervienne immédiatement pour mettre fin à l'obligation d'obtenir un permis de travail associé à un employeur donné, et qu'il prenne les mesures nécessaires afin de s'assurer que la main-d'œuvre étrangère soit seulement utilisée dans le cadre des dispositions existantes du processus d'étude d'impact sur le marché du travail, incluant les restrictions en termes de secteurs d'activités et de régions géographiques.

RECOMMANDATION 15

Qu'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada fournisse des visas de travail pour entrées multiples aux travailleurs étrangers temporaires occupant un emploi saisonnier afin de leur permettre une mobilité accrue lors des saisons mortes; que lorsqu'un visa est prolongé, le visa pour entrées multiples soit aussi prolongé afin que les travailleurs puissent continuer d'entrer au Canada et d'en sortir.

H. Programme des travailleurs agricoles saisonniers

Les organisations agricoles qui ont comparu devant le Comité ont formulé des commentaires positifs quant au PTAS, en relevant les nombreux avantages culturels et financiers. Selon elles, ce programme contribue grandement à combler les pénuries de main-d'œuvre que connaît le secteur agricole et agroalimentaire malgré les importants efforts d'embauche et de maintien en poste. Au contraire, des groupes de défense et des témoins comme M^{me} Barrett et M. Allahdua ont exprimé leurs sérieuses craintes que certains aspects du programme puissent placer les travailleurs migrants en position vulnérable. Précisément, ils ont souligné que les employeurs disposent du pouvoir discrétionnaire de retourner un travailleur blessé dans son pays d'origine et que, par suite de la brièveté du programme, les travailleurs deviennent inadmissibles à l'assurance-emploi. Le Comité reconnaît qu'en plus d'être de courte durée, le PTAS présente des aspects qui ont des conséquences négatives pour les travailleurs étrangers temporaires.

I. Voies d'accès à la résidence permanente pour tous les travailleurs migrants

Aux termes du PTET, la règle de la « période cumulative », d'une part, rend les travailleurs inadmissibles à de nouveaux permis de travail s'ils ont travaillé au Canada quatre ans et, d'autre part, les empêche d'en obtenir un nouveau pendant quatre autres années. Les témoins ont affirmé au Comité qu'il s'agissait souvent de personnes qui s'étaient déjà intégrées à la société canadienne, qui avaient comblé un besoin de main-d'œuvre permanente et qui avaient développé des racines dans leur collectivité d'adoption. À cause de la règle de la « période cumulative », des travailleurs étrangers temporaires avaient dû quitter le pays à l'expiration de leur permis de travail avant de pouvoir obtenir leur résidence permanente.

Les témoins étaient unanimes que la règle de la « période cumulative », certains aspects du système d'Entrée express et la limite imposée au nombre annuel de demandes de résidence permanente de la part des aides familiaux, représentaient d'imposants obstacles à la résidence permanente pour les travailleurs étrangers temporaires. Le Comité reconnaît que tous les travailleurs migrants, et particulièrement ceux qui comblent des besoins en main-d'œuvre à long terme et qui se sont complètement intégrés à la société canadienne, devraient avoir plus largement accès à la résidence permanente. C'est pourquoi le Comité présente les recommandations suivantes :

RECOMMANDATION 16

Qu'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada examine les voies d'accès actuelles à la résidence permanente pour l'ensemble des travailleurs étrangers temporaires, de façon à faciliter l'accès à la résidence permanente pour les travailleurs migrants qui se sont intégrés dans la société canadienne et qui remplissent un besoin du marché du travail permanent.

Qu'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada affecte des ressources adéquates pour permettre le traitement en temps opportun des demandes de résidence permanente des travailleurs migrants recrutés dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires.

RECOMMANDATION 17

Qu'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada travaille avec les provinces, les territoires et les autres ministères fédéraux en vue d'accroître l'échange de renseignements et de permettre ainsi une plus grande harmonisation avec les programmes d'immigration et les programmes des candidats des provinces pour qu'ils fonctionnent en collaboration. Que ces efforts visent à réduire le dédoublement du travail au profit du gouvernement et des demandeurs.

RECOMMANDATION 18

Qu'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada modifie le *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* de manière à supprimer les dispositions relatives à la règle de la « durée cumulative ».

RECOMMANDATION 19

Qu'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada procède à une réforme du programme Entrée express de façon à accorder le même nombre de points à un contrat de travail temporaire qu'à un contrat de travail permanent lorsque l'emploi a de fortes chances de se poursuivre.

J. Surveillance et application des règles

Les récentes réformes du PTET ont donné lieu à la création d'une ligne d'information confidentielle où signaler les situations d'abus, à l'augmentation de la fréquence des inspections ainsi qu'à la hausse des peines et amendes en cas d'infraction des règles du programme par les employeurs. Les témoins se sont entendus pour dire que l'actuel régime de conformité n'est pas aussi efficace que prévu et que, du coup, les travailleurs migrants continuent à souffrir par suite des violations des normes du travail par leurs recruteurs et leurs employeurs. En particulier, le Comité a appris que les travailleurs migrants hésitent à utiliser la ligne d'information, ou ne l'utilisent pas du tout, de crainte de perdre leur emploi et de devoir quitter le pays. Le Comité a aussi appris que les recruteurs continuent à facturer des frais aux travailleurs migrants comme les aides familiaux et à mentir sur l'existence d'un employeur au Canada. Le Comité reconnaît qu'il y a des lacunes à combler sur le plan de la surveillance et de l'application des règles pour garantir la protection des droits des travailleurs migrants. Le Comité présente donc les recommandations suivantes :

RECOMMANDATION 20

Qu'Emploi et Développement social Canada, en collaboration avec les intervenants intéressés, examine les mécanismes actuels de surveillance et d'application en vue de remédier aux problèmes de non-conformité de la part des employeurs et d'absence de protection des droits des travailleurs migrants. En outre, un effort doit être fait pour s'éloigner du modèle d'application du programme fondé sur les plaintes. L'examen doit tenir compte des mesures qui suivent :

- **augmenter le partage des ressources et des renseignements avec les provinces et les territoires;**
- **augmenter la fréquence des inspections sur place et veiller à ce qu'elles aient lieu pendant que les travailleurs étrangers temporaires sont présents;**
- **créer un système d'accréditation pour les recruteurs qui respectent les règles du Programme des travailleurs étrangers temporaires et par l'entremise desquels les employeurs seraient tenus de sélectionner les travailleurs étrangers;**
- **établir un mécanisme de règlement des différends auquel les travailleurs migrants pourraient avoir recours en cas de litige avec un employeur;**
- **s'assurer que, par des inspections sur place, les lois et les règlements du travail soient appliqués correctement là où les travailleurs étrangers opèrent; et**

- **garantir que tous les accidents du travail qui requièrent une attention immédiate se voient accorder des soins d'urgence au Canada, lorsque nécessaire.**

RECOMMANDATION 21

Qu'Emploi et Développement social Canada, en collaboration avec les intervenants intéressés, fasse en sorte que les travailleurs migrants soient informés à leur arrivée de leurs droits et responsabilités dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires, y compris de la procédure de règlement des différends et de dénonciation des abus, ainsi que des salaires, avantages, modalités d'hébergement et conditions de travail; que le Ministère fasse de son mieux pour fournir ces renseignements dans la langue que préfère le travailleur migrant.

