

Recommandation 4 du Comité permanent des comptes publics (PACP)

Recommandation 4 : Que, d'ici au 30 avril des années 2023, 2024, 2025 et 2026, Emploi et Développement social Canada (ESDC) présente au Comité permanent des comptes publics de la Chambre des communes des rapports annuels présentant des statistiques pour l'exercice financier précédent sur :

- 1) le pourcentage des logements qui ont été inspectés;**
- 2) l'arriéré d'inspection;**
- 3) le pourcentage des inspections ayant relevé des problèmes, si possible selon la gravité des problèmes;**
- 4) tout autre indicateur en la possession du Ministère mesurant les conditions de vie des travailleurs étrangers agricoles temporaires.**

Au sujet des quatre statistiques ci-dessus qui relèvent de la recommandation 4 du Comité permanent des comptes publics (PACP), le Ministère présente la réponse suivante :

Partie 1

1) le pourcentage des logements qui ont été inspectés

Le Ministère est conscient de l'importance de la santé et de la sécurité des travailleurs étrangers temporaires. Bien qu'il s'agisse d'une question complexe qui relève de plusieurs compétences, le Ministère collabore avec les provinces, les territoires et les principaux intervenants afin d'apporter des changements au Programme qui donnent suite aux préoccupations immédiates en matière de santé et de sécurité dans les logements fournis par l'employeur. Le Ministère évalue ces logements en fonction des conditions que le *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* établit.

Au cours de l'exercice 2023-2024, l'évaluation des logements fournis par l'employeur s'est faite en fonction de six conditions :

209,3(1)a)(iii)(A)¹	Le travailleur étranger temporaire réside dans une résidence privée et s'occupe d'un enfant, d'une personne âgée ou d'une personne handicapée.
209,3(1)a)(iii)(B)¹	Logement privé meublé et adéquat dans la résidence
209,3(1)a)(iv)	Logement adéquat dans le cadre du PTAS pour le travailleur étranger temporaire
209,3(1)a)(iv)	Conditions de travail
209,3(1)a)(ix)	Logement séparé pour que le travailleur puisse se mettre en quarantaine conformément à une ordonnance ou à un règlement pris en vertu de la <i>Loi sur la mise en quarantaine</i> ou de la <i>Loi sur les mesures d'urgence</i> .

¹ Note : La période visée pour les conditions 209.3(1)a)(iii)(A) et 209,3(1)a)(iii)(B) est échu. Ces conditions ne seront donc pas évaluées dans les nouvelles inspections.

209,3(1)(a)(xi)	Logement avec chambre et salle de bain privées pendant l'isolement pour les travailleurs étrangers temporaires infectés par la COVID-19 ou qui en présentant des signes ou des symptômes.
------------------------	---

En date du 31 mars 2024, EDSC avait effectué en tout 2 122 inspections, dont 1 612 auprès d'employeurs qui fournissent des logements à des travailleurs étrangers temporaires. Sur ces 1 612 inspections, 1 499 inspections, soit 93 % d'entre elles, ont vérifié la conformité des employeurs pour les conditions propres aux logements (voir le tableau ci-dessus).

Pourcentage d'employeurs ayant fait l'objet d'un contrôle des aménagements				
Total des inspections complétées	Employeurs qui fournissent des logements	% des employeurs qui fournissent des logements sur le nombre total des inspections complétées	Employeurs dont les logements ont été évalués (au moyen d'au moins l'une des conditions susmentionnées)	% des employeurs dont les logements ont été évalués sur le nombre total de ces employeurs
2 122	1 612	76 %	1 499	93 %

Partie 2

2) l'arriéré d'inspections

L'arriéré d'inspections datant d'avant la pandémie de COVID-19 a été réduit de plus de 99,5 %.

Bien que l'inventaire d'inspections actifs a été géré afin de garder un équilibre entre la charge de travail et la capacité, l'inventaire des inspections qui remontent à plus de 12 mois a augmenté en 2023-24, mais demeure inférieur au niveau de l'exercice 2020-2021. C'est à noter que le temps moyen pour compléter une inspection en 2023-24 était environ 11 mois. La stratégie de gestion de la charge de travail du programme est revue régulièrement afin de gérer l'inventaire d'inspection de façon efficace.

