



Ottawa, Canada K1A 0J9

L'honorable Kevin Sorenson, député  
Président, Comité permanent des comptes publics  
Chambre des communes  
Ottawa (Ontario)  
K1A 0A6

M. Sorenson,

Conformément à l'article 109 du Règlement de la Chambre des communes, je suis heureuse de donner suite, au nom du gouvernement du Canada, aux recommandations formulées par le Comité permanent des comptes publics dans son rapport intitulé *Rapport 5, Le Programme des travailleurs étrangers temporaires, des rapports du printemps 2017 du vérificateur général du Canada*, déposé à la Chambre des communes le 13 décembre 2017.

Le gouvernement du Canada remercie les membres du Comité permanent pour leur rapport et les remercie d'avoir formulé des recommandations pour rendre compte des progrès réalisés à ce jour ainsi que les prochaines étapes prévues pour améliorer la gestion et la prestation du Programme des travailleurs étrangers temporaires, plus particulièrement l'examen des demandes d'évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT) des employeurs, ainsi que les inspections visant à s'assurer que les employeurs qui embauchent des travailleurs étrangers temporaires respectent les exigences du programme et que les droits des travailleurs étrangers sont protégés.

Le gouvernement s'est engagé à réaliser des progrès à l'égard des recommandations formulées par le vérificateur général en 2017. La réponse ci-jointe porte sur les recommandations de un à onze, soit rendre compte des progrès réalisés par le Ministère dans la mise en œuvre des recommandations du vérificateur général, allant de s'assurer que les citoyens canadiens et les résidents permanents soient les premiers à avoir accès aux emplois disponibles, à l'inspection et à la conformité des employeurs une fois que les TET travaillent au Canada, en passant par une série de mesures visant à renforcer les mesures de protection des travailleurs. La réponse aborde également les mesures qui ont été prises afin d'améliorer la façon dont il mesure le rendement du Programme, ainsi que l'engagement du Ministère à continuer d'examiner les effets potentiels du Programme sur les salaires et le marché du travail.

Dans la présentation du 31 octobre 2017 au Comité permanent, le Ministère s'est engagé à mener une vérification interne en octobre 2019 afin de confirmer que le Ministère a progressé dans sa réponse aux recommandations, et ce, dans les délais prescrits dans le Plan d'action de la

direction d'EDSC qui a été présenté en réponse au rapport du vérificateur général du Canada de 2017. Le Ministère s'engage également à rédiger un rapport sur la recommandation douze (qui a trait à l'incidence du Programme sur les salaires et le marché du travail) dans les 120 jours suivant la fin de l'évaluation du Programme de 2018, comme le dispose le rapport du Comité permanent. L'évaluation débutera cette année et devrait se terminer en 2020. Ces rapports donneront l'occasion d'informer le Comité des progrès qui ont été réalisés depuis le dépôt de la réponse. De plus, toute annonce publique concernant les nouvelles initiatives du Programme mentionnera comment ces initiatives répondent aux recommandations du vérificateur général et du Comité permanent des comptes publics, le cas échéant.

Le Programme des travailleurs étrangers temporaires joue un rôle primordial dans le soutien d'une économie canadienne robuste, en aidant les employeurs à combler leurs besoins réels de main-d'œuvre, tout en veillant à ce que les citoyens canadiens et les résidents permanents soient les premiers à avoir accès aux emplois disponibles, et à ce que les droits des travailleurs étrangers soient protégés.

Je vous prie d'agréer, M. Sorenson, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

L'honorable Patricia A. Hajdu, C.P., députée  
Ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail

## **Introduction**

### ***Programme des travailleurs étrangers temporaires (TET)***

Le Programme des TET est conçu pour favoriser la croissance économique en répondant aux besoins du marché du travail, tout en assurant que les citoyens canadiens et les résidents permanents ont la priorité sur les emplois disponibles. Le Programme des TET est mis en œuvre dans le cadre de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* et son Règlement, et il est géré par Emploi et Développement social Canada (EDSC), Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) et l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC). Plus particulièrement, EDSC examine et approuve les demandes d'évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT) des employeurs et s'assure de la conformité des employeurs, IRCC délivre les permis de travail aux TET, et l'ASFC remet les permis aux TET lorsque ceux-ci se présentent aux douanes canadiennes et fait les enquêtes importantes sur les cas de non-conformité.