LISTE DES RECOMMANDATIONS

RECOMMANDATION 1

Qu'Emploi et Développement social Canada et Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada prennent des mesures immédiates en vue de prolonger, de un à deux ans, les permis de travail pour les aides familiaux dans le volet des postes à bas salaire. 29

RECOMMANDATION 2

Qu'Emploi et Développement social Canada examine le processus de demande d'étude d'impact sur le marché du travail, en vue d'augmenter la vitesse et l'efficacité; et que cet examen considère les codes de la Classification nationale des professions, et l'allocation adéquate de ressources pour la formation et l'atteinte des normes de service..... 30

RECOMMANDATION 3

Qu'Emploi et Développement social Canada mette sur pied un programme « employeur de confiance », de façon à réduire les délais de traitement des études d'impact sur le marché du travail pour les employeurs ayant fait preuve de fiabilité dans leur utilisation du Programme des travailleurs étrangers temporaires. 30

RECOMMANDATION 4

Qu'Emploi et Développement social Canada examine la politique relative à l'embauche d'universitaires étrangers présentement employés ou à la recherche d'un emploi auprès d'une institution d'enseignement canadienne reconnue, dont l'emploi dépend actuellement d'une étude de l'impact sur le marché du travail, en vue d'accorder des exemptions ou des adaptations à cette catégorie de ressortissants étrangers..... 30

RECOMMANDATION 5

Que le Programme des travailleurs étrangers temporaires permette l'apport de modifications mineures aux contrats conclus entre les employeurs et les employés en ce qui concerne la nature du travail et les augmentations de salaire, si les deux parties y consentent, si les modifications ne désavantagent pas les travailleurs, et si Emploi et Développement social Canada en est informé rapidement. Les modifications ne doivent pas contrevenir à l'esprit de la description de travail. 30

RECOMMANDATION 6

Qu'Emploi et Développement social Canada restructure de manière adéquate le Programme des travailleurs étrangers temporaires afin qu'il produise des résultats économiques et sociaux plus bénéfiques pour l'ensemble des Canadiens et ceux qui participent au programme. Qu'Emploi et Développement social Canada ré-établit des domaines et des volets du Programme des travailleurs étrangers temporaires qui répondent adéquatement aux besoins particuliers des divers secteurs de l'économie canadienne..... 31

RECOMMANDATION 7

Qu'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada étudie les impacts de l'expansion de la définition d'agriculture primaire dans le *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*..... 31

RECOMMANDATION 8

Qu'Emploi et Développement social Canada et Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada cherchent à examiner et à améliorer les mécanismes au moyen desquels les travailleurs migrants viennent combler des postes temporaires et permanents au Canada, afin que le Programme des travailleurs étrangers temporaires ne serve pas à répondre à des besoins permanents en matière de main-d'œuvre. 31

RECOMMANDATION 9

Qu'Emploi et Développement social Canada accorde aux entreprises une dispense de l'obligation de fournir un plan de transition pour 5 % de travailleurs étrangers temporaires comblant des postes à haut salaire au sein de leur effectif..... 32

RECOMMANDATION 10

Qu'Emploi et Développement social Canada travaille afin de mettre en œuvre des mesures qui feront en sorte que des ressources de formation et d'éducation adéquates soient affectées aux domaines où des pénuries de main-d'œuvre et de travailleurs spécialisés sont les plus susceptibles de survenir. Aussi, que des cibles d'apprentis appropriées fassent partie des exigences des plans de transition des employeurs afin de s'assurer que ceux-ci rencontrent leurs obligations de recrutement et de formation auprès des Canadiens..... 32

RECOMMANDATION 11

Qu'Emploi et Développement social Canada, les entreprises et les intervenants continuent de surveiller les besoins du marché du travail afin que les compétences, la formation et l'éducation correspondent aux besoins actuels et futurs du Canada en matière d'emploi et que notre dépendance à la main-d'œuvre étrangère diminue, et investissent pour améliorer la collecte et le maintien de l'information sur le marché du travail au Canada afin d'évaluer adéquatement les besoins du marché du travail..... 32

RECOMMANDATION 12

Qu'Emploi et Développement social Canada s'assure que la limite sur le pourcentage de travailleurs étrangers temporaires qu'une entreprise peut embaucher à un moment donné soit fixée à un minimum de 20 % et qu'il examine davantage les considérations sectorielles et géographiques..... 33

RECOMMANDATION 13

Qu'Emploi et Développement social Canada prenne des mesures immédiates pour améliorer la collecte de données sur le marché du travail et qu'il examine les zones géographiques utilisées pour déterminer les taux de chômage en vue d'assurer la concordance entre les conditions du marché du travail d'économies localisées et les critères du Programme des travailleurs étrangers temporaires. 33

RECOMMANDATION 14

Qu'Emploi et Développement social Canada intervienne immédiatement pour mettre fin à l'obligation d'obtenir un permis de travail associé à un employeur donné, et qu'il prenne les mesures nécessaires afin de s'assurer que la main-d'œuvre étrangère soit seulement utilisée dans le cadre des dispositions existantes du processus d'étude d'impact sur le marché du travail, incluant les restrictions en termes de secteurs d'activités et de régions géographiques..... 34

RECOMMANDATION 15

Qu'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada fournisse des visas de travail pour entrées multiples aux travailleurs étrangers temporaires occupant un emploi saisonnier afin de leur permettre une mobilité accrue lors des saisons mortes; que lorsqu'un visa est prolongé, le visa pour entrées multiples soit aussi prolongé afin que les travailleurs puissent continuer d'entrer au Canada et d'en sortir. 34

RECOMMANDATION 16

Qu'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada examine les voies d'accès actuelles à la résidence permanente pour l'ensemble des travailleurs étrangers temporaires, de façon à faciliter l'accès à la résidence permanente pour les travailleurs migrants qui se sont intégrés dans la société canadienne et qui remplissent un besoin du marché du travail permanent.

Qu'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada affecte des ressources adéquates pour permettre le traitement en temps opportun des demandes de résidence permanente des travailleurs migrants recrutés dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires..... 35

RECOMMANDATION 17

Qu'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada travaille avec les provinces, les territoires et les autres ministères fédéraux en vue d'accroître l'échange de renseignements et de permettre ainsi une plus grande harmonisation avec les programmes d'immigration et les programmes des candidats des provinces pour qu'ils fonctionnent en collaboration. Que ces efforts visent à réduire le dédoublement du travail au profit du gouvernement et des demandeurs..... 35

RECOMMANDATION 18

Qu'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada modifie le *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* de manière à supprimer les dispositions relatives à la règle de la « durée cumulative »..... 35

RECOMMANDATION 19

Qu'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada procède à une réforme du programme Entrée express de façon à accorder le même nombre de points à un contrat de travail temporaire qu'à un contrat de travail permanent lorsque l'emploi a de fortes chances de se poursuivre..... 35

RECOMMANDATION 20

Qu'Emploi et Développement social Canada, en collaboration avec les intervenants intéressés, examine les mécanismes actuels de surveillance et d'application en vue de remédier aux problèmes de non-conformité de la part des employeurs et d'absence de protection des droits des travailleurs migrants. En outre, un effort doit être fait pour s'éloigner du modèle d'application du programme fondé sur les plaintes. L'examen doit tenir compte des mesures qui suivent :

- augmenter le partage des ressources et des renseignements avec les provinces et les territoires;**
- augmenter la fréquence des inspections sur place et veiller à ce qu'elles aient lieu pendant que les travailleurs étrangers temporaires sont présents;**
- créer un système d'accréditation pour les recruteurs qui respectent les règles du Programme des travailleurs étrangers temporaires et par l'entremise desquels les employeurs seraient tenus de sélectionner les travailleurs étrangers;**
- établir un mécanisme de règlement des différends auquel les travailleurs migrants pourraient avoir recours en cas de litige avec un employeur;**
- s'assurer que, par des inspections sur place, les lois et les règlements du travail soient appliqués correctement là où les travailleurs étrangers opèrent; et**
- garantir que tous les accidents du travail qui requièrent une attention immédiate se voient accorder des soins d'urgence au Canada, lorsque nécessaire. 36**

RECOMMANDATION 21

Qu'Emploi et Développement social Canada, en collaboration avec les intervenants intéressés, fasse en sorte que les travailleurs migrants soient informés à leur arrivée de leurs droits et responsabilités dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires, y compris de la procédure de règlement des différends et de dénonciation des abus, ainsi que des salaires, avantages, modalités d'hébergement et conditions de travail; que le Ministère fasse de son mieux pour fournir ces renseignements dans la langue que préfère le travailleur migrant. 37