Arriéré des inspections								
Type de dossiers	Exercice							
	2020-21		2021-22		2022-23		2023-24	
Dossiers totaux ouverts	3 528	100%	1 888	100%	2 643	100%	2 289	100 %
Dossiers remontant à 12 mois ou moins	2 285	65%	1 122	59%	1 876	71%	1 152	50%
Dossiers remontant à 12 mois et plus	1 243	35%	766	41%	767	29%	1 137	50%

Partie 3

3) Pourcentage des inspections ayant relevé des problèmes, si possible selon la gravité des problèmes

La plupart des employeurs qui ont recours au Programme des travailleurs étrangers temporaires (le Programme) se conforment aux règles et aux lignes directrices du Programme. Lorsqu'il constate des problèmes durant une inspection, le Ministère permet aux employeurs de fournir une justification et possiblement une indemnisation afin de respecter les conditions du Programme. Les employeurs qui ne respectent pas les conditions du Programme peuvent recevoir des sanctions administratives pécuniaires (SAPs) allant jusqu'à 1 million et une période d'inadmissibilité au programme.

Les SAPs et les périodes d'inadmissibilité prévues par le Programme correspondent à trois types de violation, et les violations sont classées en fonction de leur gravité (voir les annexes). En général, les violations du type C sont celles qui mettent en danger la vie ou la sécurité de travailleurs, comme les violations en lien avec la COVID-19 et à la quarantaine et la maltraitance des travailleurs.

Sur les 2 122 inspections réalisées en 2023-2024, 65,6 % d'entre elles (1 391 sur 2 122) ont révélé que les employeurs n'étaient au départ pas conformes aux conditions du Programme, ce qui signifie que des problèmes ont été relevés. En ce qui a trait aux inspections où l'employeur a été jugé initialement non conforme, 25,9 % d'entre elles avaient commis une violation du type C (niveau de gravité le plus élevé), 70,8 % une violation du type B et 3,3 % une violation du type A (niveau de gravité le moins élevé).

Parmi les employeurs jugés au départ non conformes, 90,5 % d'entre eux (1 259 sur 1 391) ont apporté des corrections pour se conformer aux conditions du Programme.

Inspections selon le type de violation						
Type de décision		TOTAL	Type de violation			
			Type A	Type B	Type C	
Total des inspections complétées		2 122				
Situations non conformes au départ	Total des situations non conformes au départ	1 391	46	985	360	
	À titre de % du total des inspections complétées	65,6 %	2,2 %	46,4 %	17,0 %	
	À titre de % du total des situations non conformes au départ	100 %	3,3 %	70,8 %	25,9 %	
	Conformes avec justification	Total des situations devenues conformes	1 259	39	940	280
		À titre de % du total des inspections complétées	59,3 %	1,8 %	44,3 %	13,2 %
		À titre de % des situations initialement non conformes	90,5 %	2,8 %	67,6 %	20,1 %
		À titre de % du total des conformes avec justification	100 %	3,1 %	74,7 %	22,2 %

	Non- conformes	Total des situations non conformes	132	7	45	80
		À titre de % du total des inspections complétées	6,2 %	0,3 %	2,1 %	3,8 %
		À titre de % des situations initialement non conformes	9,5 %	0,5 %	3,2 %	5,8 %
		À titre de % du total des situations non conformes	100 %	5,3 %	34,1 %	60,6 %

Partie 4

4) Tout autre indicateur en la possession du Ministère mesurant les conditions de vie des travailleurs étrangers agricoles temporaires

Le Ministère est conscient de l'importance de veiller à ce que les travailleurs étrangers temporaires disposent de logements sûrs. Il collabore donc avec les provinces et les territoires pour protéger leur santé et leur sécurité et veiller à ce que les employeurs offrent des logements sûrs et adéquats grâce à l'élaboration de nouvelles exigences dans le cadre du Programme au sujet des logements fournis par les employeurs. Par conséquent, tous les employeurs du secteur agricole doivent fournir la preuve de l'inspection de leurs logements sur la ferme ou ailleurs avant l'approbation de leur évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT). En général, l'inspection doit être effectuée par l'autorité compétente de la province, du territoire ou de la municipalité.

Étant donné que les provinces, les territoires et les municipalités ont généralement la compétence exclusive quant à l'élaboration de règles et de règlements relatifs aux logements, notamment ceux fournis par les employeurs, en mars 2022, Emploi et Développement social Canada (EDSC) a créé un groupe de travail fédéral-provincial-territorial (FPT) pour résoudre les difficultés relatives aux exigences proposés en lien avec les logements fournis par les employeurs dans le cadre du Programme. Dans le cadre de ce processus, EDSC collabore avec les représentants des provinces et territoires afin de développer une procédure plus cohérente et plus fiable pour les inspections annuelles des logements fournis par les employeurs.

Ces exigences ne visent pas à modifier les normes des provinces et territoires, mais plutôt à obtenir l'assurance de la part des provinces, des territoires et des employeurs que les normes en place à l'égard des aspects essentiels de la santé et de la sécurité sont respectées.