### ***Rapport du vérificateur général du Canada de 2017 sur le Programme de travailleurs étrangers temporaires***

Dans le *Rapport 5 — Le Programme des travailleurs étrangers temporaires — Emploi et Développement social Canada*, tiré des rapports du vérificateur général du Canada du printemps 2017, le vérificateur général a examiné la gestion du Programme des TET pour la période allant de juin 2014 à juin 2016. Selon le vérificateur général, en règle générale, le ministère a mis en œuvre des mesures qui ont permis de réduire le nombre de TET approuvés. Toutefois, le rapport conclut que l'examen des demandes des employeurs pour le programme et les inspections visant à s'assurer de la conformité des employeurs aux exigences du programme étaient insuffisants. Dans son rapport, le vérificateur général a fait dix recommandations visant à améliorer la gestion du Programme des TET.

Dans la réponse de la direction au rapport du vérificateur général de 2017 sur le Programme des TET, le Ministère a accepté les résultats du rapport et y a décrit les mesures prises en réponse aux recommandations.

### ***Donner suite au Comité permanent des comptes publics***

Le gouvernement du Canada est heureux de donner suite au 35<sup>e</sup> rapport du Comité intitulé *Rapport 5, Le Programme des travailleurs étrangers temporaires, des rapports du printemps 2017 du vérificateur général du Canada*. Le rapport a été présenté à la Chambre des communes le 13 décembre 2017 et comprenait douze recommandations pour rendre compte des progrès relatifs aux éléments suivants : 1) embaucher des TET uniquement en dernier recours; 2) s'appuyer sur l'information sur le marché du travail existante et faire preuve d'uniformité lors de prises de décisions; 3) avoir recours aux pouvoirs élargis en matière d'inspection; 4) mesurer les résultats du Programme des TET et son incidence sur le marché du travail.

En raison de l'interrelation étroite entre certaines recommandations du Comité, les réponses sont regroupées par thème, donnant ainsi un aperçu des progrès réalisés relativement aux recommandations du vérificateur général et ceux du Comité. Ces thèmes sont : s'assurer que l'on prend en considération les citoyens canadiens et les résidents permanents pour les emplois

disponibles avant d'embaucher un TET (recommandations un à cinq); renforcer les activités d'inspection du moment que les TET travaillent au Canada (recommandations six à dix); et améliorer les mesures de protection des travailleurs. Les réponses décrivent les progrès réalisés à ce jour afin d'améliorer les processus utilisés par le Ministère pour mesurer le rendement du Programme, ainsi que l'intention du Ministère de commencer son évaluation cette année (2018) et une fois cette dernière évaluation terminée, soumettre son rapport sur l'incidence du Programme sur les salaires et le marché du travail (recommandations 11 et 12).

#### **A. S'ASSURER QUE LES CITOYENS CANADIENS ET LES RÉSIDENTS PERMANENTS ONT LA PRIORITÉ SUR LES EMPLOIS DISPONIBLES (recommandations un et deux)**

Le Programme des TET comprend un certain nombre de caractéristiques visant à s'assurer que les employeurs accordent la priorité aux Canadiens et que l'on a recours au Programme uniquement lorsque des citoyens canadiens et des résidents permanents ne sont pas disponibles pour l'emploi. Par exemple :

- une exigence selon laquelle les employeurs doivent démontrer, avant de faire une demande d'EIMT à EDSC, que le poste a été offert aux Canadiens et aux résidents permanents dans le cadre de trois efforts de recrutement distincts au minimum et pendant au moins quatre semaines;
- une limite quant à la proportion de TET à bas salaires que peut embaucher un employeur sur un lieu de travail donné (une limite de 20 % pour les employeurs ayant utilisé le Programme avant 2014, et de 10 % pour les employeurs qui ont commencé à utiliser le Programme après la réforme de 2014);
- une politique sur le refus de traitement pour les demandes pour certaines professions peu spécialisées et à bas salaires, dans l'industrie de l'hébergement et des services de restauration et dans celle du commerce de détail, dans les régions où le taux de chômage est de 6 % ou plus;
- une exigence selon laquelle les employeurs de TET à hauts salaires doivent élaborer un plan de transition où ils présentent les mesures qu'ils mettront en œuvre pour faire une transition vers une main-d'œuvre nationale (par exemple : embaucher ou former des Canadiens ou des résidents permanents, ou aider des TET à devenir résident permanent).