ANNEXE A

LISTE DES TÉMOINS

Organismes et individus	Date	Réunion
<p>Ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration</p> <p>Robert Judge, directeur Politiques et programmes à l'intention des résidents temporaires, Direction générale de l'immigration, Politiques stratégiques et de programmes</p> <p>David Manicom, sous-ministre adjoint délégué Politiques stratégiques et de programmes</p> <p>Ministère de l'Emploi et du Développement social</p> <p>Janet Goulding, directrice générale Programme des travailleurs étrangers temporaires, Direction générale des compétences et de l'emploi</p> <p>Paul Thompson, sous-ministre adjoint principal Direction générale des compétences et de l'emploi</p>	2016/05/11	11
<p>À titre personnel</p> <p>Ericson Santos De Leon</p> <p>Ethel Tungohan, professeure adjointe Département de sciences politiques, York University</p> <p>ACT Immigration and Business Consulting Ltd.</p> <p>Anthony Cochlan, associé</p> <p>Association canadienne du logiciel de divertissement</p> <p>Jayson Hilchie, président et chef de la direction</p> <p>Association des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires</p> <p>Lucio Castracani, organisateur communautaire et membre</p> <p>Francisco Mootoo, membre</p> <p>Maritime Seafood Coalition</p> <p>Jerry Amirault, président Lobster Processors Association of Nova Scotia and New Brunswick</p> <p>Chris LeClair, conseiller principal</p> <p>Coalition pour les Droits des travailleurs et travailleuses migrantEs du Canada</p> <p>Gabriel Allahdua, membre</p> <p>Gina Bahiwal, membre</p> <p>Coast Spas Manufacturing Inc.</p> <p>Jatinder Sidhu, vice-président exécutif</p>	2016/05/16	12

Organismes et individus	Date	Réunion
<p>Congrès du travail du Canada Barbara Byers, secrétaire-trésorière Elizabeth Kwan, recherchiste en chef</p>	2016/05/16	12
<p>Whistler Chamber of Commerce Val Litwin, président et chef de la direction</p>		
<p>À titre personnel Donalda Madsen</p>	2016/05/18	13
<p>Fédération canadienne de l'entreprise indépendante Corinne Pohlmann, vice-présidente principale Affaires nationales</p>		
<p>Syndicats des métiers de la construction du Canada Christopher Smillie, conseiller principal Relations gouvernementales et affaires publiques</p>		
<p>Technicolor Émilie Dussault, directrice générale Moving Picture Company Michelle Grady, directrice de film Moving Picture Company Didier Huck, vice-président aux affaires publiques et de la responsabilité sociale Moving Picture Company</p>		
<p>Vancouver Economic Commission Sean Elbe, gestionnaire du développement sectoriel Technologie Kathy Gibson, conseillère principale</p>		
<p>À titre personnel Jamie Liew, avocate en immigration et professeur de droit Faculté de droit, section de common law, Université d'Ottawa Pinky Paglingayen</p>	2016/05/30	14
<p>Aliments Maple Leaf inc. Rory McAlpine, premier vice-président Relations avec le gouvernement et l'industrie</p>		
<p>Association des hôtels du Canada Anthony P. Pollard, président</p>		
<p>Association nationale des engraisseurs de bovins Casey Vander Ploeg, directeur Recherche et politique</p>		

Organismes et individus	Date	Réunion
<p>Metro Toronto Chinese and Southeast Asian Legal Clinic Vincent Wong, avocat-conseil</p> <p>Ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration Robert Judge, directeur Politiques et programmes à l'intention des résidents temporaires, Direction générale de l'immigration, Politiques stratégiques et de programmes Maia Welbourne, directrice générale Direction générale de l'immigration</p> <p>Ministère de l'Emploi et du Développement social Janet Goulding, directrice générale Programme des travailleurs étrangers temporaires, Direction générale des compétences et de l'emploi Paul Thompson, sous-ministre adjoint principal Direction générale des compétences et de l'emploi</p> <p>Montréal International Hubert Bolduc, président-directeur général Martin Goulet, directeur Mobilité internationale</p>	2016/05/30	14
<p>À titre personnel Bruce Webster</p> <p>Association canadienne de la technologie de l'information Robert Watson, président et directeur général</p> <p>Caregivers' Action Centre Marcia Barrett, représentante</p> <p>Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture Portia MacDonald-Dewhirst, directrice générale</p> <p>Équipe spéciale sur la main-d'œuvre du secteur agricole et agroalimentaire Mark Wales, équipe spéciale sur la main-d'œuvre Agriculture</p> <p>HyLife Foods Jeremy Janzen, directeur principal Ressources humaines Baerbel Langner, conseillère juridique à l'interne Immigration</p>	2016/06/01	15

Organismes et individus	Date	Réunion
Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada Claudia Colocho Naveen Mehta, conseiller juridique principal, directeur du service des droits de la personne Équité et Diversité	2016/06/01	15

ANNEXE B

LISTE DES MÉMOIRES

Organismes et individus

Alliance interactive canadienne

Association canadienne des pépiniéristes et des paysagistes

Association de l'industrie touristique du Canada

Association des camps du Canada

Association du Barreau canadien

Association of Caregiver and Nanny Agencies Canada

Bay of Fundy Business Council

British Columbia Federation of Labour

British Columbia Trucking Association

Caregivers' Action Centre

Centre d'action pour la sécurité du revenu

Centre d'études et de recherches internationales de l'Université de Montréal

Chambre de commerce du Canada

Chambre de commerce du Montréal métropolitain

Coalition pour les Droits des travailleurs et travailleuses migrantEs du Canada

Community Legal Assistance Society

Congrès du travail du Canada

Conseil canadien de mutation d'employés

Conseil canadien pour les réfugiés

Conseil du patronat du Québec

Dubin, Lori

Faraday, Fay

Fédération canadienne de l'agriculture

Fondation des entreprises en recrutement de main-d'oeuvre agricole étrangère

Gouvernement de la Jamaïque

Gouvernement de la Saskatchewan

HyLife Foods

Institut Cooper

Inter Pares

International Migration Research Centre

Justicia for Migrant Workers

KAIROS : Initiatives canadiennes œcuméniques pour la justice

Liew, Jamie

Lululemon Athletica

Maritime Seafood Coalition

Metro Toronto Chinese and Southeast Asian Legal Clinic

Migrant Mothers Project

Migrant Worker Solidarity Network

Migrant Workers Alliance for Change

Migrant Workers Rights Canada

Migrante Alberta

Migrante Canada

Mobilize Jobs

Montréal International

Ontario Council of Agencies Serving Immigrants

Paglingayen, Pinky

Parkdale Community Legal Services

Pfenning's Organic Vegetables Inc.

Preferred Personnel of Canada Inc.

Progressive Contractors Association of Canada

Rural Development Institute

Syndicat international des marins canadiens

Technicolor

Temporary Foreign Workers in Prince Edward Island's Fish Processing Industry

Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada

Tungohan, Ethel

Turner, George

Union des producteurs agricoles

Universités Canada

Vancouver Economic Commission

Vegpro International Inc.

Victoria Coalition in Support of Temporary Workers

Wells, Donald

Werbin-Tanner, Staci

West Coast Domestic Workers' Association

Whistler Chamber of Commerce

DEMANDE DE RÉPONSE DU GOUVERNEMENT

Conformément à l'article 109 du Règlement, le Comité demande au gouvernement de déposer une réponse globale au présent rapport.

Un exemplaire des procès-verbaux pertinents ([réunions n^{os} 11, 12, 13, 14, 15, 17 et 18](#)) est déposé.

Respectueusement soumis,

Le président,
Bryan May

Opinion dissidente de l'Opposition officielle

À titre de députés de l'Opposition officielle, nous tenons à remercier les témoins qui ont comparu devant le comité ainsi que ceux qui ont présenté un mémoire dans le cadre de l'étude du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET).

Une réforme importante de ce programme a été effectuée en 2014 par le gouvernement précédent, et comme toute réforme, nous croyons qu'une réévaluation allait de soi.

Nous endossons les principes de révision, d'évaluation et d'efficience émis dans le rapport principal. Cependant, nous considérons que l'étude sur les impacts de la réforme du PTET a été précipitée et nous regrettons que le comité ait été tenu d'adopter un rapport en si peu de temps. Une quantité impressionnante de témoins a été entendue par le comité sur une courte période de temps. Ceux qui se sont présentés devant le comité ont été contraints dans leurs temps de parole et certains ont même dû rebrousser chemin sans être entendus. En somme, nous considérons que nous n'avons pas eu assez de temps pour questionner adéquatement les témoins et ainsi approfondir notre réflexion sur le sujet.