À la suite de la mise sur pied du groupe de travail FPT, EDSC a tenu une table ronde ministérielle en juillet 2022 sur les normes de logement des travailleurs étrangers temporaires. Cette table ronde a été l'occasion d'entendre l'expérience vécue des participants « sur le terrain », de recueillir directement des commentaires sur les changements proposés au Programme ainsi que d'orienter les prochaines étapes. Parmi les participants à la table ronde figuraient des représentants des gouvernements provinciaux et territoriaux ainsi que des municipalités, des défenseurs des travailleurs migrants et des universitaires, des associations d'employeurs et des représentants des gouvernements des pays étrangers qui participent au Programme. La discussion a une fois de plus mis en évidence la complexité de cette question multi juridictionnelle, la diversité des opinions et le besoin de collaboration.

Selon les commentaires recueillis lors de cette table ronde, EDSC a élargi le champ d'application des exigences proposées afin d'y inclure d'autres aspects relatifs à la santé et à la sécurité qui exigent une attention immédiate, soit des éléments préconisés par les employeurs, les organismes d'aide aux travailleurs migrants et les responsables des provinces et territoires. Les 12 exigences essentielles en matière de santé et sécurité ont été élaborées pour répondre aux préoccupations les plus pressantes et non négociables en matière de santé et sécurité liées aux logements fournis par l'employeur aux travailleurs étrangers temporaires. Il s'agit notamment de l'accès à l'eau potable et à l'air pur, de la surpopulation et de la proximité des logements avec des matières dangereuses, pour n'en citer que quelques-unes.

À l'avenir, EDSC continuera à faire avancer les travaux dans ce domaine par l'intermédiaire du groupe de travail FPT sur le logement, en proposant une approche progressive afin de garantir que les employeurs et les provinces et territoires (P/T) concernés disposent de suffisamment de temps pour se préparer et s'adapter. L'approche progressive devrait être mise en œuvre à partir de 2025 et être entièrement mise en œuvre dès 2027. Dans le cadre des consultations sur le nouveau programme de main-d'œuvre étrangère pour l'agriculture et la transformation du poisson, qui ont débuté en mars 2024, EDSC recueillera également des informations auprès de l'ensemble des parties prenantes. L'objectif d'EDSC est une mise en œuvre complète de ce nouveau volet dès 2027.

L'objectif demeure la mise en œuvre progressive d'exigences de programme exécutoires qui garantissent que les logements fournis par les employeurs sont inspectés, qu'ils répondent aux normes des P/T et que Service Canada peut être assuré que les employeurs fournissent des logements sécuritaires et adéquats aux travailleurs étrangers temporaires.

Afin de protéger davantage la santé et la sécurité des travailleurs étrangers temporaires, le 28 mars 2022, EDSC a établi un protocole de signalement à l'externe afin d'informer les autorités compétentes dans les 48 heures des risques immédiats pour la santé et la sécurité de travailleurs étrangers temporaires. Entre le 1^{er} avril 2023 et le 31 mars 2024, 36 signalements ont été faits à des intervenants provinciaux et fédéraux. Sur ces 36 signalements, 8 (22 %) concernaient des logements potentiellement inadéquats.

ANNEXES

Tableau 1 : Conditions pour les employeurs

Article	Disposition	Description sommaire	Qualification
1	209.2(1)b)(i)	Peut démontrer que tout renseignement fourni à l'égard d'une demande de permis de travail était exact pendant une période de six ans commençant le premier jour de la période d'emploi de l'étranger	Type A
2	209.2(1)b)(ii) et 209.3(1)c)(ii)	Conserver tout document relatif au respect des conditions indiquées pendant une période de six ans commençant le premier jour de la période d'emploi de l'étranger	Type A
3	209.3(1)a)(iii) (C)	Pour les employeurs qui emploient un étranger à titre d'aide familial : posséder les ressources financières suffisantes pour verser le salaire offert	Type A
4	209.3(1)c)(i)	Peut démontrer que tout renseignement fourni pour l'évaluation était exact pendant une période de six ans commençant le premier jour de la période d'emploi de l'étranger	Type A