De plus, le Ministère a récemment mis en œuvre d'autres mesures afin que les citoyens canadiens et les résidents permanents aient la priorité sur les emplois disponibles.

##### ***1. Recrutement parmi les groupes sous-représentés sur le marché du travail canadien***

Pour donner suite aux recommandations du vérificateur général, une politique plus poussée sur les efforts de recrutement a été mise en place en août 2017, pour s'assurer davantage que les citoyens canadiens et les résidents permanents ont la priorité sur les emplois disponibles. Avant de pouvoir présenter une demande pour le volet des bas salaires du Programme, les employeurs qui veulent embaucher des TET pour des professions à bas salaires (sauf certaines exceptions) doivent désormais démontrer qu'ils ont sollicité des candidatures auprès d'au moins deux (2) groupes sous-représentés qui sont aux prises avec des obstacles à l'emploi (soit les Autochtones, les jeunes vulnérables, les personnes handicapées et les nouveaux arrivants). Auparavant, les employeurs étaient tenus de recruter auprès d'un seul groupe sous-représenté. EDSC a amélioré ses conseils opérationnels afin d'appuyer les agents dans la mise en œuvre uniforme de la

politique de recrutement révisée, lesquels comprennent des procédures étape par étape relatives à ce que l'agent devrait évaluer en fonction des renseignements fournis par l'employeur.

Le Ministère a également fourni des ressources nationales et régionales sur le site Web de Guichet-Emplois pour appuyer le recrutement auprès des groupes sous-représentés. On invite les employeurs à recruter des travailleurs auprès des centres d'emploi provinciaux et territoriaux, et auprès des centres de services qui visent les quatre groupes en question. On invite également les employeurs à offrir des bourses pour attirer les jeunes, à employer des stratégies de recrutement spécifiques (p. ex. : des babillards d'offres d'emploi qui ciblent les quatre groupes), ou à publier des offres d'emploi et à faire des entrevues de façon régulière afin de conserver un bassin de postulants présélectionnés. Si les employeurs ne satisfont pas les exigences de recrutement, il est probable que leur EIMT sera négatif. Plusieurs facteurs sont considérés lors du processus d'évaluation, y compris l'information sur le marché du travail pour la région et la profession, le transfert de compétences et de connaissances, la création d'emploi, le taux de salaire courant, les conflits de travail, et si l'employeur a fait des efforts raisonnables pour respecter tout engagement pris dans le cadre d'une évaluation précédemment fournie afin de faire une transition à une main-d'œuvre domestique.

## ***2. Recrutement au moyen de Guichet-Emplois et du service d'alertes Jumelage emploi***

Depuis le mois d'août 2017, conformément aux exigences de recrutement, les employeurs (sauf certaines exceptions) qui veulent recourir aux volets hauts et bas salaires du Programme des TET doivent afficher leurs offres d'emploi sur Guichet-Emplois et s'inscrire au service d'alertes Jumelage emploi pour une durée de quatre semaines consécutives au minimum (30 jours). Jumelage emploi permet aux employeurs de voir le profil des chercheurs d'emploi canadiens inscrits qui correspondent aux exigences en matière de compétences figurant dans les offres d'emploi qu'ils ont affichées.

Depuis le mois de décembre 2017, les demandeurs d'assurance-emploi qui fournissent une adresse courriel dans le système Appli-Web reçoivent automatiquement un courriel d'inscription à Alertes-Emplois. Au cours du premier mois de la mise en œuvre d'Appli-Web, plus de 47 000 personnes s'y sont inscrites.