Nous croyons que le comité doit réaliser une autre étude sur le PTET afin de donner plus de temps aux personnes intéressées de se faire entendre et de nous permettre, à titre de membres de ce comité, de prendre les meilleures décisions dans l'intérêt des Canadiens.

Le cas des aides familiaux

Le comité adopte une recommandation demandant à Emploi et Développement social Canada de prendre des mesures immédiates en vue de prolonger de un à deux ans les permis de travail pour les aides familiaux dans les volets des postes à bas salaire.

Nous sommes d'avis que le cas des aides familiaux dans le PTET doit être traité différemment des autres types d'emploi. Le travail qu'effectuent ces travailleurs étrangers auprès d'enfants, de personnes âgées ou de personnes handicapées est essentiel et ne se compare pas aux autres emplois offerts aux travailleurs étrangers temporaires. La présence d'aides familiaux auprès des personnes vulnérables permet à ces dernières de rester à domicile plus longtemps plutôt que d'être soignées dans un établissement de santé. Nous devons être reconnaissants envers ces travailleurs étrangers quant à l'aide qu'ils apportent à nos concitoyens. De plus, leur présence permet aux Canadiens d'économiser des frais importants au système de santé. Comme l'a affirmé Mme Donalda Madsen « si les familles perdent la possibilité d'embaucher des fournisseurs de soins à domicile (...), le fardeau des soins retombera sur des institutions telles

que les centres d'hébergement et de soins de longue durée et les organismes d'intégration communautaire ». ¹

Dans plusieurs cas, les frais de 1 000 \$ pour les études d'impact sur le marché du travail deviennent un lourd fardeau financier auprès des familles.

L'intention de départ quant à l'instauration de frais de 1 000 \$ pour les études d'impact sur le marché du travail était d'améliorer le processus et d'accélérer le traitement des demandes. Après deux ans de mise œuvre de cette mesure et devant des résultats mitigés, nous estimons que le gouvernement fédéral doit considérer une réduction de ces frais principalement pour les familles ayant recours aux services d'aides familiaux.

Nous considérons également que dans le cas des aides familiaux, les permis de travail auraient dû être prolongés de un à quatre ans. Plusieurs témoins ont affirmé que ces travailleurs en viennent à être considérés comme des membres des familles dont ils prennent soin en plus d'être formés pour subvenir aux besoins spécifiques des personnes vulnérables. Nous croyons que le gouvernement fédéral doit faire preuve de compassion dans ce dossier et ainsi alléger les fardeaux administratifs et financiers des personnes ayant recours à des aides familiaux.

Impacts d'un programme « employeur de confiance »

Le comité adopte une recommandation demandant à ce qu'Emploi et Développement social Canada mette sur pied un programme « employeur de confiance » de façon à réduire les délais de traitement des études d'impacts sur le marché du travail pour les employeurs ayant fait preuve de fiabilité dans leur utilisation du PTET.

Nous sommes enclins à appuyer la mise sur pied d'un tel programme puisqu'il pourrait avoir comme effet de réduire la bureaucratie et d'améliorer l'efficacité des programmes. Toutefois, ce programme étant inspiré de ceux mis en application en Australie, en Irlande et au Royaume-Uni², nous estimons que le comité aurait eu intérêt à prendre le temps d'en étudier les avantages et désavantages et ainsi voir dans quelle mesure le Canada peut en retirer des bénéfices.

Maximum de travailleurs étrangers

Le comité adopte une recommandation demandant au gouvernement du Canada de s'assurer que la limite sur le pourcentage de travailleurs étrangers temporaires qu'une entreprise peut embaucher à un moment donné soit fixée à un minimum de 20 % et qu'il examine davantage les secteurs et les considérations géographiques.

¹ Rapport du comité HUMA : Programme des travailleurs étrangers temporaires

² Mémoire présenté par le Conseil canadien de mutation d'employés, mai 2016.

Nous sommes en accord avec la portion de la recommandation qui stipule que le gouvernement fédéral doit prendre en compte les réalités géographiques et sectorielles pour établir le pourcentage permis de travailleurs étrangers au sein d'une entreprise donnée afin de mieux répondre aux besoins des diverses industries.

Toutefois, nous sommes inquiets de constater qu'aucune limite maximale n'a été fixée afin d'éviter tout débordement. Nous croyons que le recrutement de travailleurs canadiens doit être la priorité. Sans limite maximale quant au pourcentage de travailleurs étrangers permis, nous craignons que des travailleurs étrangers occupent des emplois que des travailleurs canadiens auraient pu combler et qu'une dépendance des entreprises quant au recours à des travailleurs étrangers soit créée.

De plus, la formulation de la recommandation en question laisse présager qu'un employeur pourrait embaucher jusqu'à 100% de travailleurs étrangers dans son entreprise. Cet exemple illustre parfaitement la raison pour laquelle nous ne pouvons soutenir la recommandation dans sa forme actuelle.

Accès rapide à la résidence permanente

Le comité adopte deux résolutions concernant l'accès à la résidence permanente pour les travailleurs étrangers temporaires. En outre, le comité a recommandé qu'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada examine les voies d'accès actuelles à la résidence permanente pour l'ensemble des travailleurs étrangers temporaires et que des ressources adéquates soit affectées pour permettre le traitement en temps opportun des demandes de résidence permanente des travailleurs migrants recrutés dans le cadre du PTET.

Le comité recommande également que le gouvernement du Canada élimine la règle de quatre ans du programme et facilite la transition aux voies d'accès à la résidence permanente pour les travailleurs, dont bon nombre se sont déjà intégrés à la société canadienne.

Nous croyons que ces recommandations mènent à la mise en place d'un accès rapide à la résidence permanente pour les travailleurs étrangers temporaires alors qu'elles pénalisent les personnes engagées dans le processus habituel d'accès à la résidence permanente. Les délais pour devenir résident permanent au Canada sont beaucoup plus importants que ceux pour devenir travailleur étranger temporaire. Nous craignons que cette nouvelle voie d'accès mène à de l'abus, car plusieurs personnes choisiront de devenir travailleur étranger temporaire plutôt que de passer par le processus habituel d'accès à la résidence permanente. Nous sommes également d'avis que les délais d'attente risquent d'être affectés par ces nouvelles mesures rendant ainsi les deux programmes inefficaces.

Nous recommandons que le gouvernement fédéral évalue les coûts et les conséquences sur les deux programmes avant d'offrir un processus accéléré d'accès à la résidence permanente au moyen du PTET.

Industrie du tourisme

Dans le cadre de l'étude du PTET, nous croyons que les besoins spécifiques de l'industrie du tourisme doivent être pris en compte.

Nous croyons que le gouvernement fédéral doit considérer l'instauration d'un programme d'embauche d'un travailleur étranger temporaire relié à l'industrie du tourisme comparable au programme actuel d'embauche d'un travailleur temporaire dans un poste agricole. Considérant que ces deux industries partagent les mêmes réalités; c'est-à-dire que leurs besoins sont saisonniers et qu'elles sont souvent situées dans des régions éloignées, nous croyons qu'il serait profitable à l'industrie touristique de bénéficier des mêmes avantages que l'industrie agricole.

Programme de mobilité internationale

Nous tenons à signaler l'importance que nous accordons au Programme de mobilité internationale, puisqu'il est un élément clé de l'Accord de libre-échange nord-américain. Nous recommandons au gouvernement que ce programme soit maintenu considérant son importance dans nos relations avec les pays avec lesquels nous avons des accords réciproques et qu'il soit prolongé pour satisfaire les besoins en matière d'emploi pour les secteurs de l'industrie du tourisme, des transformations agricoles et d'autres industries confrontées aux mêmes défis, de même que les besoins rencontrés sur les territoires où il y a un manque de travailleurs canadiens.