Article	Disposition	Description sommaire	Qualification
5	209.4(1)a)	Se présenter aux dates, heure et lieu précisés afin de répondre aux questions et de fournir des documents	Type C
6	209.4(1)b)	Fournir les documents exigés	Type C
7	209.4(1)c)	Être présent durant toute inspection, à moins de ne pas avoir été avisé, prêter à la personne qui fait l'inspection toute l'assistance possible et lui fournir les documents et renseignements exigés	Type C
8	209.2(1)a)(ii) et 209.3(1)a)(ii)	Se conformer aux lois et aux règlements fédéraux et provinciaux régissant le travail et le recrutement de main-d'oeuvre, y compris d'étrangers, dans la province où l'étranger travaille	Type B
9	209.2(1)a)(iii) et 209.3(1)a)(iv)	Confier à l'étranger un emploi dans la même profession que celle précisée dans son offre d'emploi et lui verser un salaire et lui ménager des conditions de travail qui sont essentiellement les mêmes — mais non moins avantageux — que ceux précisés dans l'offre	Type B
10	209.3(1)a)(iii) (A)	Pour les employeurs qui emploient un étranger à titre d'aide familial : veiller à ce que l'étranger habite dans une résidence privée au Canada et qu'il y fournisse sans supervision des soins à un enfant ou à une personne âgée ou handicapée	Type B
11	209.3(1)b)(i)	Veiller à ce que le travail de l'étranger entraîne la création directe ou le maintien d'emplois pour des citoyens canadiens ou des résidents permanents, si cela était l'un des facteurs ayant mené à la délivrance du permis de travail	Type B
12	209.3(1)b)(ii)	Veiller à ce que le travail de l'étranger entraîne le développement ou le transfert de compétences ou de connaissances au profit des citoyens canadiens ou des résidents permanents, si cela était l'un des facteurs ayant mené à la délivrance du permis de travail	Type B

Article	Disposition	Description sommaire	Qualification
13	209.3(1)b)(iii)	Embaucher ou former des citoyens canadiens ou des résidents permanents, si cela était l'un des facteurs ayant mené à la délivrance du permis de travail	Type B
14	209.3(1)b)(iv)	Faire des efforts raisonnables pour embaucher ou former des citoyens canadiens ou des résidents permanents, si cela était l'un des facteurs ayant mené à la délivrance du permis de travail	Type B
15	209.2(1)a)(i) et 209.3(1)a)(i)	Être véritablement actif dans l'entreprise à l'égard de laquelle il a présenté l'offre d'emploi, sauf si l'offre visait un emploi d'aide familial	Type C
16	209.3(1)a)(iii) (B)	Pour les employeurs qui emploient un étranger à titre d'aide familial : lui fournir un logement privé meublé et adéquat dans la résidence	Type C
17	209.2(1)a)(iv) et 209.3(1)a)(v)	Faire des efforts raisonnables pour fournir un lieu de travail exempt de violence	Type C
18	209.2(1)a)(v) et 209.3(1)a)(vii))	Ne pas prendre de mesure qui empêche l'étranger de respecter un règlement, un décret ou un arrêté pris en vertu de la Loi sur les mesures d'urgence ou de la Loi sur la mise en quarantaine	Type C
19	209.2(1)a)(vi) et 209.3(1)a)(viii))	Ne pas prendre de mesure qui empêche l'étranger de respecter les exigences prévues par une loi provinciale qui régit la santé publique adoptée en réponse à la COVID-19	Type C
20	209.2(1)a)(vii)) et 209.3(1)a)(xii))	Verser un salaire à l'étranger, durant la période d'isolement ou de quarantaine prévue à son entrée au Canada, qui est essentiellement le même que celui précisé dans l'offre d'emploi	Type C
21	209.3(1)a)(ix)	Fournir un logement qui est séparé de celui fourni aux personnes qui ne sont pas en quarantaine et qui permet à l'étranger de garder une distance d'au moins deux mètres avec les autres	Type C
22	209.3(1)a)(x)	Fournir à l'étranger des produits de nettoyage pour nettoyer et désinfecter régulièrement le logement	Type C