Au cours du processus d'EIMT, Service Canada vérifie tous les efforts de l'employeur. Les agents de Service Canada ont reçu une formation sur l'outil Jumelage emploi et y ont accès. Ils ont aussi accès aux rapports d'employeur, qui leur permettent de vérifier les mesures de recrutement qu'ont pris les employeurs pour inviter les Canadiens à postuler à leurs offres d'emploi. Les agents sont autorisés à remettre en doute les déclarations des employeurs et à exiger de la documentation supplémentaire pour vérifier la véracité ou l'exactitude des renseignements fournis au Ministère. Si un agent détermine qu'il y a des informations erronées sur la déclaration de l'employeur, il contactera l'employeur pour exiger des clarifications. La réponse de l'employeur étant acceptable, l'agent pourra procéder avec le reste de l'évaluation. Si la réponse est inacceptable, ça pourrait mener à une décision négative.

## ***3. Mettre à l'essai de nouvelles approches dans le cadre du projet pilote sur le marché du travail Canada-Alberta***

En réaction au ralentissement de l'économie de l'Alberta, EDSC et le gouvernement de l'Alberta

ont lancé en avril 2017 un projet pilote de deux ans qui s'appuie sur la politique sur le refus de traitement existante, afin d'aider les employeurs à embaucher des Albertains au chômage dans des professions pour lesquelles existe une main-d'œuvre locale adéquate. Le refus de traiter les demandes d'EIMT pour certaines professions à hauts salaires pour lesquelles l'offre de travailleurs est suffisante dans la province, est l'une des caractéristiques clés du projet pilote de l'Alberta. La liste des professions à hauts salaires est élaborée conjointement par Alberta Labour et EDSC et se fonde sur plusieurs indicateurs du marché du travail, y compris les prestataires d'assurance-emploi, le chômage et les renseignements sur les emplois vacants.

Dans le cadre du projet pilote de l'Alberta, tout employeur touché par la directive de refus de traitement des postes à hauts salaires est référé à Alberta Labour par Service Canada. Alberta Labour offre du soutien et des conseils pour aider ces employeurs à trouver des travailleurs locaux, y compris des Albertains au chômage et des travailleurs issus de groupes sous-représentés.

#### ***4. Évaluer les avantages relatifs au marché du travail dans le cadre du Volet des talents mondiaux***

Le Volet des talents mondiaux a été lancé en juin 2017 dans le cadre de la Stratégie en matière de compétences mondiales. Grâce au Volet, les entreprises ont accès à des talents mondiaux hautement spécialisés qui leur permettent de continuer leur croissance et de prospérer, au profit du marché du travail canadien. Les employeurs qui veulent embaucher des travailleurs spécialisés par l'intermédiaire du Volet des talents mondiaux et qui l'utilisent pour la première fois sont tenus d'élaborer un Plan des avantages relatifs au marché du travail. Ils doivent y présenter leur engagement à apporter des bénéfices mesurables pour le marché du travail canadien en général. Selon la catégorie sous laquelle l'employeur se range, soit la catégorie A (recommandé par un partenaire désigné) ou la catégorie B (recherche de compétences uniques et spécialisées), le Plan des avantages relatifs au marché du travail comprendra : création d'emplois ou investissements accrus dans les compétences et la formation, et aussi activités pour le transfert de connaissances aux Canadiens et aux résidents permanents; amélioration du rendement de l'entreprise; élaboration de pratiques exemplaires d'entreprise ou de politiques, ou amélioration de la diversité en milieu de travail. Un examen des progrès est mené tous les six mois afin d'évaluer dans quelle mesure les employeurs respectent les engagements pris dans le Plan.

### **B. ASSURER UN PROCESSUS DE PRISE DE DÉCISION QUI SOIT ÉCLAIRÉ ET COHÉRENT (recommandations trois à cinq)**

Dans le cadre du Programme des TET, on utilise de la façon suivante l'information sur le marché du travail pour orienter les décisions relatives au programme :

- comme mentionné ci-dessus, les agents examinent le taux de chômage pour la région, et ils peuvent refuser de traiter une demande d'EIMT si l'employeur veut embaucher un TET pour certaines professions peu spécialisées et à bas salaires dans une région où le taux de chômage est de 6 % et plus;
- les agents examinent les données des relevés d'emploi antérieurs pour s'assurer que l'employeur ne met pas à pied des travailleurs canadiens pour les remplacer par des travailleurs étrangers.

Pour donner suite au rapport de vérification du vérificateur général du printemps 2017, le Ministère a fait des progrès supplémentaires pour améliorer l'utilisation de l'information sur le marché du travail.