De même, nous croyons qu'un volet important de ce programme, le volet Expérience internationale Canada - Voyager et travailler au Canada, doit être rouvert « aux candidats des pays éligibles, possiblement par l'entremise d'un volet spécialisé en tourisme »³, pour « embaucher des personnes prêtes à accepter un emploi de la catégorie des travailleurs peu qualifiés »,⁴ comme l'a affirmé l'Association de l'industrie touristique du Canada dans un mémoire présenté au comité.

Secteur agricole

Plusieurs représentants du secteur agricole nous ont fait part de leur inquiétude quant à la pénurie de main-d'œuvre à laquelle leur industrie est confrontée. Nous croyons que le gouvernement fédéral doit étudier la possibilité que le secteur agricole bénéficie d'une exemption de l'étude d'impact sur le marché du travail comme en bénéficient d'autres industries, telle l'industrie de la télévision et du film, comme solution à cette problématique afin d'accélérer le processus d'embauche de travailleurs étrangers temporaires.

³ Mémoire présenté par l'Association de l'industrie touristique du Canada, mai 2016.

⁴ *Ibid*

Conclusion

Nous sommes d'avis que le comité a précipité cette étude et que plusieurs des recommandations adoptées par le comité auraient mérité une réflexion plus approfondie. De plus, nous déplorons la façon dont certains témoins ont été contraints dans le temps. D'ailleurs quelques-uns d'entre eux ont contacté les membres du comité pour faire part de leurs doléances quant au fait qu'ils ont dû prendre des journées de congé pour témoigner devant le comité et qu'ils n'ont même pas eu l'occasion d'être entendus. Nous ne remettons aucunement en doute la bonne foi des membres du comité, nous espérons toutefois que cette expérience servira de leçon et que cette situation ne se reproduira plus.

Nous encourageons vivement le gouvernement à tenir compte des réflexions, des préoccupations et des recommandations susmentionnées.

Rapport dissident du Nouveau Parti démocratique

« [N]ous croyons dans l'immigration, pas dans l'exploitation. » – *Barbara Byers, secrétaire-trésorière, Congrès du travail du Canada*

« Enfin, les travailleurs migrants sont physiquement séparés de leurs familles et de leurs proches. Leur famille étant disloquée, ils se retrouvent dans le cercle vicieux de la pauvreté et d'autres fléaux sociaux. Il est plus important pour nous de passer du temps avec nos familles que de leur envoyer de l'argent. Or, nous ne pouvons pas faire venir nos familles au Canada. Il est très clair que toutes ces conditions ne reflètent pas le Canada du XXI^e siècle. Elles ne donnent pas une idée exacte des bons emplois ni des bonnes conditions de travail, mais reflètent plutôt un système rétrograde et artificiel qui ne fait que perpétuer les conditions de travail du XVIII^e siècle. » – *Gabriel Allahdua, Coalition pour les droits des travailleurs et travailleuses migrantes du Canada*

« Songez à l'histoire du Canada : des gens de divers pays ont immigré ici pour bâtir une nation. Ils travaillaient dans les maisons, les magasins, les usines, les fermes, et sur les chemins de fer. Si ces gens étaient arrivés au Canada de nos jours, ils seraient des travailleurs étrangers temporaires. Je vous demande, chers membres du Comité, de ne pas perdre de vue ce fait quand vous envisagez de changer les politiques. » – *Ethel Tungohan, Université York*

L'étude du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) réalisée par le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées est opaque et sème la confusion. Elle est totalement inadéquate. L'étude ne s'est déroulée que sur cinq séances, dont plusieurs ont été écourtées. Au cours de cette très brève période, nous devons examiner des programmes liés aux travailleurs migrants, dont le PTET, le Programme des travailleurs agricoles saisonniers et le Programme des aides familiaux. Nous craignons que cette étude, compte tenu de sa portée limitée, se voulût davantage un exercice de relations publiques qu'une occasion de recommander des changements judicieux.

Nous sommes également préoccupés par le manque de volonté du gouvernement de poursuivre les consultations auprès des intervenants alors qu'il entreprend des réformes du programme. Ce manque de volonté est particulièrement préoccupant compte tenu du nombre limité de témoins qui ont été entendus. En effet, le Comité aurait dû accorder la priorité aux travailleurs, mais il a principalement entendu les témoignages d'employeurs et d'organisations d'employeurs. Les possibilités d'entendre directement des travailleurs migrants n'étaient pas suffisantes. Les travailleurs canadiens étaient également très peu représentés, et ce, même si le recours abusif au PTET par les employeurs entraîne des licenciements et a pour effet d'augmenter le taux de chômage et d'abaisser les salaires des Canadiens. Il est impératif que les travailleurs puissent faire entendre leur version des faits. L'étude ne pourrait être adéquate sans la perspective des travailleurs et des employeurs.

Compte tenu du caractère précipité et inadéquat de l'étude du Comité, nous ne croyons pas que ce programme a été examiné avec toute l'attention qu'il méritait. C'est pourquoi les **néo-démocrates prient instamment le gouvernement du Canada de mener un audit en bonne et due forme, indépendant et transparent du programme afin de faire état de tous les problèmes, des abus et de la mauvaise gestion généralisée du programme.**

Exploitation des travailleurs

Avec beaucoup de courage, des témoins ont raconté au Comité des histoires d'abus dont ils ont été eux-mêmes victimes au travail. Ils ont témoigné des conditions de vie épouvantables, de la peur constante de se faire expulser, des problèmes graves de santé mentale, des agressions verbales et physiques et de l'absence totale d'autonomie au quotidien.

Le témoignage de Pinky Paglingayen était typique à cet égard :

« Je suis arrivée ici en 2004 des Philippines dans le cadre du programme des aides familiaux résidents. J'ai travaillé dans une famille de quatre personnes à Thornhill, en Ontario. Les membres de cette famille exigeaient que je leur verse 3 000 \$ pour m'avoir aidée à venir au Canada. Je pensais que je n'avais pas le choix que de payer. Quelques jours plus tard, ils m'ont mise à la porte. Je me suis sentie volée, abandonnée et complètement seule. » – *Pinky Paglingayen*

Gina Bahiwal a apporté un point de vue important en abordant le programme des travailleurs étrangers temporaires sous l'angle de la différence entre les sexes et de la vulnérabilité à laquelle sont particulièrement exposées les femmes :

L'accès aux soins de santé est un problème pour les femmes migrantes et les employés blessés. Les migrantes qui perdent leur emploi parce qu'elles sont enceintes n'ont pas accès aux soins de santé. Les travailleurs blessés sont renvoyés dans leur pays parce qu'ils n'ont pas accès aux soins de santé ici au Canada. – *Gina Bahiwal, membre de la Coalition pour les droits des travailleurs et travailleuses migrantes du Canada*

Ericson Santos De Leon a livré un témoignage sur les différents types d'abus dont lui et sa famille ont été victimes, dont le rejet de sa demande de résidence permanente en raison des antécédents médicaux de son fils. M. Santos De Leon a également parlé du contrôle excessif qu'exercent les agences de recrutement sur les travailleurs migrants :

« En arrivant à Montréal, je me suis retrouvé sans emploi. Mon agence avait payé quelqu'un qui a fait semblant d'être mon employeur pour les documents seulement. J'ai vécu de mes économies pendant trois mois, puis j'ai commencé à perdre espoir. Je suis retourné à l'agence pour dire qu'il fallait vraiment me trouver du travail. On m'a bien trouvé un emploi chez une famille, mais au noir. » – *M. Ericson Santos De Leon*

Barbara Byers, la secrétaire-trésorière du Congrès du travail du Canada, a fait part au Comité des abus dont sont victimes les participants au Programme des aides familiaux et des pressions exercées sur eux pour les empêcher de signaler les abus s'ils veulent rester au Canada :

« L'aide qui doit chercher un autre employeur disposé à demander et à obtenir une étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) positive et un permis de travail pour un employeur précis n'a pas de filet de sécurité ni de recours d'appel. » – *Barbara Byers, Congrès du travail du Canada*

Gabriel Allahdua a parlé de façon enflammée des abus dont sont victimes les travailleurs agricoles :