Article	Disposition	Description sommaire	Qualification
23	209.3(1)a(xi)	Fournir à l'étranger contaminé par la COVID-19 ou qui en présente des signes ou des symptômes, un logement qui a une chambre individuelle, avec accès à une salle de bain privée, qui lui permet de s'isoler	Type C
24	209.3(1)a(vi)	Pour les employeurs qui emploie un étranger qui exerce un travail visé par un accord international conclu entre le Canada et un ou plusieurs pays concernant les travailleurs agricoles saisonniers, lui fournir un logement adéquat	Type B
25	209.2(1)a.1) et 209.3(1)a.1)	Fournir à l'étranger, dans la langue officielle du Canada choisie par celui-ci, une copie des renseignements les plus récents rendus disponibles à cette fin par le gouvernement du Canada concernant les droits de l'étranger au Canada	Type B
26	209.2(1)a(ii.1) et 209.3(1)a(ii.1)	Rendre disponible à l'étranger, dans les deux langues officielles du Canada, les renseignements visés à l'alinéa 209.2(1)a.1) ou 209.3(1)a.1), selon le cas	Type B
27	209.2(1)a(ix) et 209.3(1)a(xv)	Ne pas percevoir ni recouvrer, directement ou indirectement, de l'étranger les frais indiqués	Type C
28	209.2(1)a(x) et 209.3(1)a(xvi)	Veiller à ce que toute personne qui a recruté l'étranger en son nom ne perçoive ni ne recouvre, directement ou indirectement, de l'étranger les frais indiqués	Type C
29	209.3(1)a(xiii)	Sauf dans le cas d'un employeur qui emploie un étranger qui exerce un travail visé par un accord international conclu entre le Canada et un ou plusieurs pays concernant les travailleurs agricoles saisonniers et que l'accord comprend une assurance-santé, souscrire pour l'étranger à une assurance privée qui couvre les soins médicaux urgents pour toute période durant laquelle celui-ci n'est pas couvert par le régime d'assurance-santé provincial applicable et payer les frais de souscription	Type C

Article	Disposition	Description sommaire	Qualification
30	209.2(1)a)(viii)) et 209.3(1)a)(xiv)	Faire des efforts raisonnables pour fournir à l'étranger l'accès à des soins de santé lorsque celui-ci se blesse ou devient malade sur le lieu de travail	Type C

Tableau 2 : Montants des sanctions administratives pécuniaires

No	Nombre total de points	Violation de type A		Violation de type B		Violation de type C	
		Particulier ou petite entreprise (\$)	Grande entreprise (\$)	Particulier ou petite entreprise (\$)	Grande entreprise (\$)	Particulier ou petite entreprise (\$)	Grande entreprise (\$)
1	0 ou 1	aucun	aucun	aucun	aucun	aucun	aucun
2	2	500	750	750	1 000	1 000	2 000
3	3	750	1 000	1,250	2 000	5 000	10 000
4	4	1 000	2 000	3 000	7 000	10 000	20 000
5	5	4 000	6 000	7 000	12 000	15 000	30 000
6	6	8 000	10 000	12 000	20 000	20 000	40 000
7	7	12 000	20 000	20 000	30 000	35 000	50 000
8	8	20 000	30 000	35 000	45 000	45 000	60 000
9	9 ou 10	30 000	45 000	50 000	60 000	60 000	70 000
10	11 ou 12	40 000	60 000	60 000	70 000	70 000	80 000
11	13 ou 14	50 000	70 000	70 000	80 000	80 000	90 000
12	15 ou plus	100 000	100 000	100 000	100 000	100 000	100 000

Tableau 3 : Période d'inadmissibilité

No	Nombre total de points	Violation de type A	Violation de type B	Violation de type C
1	0 à 5	aucune	aucune	aucune
2	6	aucune	aucune	1 an
3	7	aucune	1 an	2 ans
4	8	1 an	2 ans	5 ans
5	9 ou 10	2 ans	5 ans	10 ans
6	11 ou 12	5 ans	10 ans	10 ans
7	13 ou 14	10 ans	10 ans	10 ans
8	15 ou plus	permanente	permanente	permanente

Tableau 4 : Antécédents

No	Critère	Points
1	Pour les violations de type A et B — première violation	1
2	Pour les violations de type A — deuxième violation ou plus	2
3	Pour les violations de type B — deuxième violation	2
4	Pour les violations de type C — première violation	2
5	Pour les violations de type B — troisième violation ou plus	3
6	Pour les violations de type C — deuxième violation	3
7	Pour les violations de type C — troisième violation ou plus	4

Tableau 5 : Gravité de la violation

No	Critère	Points
1	L'employeur a tiré des avantages concurrentiels ou économiques de cette violation	0 à 6
2	La violation impliquait de la violence à l'égard de l'étranger (violence physique, psychologique, sexuelle ou exploitation financière)	0 à 10

No	Critère	Points
3	La violation a eu des effets négatifs sur le marché du travail canadien ou sur l'économie canadienne	0 à 6
4	L'employeur n'a pas fait les efforts raisonnables pour atténuer les conséquences de la violation ou d'y remédier	0 à 3
5	L'employeur n'a pas déployé des efforts raisonnables pour prévenir les récidives	0 à 3
6	La violation comportait un risque pour la santé ou la sécurité de l'étranger lié à une <i>maladie transmissible</i> , au sens de l'article 2 de la Loi sur la mise en quarantaine	0 à 10
7	La violation comportait un risque pour la santé ou la sécurité publique lié à une <i>maladie transmissible</i> , au sens de l'article 2 de la Loi sur la mise en quarantaine	0 à 10