### ***1. Faire l'essai des nouveaux indicateurs du marché du travail dans le cadre du projet pilote de l'Alberta***

Comme décrit ci-dessus, EDSC et le gouvernement de l'Alberta ont élaboré une liste des professions à hauts salaires fondée sur un certain nombre d'indicateurs, y compris le nombre de prestataires d'assurance-emploi dans la province pendant une période donnée. Ces professions sont assujetties au processus de refus de traitement. La liste est mise à jour deux fois par année et tient également compte d'autres indicateurs du marché du travail qui comprennent des renseignements tirés de l'Enquête sur la population active (p. ex. : le taux de chômage et le taux de prestataires d'assurance-emploi comparativement à l'emploi).

Enfin, en ce qui concerne la politique de refus de traitement pour certaines professions à bas salaires pour le projet pilote de l'Alberta, le taux de chômage est calculé selon une moyenne mobile de 12 mois, qui est surveillée et mise à jour tous les trimestres plutôt que tous les ans. Ainsi, le Programme des TET peut mieux répondre aux fluctuations de l'offre et de la demande de la province.

### ***2. Avoir un accès accru aux données des relevés d'emploi antérieurs***

En avril 2017, le Ministère a élargi son accès aux renseignements sur les mises à pied effectuées par les employeurs. Il a également donné aux agents de consignes pour savoir comment vérifier les données des relevés d'emploi antérieurs de tous les employeurs pour un minimum de 12 mois plutôt que 90 jours, en vue de s'assurer que les employeurs ne mettent pas à pied des travailleurs canadiens pour les remplacer par des travailleurs étrangers. De plus, si les données sont disponibles, ils peuvent utiliser leur pouvoir discrétionnaire et reculer dans le temps autant qu'ils le jugent nécessaire pour vérifier l'émission de relevés d'emploi antérieurs et valider l'évaluation de cet élément. Pour appuyer les agents et assurer une approche systématique et cohérente en ce qui a trait aux évaluations, on continue l'intégration directe des systèmes entre le système des travailleurs étrangers temporaires et le système des relevés d'emploi.

### ***3. Élaborer un nouvel outil d'information sur le marché du travail***

À l'heure actuelle, on élabore également un outil pour les agents du Programme qui permettrait d'utiliser l'information sur le marché du travail de façon plus cohérente et complète en vue de l'évaluation des EIMT. Parmi les indicateurs considérés pour l'outil, on compte les données sur les pénuries et les surplus par profession et par région utilisées pour évaluer les marchés du travail locaux; les données d'assurance-emploi; et les données de l'enquête sur les postes vacants et les salaires. Les renseignements seront également rassemblés afin de fournir une évaluation globale des conditions du marché du travail pour toute profession donnée dans une région économique présentant un intérêt pour un agent du Programme des TET. L'outil devrait être disponible d'ici l'automne 2018. Tous les agents du Programme des TET participeront à des séances de formation sur l'utilisation du nouvel outil d'IMT, et un guide d'utilisateur sera créé pour appuyer les opérations en cours du Programme des TET.

#### ***4. Mettre en œuvre de nouvelles mesures d'assurance de la qualité***

Au printemps 2017, le Ministère a lancé un programme pilote d'assurance de la qualité pour le Programme des TET afin que le traitement des EIMT soit cohérent à l'échelle nationale. Le Ministère a élaboré le Programme national de surveillance de la qualité en se fondant sur les résultats du projet pilote.

Le Programme national de surveillance de la qualité devrait permettre d'atteindre les résultats suivants, qui seront suivis et mesurés :

- un traitement des EIMT qui est cohérent à l'échelle nationale;
- renforcement des pratiques exemplaires pour le traitement des EIMT;
- cerner les lacunes en matière de politiques et éclaircir l'orientation opérationnelle;
- cerner les besoins en matière de formation et élaborer le programme de formation du Programme des TET;
- fournir des renseignements sur le rendement pour appuyer l'encadrement et la rétroaction opportune.

Pour déterminer si le cadre de vérification de la qualité nécessite des ajustements, une évaluation des progrès par rapport aux objectifs sera faite tous les trimestres. Les données recueillies permettront également de s'assurer que l'orientation fonctionnelle fait l'objet de révisions opportunes en ce qui a trait aux formations et à la gestion du rendement.