« Nous avons beaucoup de difficulté à nous faire entendre lorsque nous tombons sur un mauvais employeur ou si nous ne recevons pas notre plein salaire. Imaginez à quel point c'est encore plus difficile lorsque vous risquez non seulement de perdre votre emploi, mais d'être envoyés de force dans votre pays. Imaginez combien c'est difficile lorsque c'est l'employeur qui vous fournit votre logement et que votre contrat n'est pas exécutoire. »

« Dès que vous ouvrez la bouche, on vous menace de vous faire perdre votre emploi ou de vous renvoyer chez vous. Personne n'est permanent dans le cadre de ce programme. C'est la réalité. À la fin des huit mois, quand vous rentrez au pays, il n'y a aucune garantie que vous puissiez revenir au Canada. L'employeur se réserve le droit de faire appel à vous ou de vous garder à la maison. Rien que cela suffit pour vous faire travailler trois fois plus fort. Imaginez aussi qu'on vous rappelle tous les jours qu'il y a une centaine de personnes qui font la queue pour prendre votre travail. » – *Gabriel Allahdua, Coalition pour les droits des travailleurs et travailleuses migrantes du Canada*

Des chercheurs universitaires ont également soulevé le fait que les nouvelles mesures politiques adoptées ne suffisent pas pour éviter les abus et les conséquences sur les travailleurs :

« [L]es mesures prises pour réduire les cas d'abus, comme les inspections en milieu de travail et la création d'une ligne anti-crime pour que les travailleurs étrangers signalent les abus, ont échoué. Peu importe la sévérité des amendes et la rigueur d'application des règles, si le résultat final est que les travailleurs perdent leur emploi et doivent quitter le pays puisqu'on interdit à leur employeur d'embaucher des travailleurs étrangers, les chances que les employés signalent les abus sont minces. »

« Je dirais que les cas d'abus sont très fréquents. Souvent les recruteurs d'ici sont de mèche avec ceux d'autres pays, lesquels exigent des aides familiaux des frais de placement illégaux, mais le gouvernement canadien ne peut rien contre les politiques adoptées dans d'autres pays. Voilà pour un premier problème. Un autre problème, comme en témoigne la mésaventure de M. De Leon, ce sont les frais carrément illégaux exigés des travailleurs en dépit de l'interdiction légale d'imposer de tels frais de recrutement, mais ces lois ne sont simplement pas appliquées. »
– *M. Ethel Tungohan, Université York*

Les néo-démocrates croient catégoriquement que tous les abus des travailleurs doivent cesser. Ils croient également que les recommandations du Comité sont insuffisantes pour mettre fin aux abus.

Jusqu'à maintenant, les inspections sur place se font rares et sont inefficaces pour éliminer les abus. Nous croyons que le gouvernement doit accroître considérablement le nombre d'inspections sur place, de même qu'adopter une approche plus globale afin de mettre fin aux abus, une approche qui apporte davantage d'autonomie aux travailleurs eux-mêmes. Pour ce faire, les organisations en première ligne qui fournissent des services aux travailleurs migrants doivent bénéficier d'un financement adéquat. Par conséquent, les **néo-démocrates recommandent que le gouvernement alloue des ressources supplémentaires aux organisations qui viennent en aide aux travailleurs migrants et aux fournisseurs de services de première ligne afin d'aider les travailleurs migrants à préserver et à défendre**

leurs droits.

Le Comité a également appris qu'il serait avantageux pour les travailleurs de pouvoir négocier collectivement leurs conditions de travail. Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada (TUAC) et Aliments Maple Leaf ont tous deux parlé au Comité des avantages dont ils tirent de leur partenariat.

D'autres témoins ont également parlé des avantages que procurent l'autonomie et la protection que leur apporte la représentation de leur syndicat :

« Je suis entré au Canada en 2012 dans le cadre du programme de migration circulaire en tant que journalier pour la compagnie Olymel, dans un abattoir à Saint-Esprit, qui se trouve à 45 minutes de Montréal. Après un an d'expérience de travail syndiqué, j'ai pu, grâce à mon ancienneté, postuler à un poste de boucher industriel dans l'entreprise. » – *Francisco Mootoo, Association des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires*

« J'étais déterminée à vivre au Canada, alors j'ai suivi les cours d'anglais offerts le soir par mon syndicat. Après être devenue résidente permanente, j'ai travaillé dans un bureau de services d'établissement. J'ai le privilège d'aider d'autres personnes à s'installer au Canada. »

« Je ne sais pas comment j'aurais pu franchir toutes les étapes de ce processus sans l'aide précieuse de mon syndicat, la section locale 832 des TUAC, et de mon employeur, Aliments Maple Leaf. Ils m'ont offert les services d'établissement auxquels la grande majorité des travailleurs migrants n'ont pas accès. Mon assurance-maladie n'a pas été interrompue. Je bénéficiais de conditions de travail et d'un salaire convenables et je faisais partie d'une grande famille. Grâce à la chance que j'ai eue d'être embauchée dans un milieu syndiqué, j'ai pu profiter du Programme des candidats des provinces du Manitoba. » – *Claudia Colocho, Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce*

Nous sommes conscients que les lois du travail relèvent à la fois de la compétence fédérale et provinciale, mais nous croyons que le gouvernement fédéral peut faire preuve de leadership et ouvrir un dialogue sur l'importance d'assurer à tous les travailleurs la protection d'un syndicat.

Les néo-démocrates prient instamment le gouvernement de travailler de concert avec les provinces et les territoires afin que les lois du travail permettent la syndicalisation des travailleurs étrangers temporaires, quels que soient le secteur ou l'industrie où ils travaillent.

Rapatriement pour des raisons médicales

À l'heure actuelle, les travailleurs migrants n'ont droit de recevoir des soins de santé que pour des blessures subies au travail considérées comme étant suffisamment urgentes pour que soient prodigués des soins immédiats. Résultat : l'accès aux soins de santé des travailleurs migrants est insuffisant, et la protection pour les problèmes de santé et de sécurité en milieu de travail, telle l'exposition à long terme à des menaces environnementales, est inadéquate. Nous croyons que les travailleurs méritent une protection médicale complète et adéquate.

Comme l'indique une étude publiée dans le *Journal de l'Association médicale canadienne* (JAMC), il s'agit là d'un problème particulièrement important pour les travailleurs agricoles saisonniers. Selon l'Association :

« De 2001 à 2011, 787 rapatriements ont été effectués parmi 170 315 travailleurs agricoles migrants arrivés en Ontario (soit 4,62 rapatriements par 1 000 travailleurs). Plus des deux tiers des travailleurs rapatriés étaient âgés de 30 à 49 ans. Les travailleurs agricoles migrants ont été rapatriés le plus souvent pour des raisons médicales ou chirurgicales (41,3 %) et des blessures externes, y compris l'empoisonnement (25,5 %) [TRADUCTION]. » - *JMAC, Rapatriement médical des travailleurs agricoles migrants en Ontario [TRADUCTION]*

En plus des mesures pour réduire les blessures en milieu de travail, nous devons nous assurer que les travailleurs qui se blessent ont accès aux mêmes protections et aux mêmes soins de santé que tous les travailleurs canadiens.

Certains témoins ont parlé de l'épouvantable réalité que vivent les travailleurs dont les besoins médicaux ne sont pas pris en compte :

« [L]es travailleuses migrantes qui tombent enceintes tout en travaillant ici au Canada sont virées et elles n'ont donc pas accès aux soins de santé. Une travailleuse avec laquelle je parlais le mois dernier a perdu son bébé. Elle a dû camoufler son ventre et porter une gaine pour que l'employeur ne se doute de rien, car elle avait peur d'être licenciée. Et ce qui est arrivé, c'est qu'elle a perdu son bébé. – *Gina Bahiwal, membre de la Coalition pour les droits des travailleurs et travailleuses migrantes du Canada*

Le Comité a également entendu le témoignage de Marcia Barret, qui représentait le Caregiver's Action Centre. Marcia est la cousine de Sheldon McKenzie. Sheldon, travailleur agricole migrant, s'est blessé au travail le 26 janvier 2015 à l'âge de 39 ans. Il est mort huit mois plus tard. Marcia a parlé de son cousin en ces mots :

« Sheldon était le père aimant et dévoué de deux adolescentes. Il est arrivé au Canada comme travailleur migrant il y a 13 ans, pour subvenir aux besoins de sa famille. Sheldon aimait jouer au soccer, il adorait la musique et était même entraîneur. » - *Marcia Barret*

M^{me} Barret a fait part au Comité du traumatisme qu'a vécu sa famille après que M. McKenzie s'est blessé au travail :

« Il est mort le 17 septembre 2015, le jour de l'anniversaire de sa fille cadette. C'est pendant la période qui s'est écoulée entre la blessure et la mort de Sheldon que j'ai pris conscience de la frustration et des conditions difficiles qu'endurent les travailleurs agricoles migrants. En plus de la blessure et du décès qui ont traumatisé notre famille, les politiques en place ont été une source de frustration pendant tout ce temps. » - *Marcia Barret*

Sans les efforts de M^{me} Barret, M. McKenzie aurait été renvoyé chez lui malgré la gravité de ses blessures.

Les néo-démocrates prient instamment le gouvernement de veiller à la mise en place de règles adéquates en matière de santé et de sécurité pour les travailleurs migrants et d'exiger que des soins de santé soient prodigués au Canada aux travailleurs migrants lorsqu'ils subissent des blessures ou des accidents au travail.

L'accès à la citoyenneté

Les néo-démocrates croient que l'immigration fait partie intégrante de notre société et que nos programmes en la matière doivent être conçus dans une optique de construction de la nation. Par conséquent, nos programmes doivent mettre l'accent sur l'accès à la résidence permanente et à la citoyenneté, et non, comme les programmes de travail temporaire, placer les gens dans des situations précaires, sans droits et sans options. Comme l'a dit Barbara Byers, du Congrès du travail du Canada, « si vous êtes assez bons pour travailler ici, vous êtes assez bons pour vivre ici ».

Selon les néo-démocrates, les pénuries de main-d'œuvre doivent être comblées avant tout par le recours à des travailleurs étrangers accueillis comme résidents permanents. En cas de pénurie de nature réellement temporaire, les travailleurs migrants devraient toujours avoir la possibilité de devenir résidents permanents et, à terme, citoyens. C'est une question d'équité et de justice, et aussi un moyen de protéger les droits et la sécurité de ces travailleurs. En effet, ceux-ci sont plus vulnérables à l'exploitation s'ils n'ont pas de droits et s'ils craignent d'être expulsés du pays. Nous croyons aussi que les travailleurs ne doivent pas être punis par la déportation parce que leurs employeurs ont commis des abus.

De fait, nous estimons que tous les travailleurs étrangers temporaires, quel que soit le programme qui préside à leur venue, devraient avoir la possibilité d'obtenir la résidence permanente. Les libéraux aussi ont promis par le passé de donner cette chance à tous les travailleurs migrants.

C'est pourquoi il est très décevant que le Comité, dans son rapport, ne recommande pas vigoureusement que TOUS les travailleurs étrangers aient la possibilité d'obtenir la résidence permanente. Les néo-démocrates s'opposent à ce que recommande le Comité, qui veut que seulement les travailleurs qui répondent à une pénurie de main-d'œuvre permanente aient cette chance. Nous croyons que tous les travailleurs qui viennent soutenir notre économie méritent d'avoir la possibilité de rester.

Les néo-démocrates recommandent que le chemin de la citoyenneté soit ouvert immédiatement à tous les travailleurs migrants. Nous appelons le gouvernement à s'assurer que des mesures adéquates empêchent les employeurs d'utiliser la possibilité d'obtenir la résidence permanente pour manipuler et contrôler les travailleurs.

Le Comité doit écouter les travailleurs et les organisations qui travaillent chaque jour avec eux sur le terrain :

À l'origine de la précarité et de la vulnérabilité qui sont le lot des travailleurs migrants est le fait que leur statut au Canada est précaire. Même si la délivrance de permis de TET ouverts pour favoriser la mobilité de la main-d'œuvre permettra d'améliorer grandement la situation, l'accès à la résidence permanente est la seule mesure qui éliminera vraiment la vulnérabilité qui est l'une des caractéristiques intrinsèques du PTET, car cela mettra les travailleurs migrants peu qualifiés sur un pied d'égalité avec le reste de la société canadienne. – *Conseil canadien pour les réfugiés*

Refus des prestations d'assurance-emploi

Les néo-démocrates espéraient que le gouvernement libéral rétablirait l'accès des travailleurs étrangers temporaires aux prestations d'assurance-emploi. Des travailleurs et des organismes ont fait valoir au Comité que le gouvernement devrait permettre aux travailleurs migrants de recevoir des prestations d'assurance-emploi, surtout qu'ils en paient les cotisations.

Même s'ils cotisent à l'assurance-emploi, ils n'ont pas droit aux prestations. Ils avaient ce droit avant 2012, tout au moins un accès à des prestations spéciales. Pourtant, c'est ce même programme des travailleurs agricoles saisonniers qui exige qu'ils partent avant la mi-décembre chaque année, invalidant l'assurance sociale et leur retirant leur droit à l'assurance-emploi. – *Barbara Byers, Congrès du travail du Canada*

Chaque semaine, les travailleurs migrants cotisent au régime d'assurance-emploi, mais nous n'avons pas droit aux prestations. Celle à laquelle nous avons droit a été révisée à la baisse, de sorte que nous ne touchons presque rien. – *Gabriel Allahdua, Coalition pour les Droits des travailleurs et travailleuses migrantes du Canada*

Il faudrait faire en sorte que lorsqu'ils deviennent malades au travail ou qu'ils se blessent au travail ici, ils puissent être pris en charge immédiatement par le système de soins de santé. Quelle que soit la formule, indemnité ou autre, ils doivent recevoir des soins immédiats. Ils contribuent à l'assurance-emploi, mais beaucoup ne touchent aucune prestation. Cela doit changer. – *Marcia Barret*

Les néo-démocrates recommandent au gouvernement du Canada de restaurer l'accès des travailleurs aux prestations d'assurance-emploi, y compris les prestations parentales, de maternité et de soignant.

Programme des travailleurs agricoles saisonniers

Comme le Comité l'indique dans son rapport, le nombre d'approbations de travailleurs étrangers temporaires a passé de 163 035 en 2013 à 90 211 en 2015. En 2013, le Programme des travailleurs agricoles saisonniers fournissait 28 % de tous les travailleurs étrangers temporaires, contre 59 % en 2015. Mais malgré l'importance de ce programme, le Comité n'a entendu qu'une poignée de travailleurs agricoles saisonniers.

Les travailleurs agricoles saisonniers jouent un rôle actif dans la vie économique et sociale des collectivités où ils vivent. Mais lorsque la main-d'œuvre est saisonnière, l'économie est saisonnière, et pour les petites collectivités, la période hors saison peut alors s'avérer très difficile. Par contre, si on donne aux travailleurs migrants la possibilité de rester, de nombreux avantages peuvent en découler. Notamment, en faisant venir leur famille et en s'installant définitivement sur place, les migrants peuvent atténuer les périodes hors saison difficiles, et contribuer à renforcer les petites collectivités. C'est ce qu'a dit Francisco Mootoo :

Nous avons beaucoup contribué à la société canadienne et à notre communauté, et nous continuons de le faire. Nous étions établis en région et nous y sommes toujours, parce que nous nous sommes quand même bien intégrés dans l'endroit où nous vivons. – *Francisco Mootoo, Association des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires*

Les néo-démocrates croient que tous les travailleurs étrangers temporaires, y compris les travailleurs saisonniers et peu spécialisés, doivent avoir le même accès à la citoyenneté, à la sécurité et aux soins de santé, et recevoir la même protection contre les abus et l'exploitation. Nous ne pouvons pas faire fi de cette majorité réduite au silence, de ces participants au PTET qui, malgré tous les risques, parlent des abus qu'ils supportent. Nous devons honorer leur courage et mettre un terme à l'exploitation à laquelle ils s'exposent.