### **C. RENFORCER LE RÉGIME DE CONFORMITÉ DU PROGRAMME DES TET (recommandations six à dix)**

EDSC reconnaît l'importance d'assurer l'intégrité du programme, et pour donner suite aux recommandations du vérificateur général, il continue de renforcer son régime de conformité afin d'aider à protéger les TET des abus et de l'exploitation. EDSC prend également des mesures en ce qui a trait à la conformité des employeurs relativement aux règles du programme.

#### ***1. Tirer profit des renseignements ministériels pour des activités de conformité efficaces Mettre en œuvre un modèle axé sur les risques pour les activités de conformité***

Pour mieux cibler les ressources et les efforts destinés aux inspections, le Ministère a mis en œuvre en avril 2017 un modèle axé sur les risques dans le cadre de la Marche à suivre afin de cerner les employeurs à risque élevé. En date du 31 décembre 2017, près de 1 600 employeurs étaient sélectionnés pour faire l'objet d'une inspection au moyen de ce nouveau modèle axé sur les risques. Le Ministère analysera les résultats préliminaires en juillet 2018 afin d'évaluer l'efficacité de cette approche.

#### ***Utiliser les données d'assurance-emploi et des relevés d'emploi pour appuyer les activités de conformité***

Améliorer l'échange de renseignements entre les programmes ministériels afin que les agents d'intégrité puissent avoir accès à des données d'assurance-emploi et à des renseignements sur les employeurs pouvant être pertinents pour leurs inspections, est une priorité pour EDSC. Depuis avril 2017, le Ministère a élargi son accès aux renseignements portant sur les mises à pied faites par les employeurs, et les agents d'intégrité ont reçu des consignes sur la façon de vérifier les données des relevés d'emploi antérieurs. Les agents d'intégrité peuvent désormais utiliser ces



renseignements supplémentaires pour vérifier de potentiels problèmes de conformité des employeurs relativement aux conditions du programme.

Le travail sur l'accès aux données d'assurance-emploi au-delà des données des relevés d'emploi, ainsi que le travail sur leur utilisation accrue, sont également en cours. L'accès aux données d'assurance-emploi pertinentes pour les agents d'intégrité a aussi été mis en place. Une orientation et des outils sont en train d'être élaborés afin que les agents d'intégrité puissent recevoir des consignes détaillées expliquant comment ces données peuvent être utilisées, y compris toute restriction dans le cadre d'une inspection du Programme des TET. Le Ministère est en voie de mettre ces éléments en œuvre d'ici le 31 mars 2018.

### ***Ententes sur l'échange d'informations***

EDSC collabore étroitement avec IRCC, l'ASFC et les provinces et les territoires pour mieux surveiller, suivre et échanger les renseignements qui ont une incidence sur l'intégrité du Programme des TET, plus particulièrement les problèmes de fraude et de non-conformité aux exigences du programme. EDSC a amélioré les mécanismes servant à évaluer les demandes d'EIMT et l'authenticité des employeurs, ainsi qu'à évaluer la conformité d'un employeur du moment qu'une évaluation est demandée. Comme les renseignements sur les normes d'emploi provinciales et territoriales et les enquêtes de santé et sécurité sont essentiels à l'administration générale du Programme des TET, le Ministère a élaboré un plan de mobilisation pour la négociation des ententes sur l'échange d'information bilatérales, en commençant par les provinces et les territoires qui ont le plus grand volume de TET. Des ententes à jour avec l'Ontario et l'Alberta sont déjà mises en œuvre, et le Ministère examine les ententes existantes avec la Colombie-Britannique, la Saskatchewan et le Manitoba alors qu'il continue à élaborer les mécanismes permettant d'échanger des données pertinentes entre les gouvernements fédéraux et provinciaux et territoriaux de façon sécurisée.

### ***2. Tirer pleinement parti des autorités d'inspection et améliorer l'efficacité en matière de prise de décision***

Lorsque des dénonciations ou des allégations relativement à la non-conformité d'un employeur sont transmises au Ministère, les renseignements obtenus sont examinés avec attention. L'administration centrale cerne toutes les conditions pertinentes (comme les efforts déployés pour offrir un milieu de travail exempt d'abus), qui sont ensuite transmises aux régions afin qu'une inspection soit menée.