Programme des aides familiaux

Le Comité n'a eu que très peu de temps pour étudier les complexités du Programme des aides familiaux et l'expérience des travailleurs qui y participent. Les recommandations de réforme du Programme sont donc entièrement inadéquates.

Les néo-démocrates **demandent au gouvernement de supprimer immédiatement le plafond qu'ont imposé récemment le précédent gouvernement conservateur aux demandes de résidence permanente.**

En effet, il est injuste de dire aux aides familiaux qu'ils pourront demander la résidence permanente s'ils viennent dans notre pays, travaillent fort et respectent les règles, pour ensuite les laisser à la merci d'un plafond annuel qui réduit essentiellement le processus de traitement des demandes à une loterie. Au lieu d'imposer un plafond aux demandes, **le gouvernement devrait fournir au ministère de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté suffisamment de ressources pour traiter toutes les demandes rapidement et équitablement.**

Réunification des familles

Les rares travailleurs migrants qui ont pu participer aux audiences ont dit à maintes reprises que la séparation à long terme avait eu un lourd impact sur leur famille et eux-mêmes :

« L'obtention de la résidence permanente à l'arrivée réglerait également d'autres difficultés auxquelles font face les travailleurs migrants à faible revenu, notamment la séparation de leur famille. Contrairement aux travailleurs hautement rémunérés, qui arrivent à titre de résidents permanents, les travailleurs à faible revenu ne peuvent être accompagnés de ceux qu'ils aiment et doivent supporter des années de séparation, ce qui peut affecter considérablement leur santé et leur bien-être. » – *Community Legal Assistance Society*

Vous ne pouvez pas imaginer à quel point cela est difficile, non seulement pour moi, mais surtout pour les travailleuses. Elles élèvent vos enfants ici au Canada, et la plupart d'entre elles ne voient leurs propres enfants que par Skype. C'est tellement difficile, vous savez, qu'elles ne puissent même pas toucher leurs enfants. C'est très difficile. Je suis une mère moi-même, alors je ressens chacune de leurs émotions quand elles se vident le cœur devant moi. C'est très difficile. – *Pinky Paglingayan*

Je veux seulement avoir mes papiers et emmener ma famille. Je rêve d'avoir mes papiers et d'être avec ma famille; d'améliorer les choses pour ma famille. Je veux juste être avec ma famille tout le temps sans avoir à la quitter. – *Manuel, Migrant Worker Solidarity Network Manitoba*

Ericson Santos De Leon a dit au Comité que la présence de sa famille à ses côtés au Canada serait un plus non seulement pour lui mais aussi pour tout le pays, puisque son épouse et lui sont jeunes et prêts à partager leurs connaissances et leurs talents avec la société canadienne. Ethel Tungohan, pour sa part, a expliqué que des projets pilotes ont montré les avantages de la venue simultanée des aides familiaux et de leurs familles, et que les conjoints qui accompagnent les aides familiaux constituent une source de main-d'œuvre potentielle pour l'économie canadienne.

Les néo-démocrates sont fermement d'avis que les **travailleurs migrants devraient être autorisés à emmener leur famille immédiate pendant leur période de travail au Canada**. Nous espérons que la possibilité d'emmener sa famille serait intégrée aux mécanismes d'obtention de la résidence permanente, mais le rapport du Comité néglige cette question.

Impact sur les travailleurs canadiens

Le Comité n'a pratiquement pas entendu de témoignages de travailleurs canadiens sur l'impact qu'a le PTET dans leur vie. De même, il n'a pas reçu beaucoup de commentaires concernant les répercussions du Programme sur le marché du travail du Canada. Pourtant, on a beaucoup entendu ces dernières années que des Canadiens perdent leur emploi et sont remplacés par des travailleurs étrangers temporaires, ou que des employeurs préfèrent engager des travailleurs migrants que des Canadiens. En fait, selon une étude de l'Institut C.D. Howe, le PTET aurait augmenté le chômage au Canada¹.

Par ailleurs, des experts ont signalé que ce programme exerce une pression à la baisse sur le salaire des travailleurs canadiens. C'est que, entre autres raisons, le gouvernement n'applique pas les règles sur le salaire courant, ce qui permet aux employeurs d'embaucher les travailleurs étrangers temporaires à un salaire inférieur à celui des travailleurs canadiens².

Il est également perturbant que le nouveau gouvernement libéral a assoupli les exigences et facilité, pour certains employeurs, le recrutement de travailleurs étrangers temporaires, et ce, malgré le fait que le ministère de l'Emploi et du Développement social a signalé au ministre que les employeurs des industries concernées n'en font pas assez (p. ex. augmenter les salaires, rendre les emplois plus attrayants) pour attirer les travailleurs canadiens³.

De nombreux experts, dont le directeur parlementaire du budget, ont mis en doute l'existence de vraies pénuries de main-d'œuvre au Canada, en partie parce que les données sur le marché du travail sont lacunaires et trop peu détaillées pour permettre de cerner les pénuries.

Le gouvernement doit améliorer les renseignements qu'il recueille sur le marché du travail, de manière à s'assurer que le Programme des travailleurs étrangers temporaires serve à répondre à des pénuries de main-d'œuvre réelles, et que les emplois ainsi pourvus soient vraiment temporaires et non permanents.

¹ Dominique M. Gross, *Temporary Foreign Workers in Canada: Are They Really Filling Labour Shortages?* Institut C.D. Howe, 2014, https://www.cdhowe.org/pdf/commentary_407.pdf.

² <http://www.ctvnews.ca/canada/documents-show-feds-allowed-companies-to-underpay-temporary-foreign-workers-union-1.1962306>.

³ <http://ici.radio-canada.ca/nouvelles/politique/2016/04/29/001-travailleurs-etrangers-temporaires-atlantique-poisson-fruits-de-mer-transformation.shtml>.

Le gouvernement doit aussi s'assurer que les outils nécessaires sont en place pour que les postes permanents soient accordés à des Canadiens ou à des immigrants accueillis comme résidents permanents, avec tous les droits et protections connexes. Pour ce faire, il faut **investir dans la formation des Canadiens et Canadiennes, aplanir les obstacles à la mobilité de la main-d'œuvre** (p. ex. accorder des crédits d'impôt aux Canadiens qui vont travailler dans une autre province), **offrir formation et soutien aux groupes traditionnellement sous-employés** (comme les Autochtones et les personnes handicapées), et **imposer un plan de transition aux employeurs** qui recrutent actuellement des travailleurs étrangers temporaires pour des postes permanents.

Programme de mobilité internationale et Partenariat transpacifique

Le gouvernement conservateur précédent avait divisé le Programme des travailleurs étrangers temporaires en deux – le Programme lui-même (PTET), qui regroupe les volets d'immigration exigeant une étude d'impact sur le marché du travail, et le Programme de mobilité internationale (PMI), qui n'exige pas d'étude d'impact.

Le PMI compte en fait beaucoup plus de participants que le PTET (près du double en 2014), mais le Comité ne lui a porté aucune attention, et ne s'est soucié ni de son rôle dans l'économie canadienne, ni de son impact sur les travailleurs. C'est très décevant.

L'omission est d'autant plus préoccupante que le gouvernement libéral cherche à ratifier le Partenariat transpacifique, lequel, en plus d'être nuisible à notre économie, élargira l'accès au PMI et permettra donc aux employeurs de faire venir des travailleurs étrangers sans en déterminer l'impact sur le marché du travail canadien – et ce, même si des Canadiens sont disponibles pour pourvoir le poste. C'est pourquoi certains disent du PTP qu'il est « le Programme des travailleurs étrangers temporaires à la puissance dix⁴ ».

Comme néo-démocrates, nous réitérons notre condamnation du Partenariat transpacifique. Le gouvernement ne doit pas ratifier cet accord qui nuira à notre économie, sapera les efforts qui seront faits pour que les emplois disponibles soient d'abord offerts aux Canadiens, et perpétuera les conditions qui mènent à l'abus et à l'exploitation des travailleurs migrants.

⁴ <http://www.cbc.ca/news/canada/calgary/tpp-trans-pacific-partnership-alberta-federation-labour-1.3542898>
[TRADUCTION].