Le Ministère a considérablement augmenté le nombre d'inspections sur place au cours de l'exercice financier de 2017-2018. En date du 31 décembre 2017, plus de 1 340 inspections comprenant des visites sur place (et qui se trouvent à différentes étapes de leur réalisation) ont été menées, ce qui représente plus de sept fois le nombre d'inspections sur place faites pendant la même période en 2016-2017. Les inspections sur place sont axées principalement, mais non exclusivement, sur les industries où les TET sont réputés être le plus vulnérables afin de pouvoir mieux détecter les situations où les droits des travailleurs ne sont pas respectés.

Le Ministère a réorganisé ses ressources et a accéléré ses efforts afin de terminer, bien avant sa réponse originale au vérificateur général, l'analyse des risques et des avantages que posent les visites sur place inopinées. Au cours des mois précédents, le Ministère a étudié des pratiques

exemplaires et a développé et testé des modèles opérationnels afin de mener des inspections inopinées sur place. À l'heure actuelle, le Ministère étudie la possibilité d'aller de l'avant.

Le Ministère a également fait des efforts pour simplifier la prise de décisions et accélérer la prise de décisions relatives aux activités d'intégrité. À la suite de l'examen des pratiques et des processus opérationnels d'intégrité, un processus révisé a été élaboré pour l'approbation des décisions de non-conformité. La délégation des pouvoirs du Ministère pour le Programme des TET a été modifiée en août 2017. Parmi les modifications, on compte celles-ci :

- les agents d'intégrité dans les régions peuvent recommander la suspension d'une EIMT approuvée lorsque l'on soupçonne un cas de non-conformité, et ils peuvent annuler cette suspension; ils peuvent également demander la correction ou l'annulation d'un avis de décision provisoire;
- les décisions relatives à la non-conformité au Programme des TET sont prises par la sous-ministre adjointe de la Direction générale des services d'intégrité, Administration centrale.

Entre août 2017, mois où les modifications ont été mises en œuvre, et le 31 décembre 2017, le nombre d'employeurs jugés non conformes est passé de un à 27. Conformément aux exigences réglementaires, le nom des employeurs a été affiché sur un site Web public géré par IRCC. Il est à noter que le nombre a augmenté depuis le mois d'août 2017 non parce qu'il y a plus d'employeurs non conformes, mais grâce plutôt aux processus simplifiés et l'accélération des activités d'intégrité notés plus haut.

### ***3. Mettre en œuvre d'autres mesures pour renforcer la protection des travailleurs***

En plus des mesures décrites ci-dessus, le Ministère a pris des mesures pour améliorer davantage les mesures de protections offertes aux TET, y compris :

- un versement de plus de 93 000 \$ à la Migrant Workers' Dignity Association (MWDA) en Colombie-Britannique afin de contribuer à ce que les travailleurs migrants connaissent mieux leurs droits. Cette subvention sera utilisée pour élaborer des ateliers et des matériaux visant à renseigner les travailleurs étrangers temporaires sur des sujets comme leur droit d'accès au logement, les soins de santé, l'accès à des prestations spéciales, etc. ;
- donner directement aux TET des renseignements clés sur leurs droits au Canada lorsqu'ils présentent leur demande de numéro d'assurance sociale;
- développer un site Web qui facilitera l'accès aux renseignements sur les droits et les mesures de protection des TET;
- mettre en place un mécanisme de consultation continu pour assurer une meilleure communication avec les employeurs, les syndicats, les organismes partenaires communautaires qui représentent les TET, les provinces et les territoires, et consulter les agents de liaison à propos des problèmes relatifs aux mesures de protections des travailleurs;
- mettre en œuvre un régime d'évaluation du logement plus solide pour les employeurs qui veulent embaucher des TET dans des postes relatifs à l'agriculture primaire à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

**D. AMÉLIORER LA PROCÉDURE UTILISÉE PAR LE MINISTÈRE POUR MESURER LE RENDEMENT DU PROGRAMME DES TET ET SA POSSIBLE INCIDENCE SUR LES SALAIRES ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL (recommandations 11 et 12)**

***1. Renforcer la stratégie de mesure du rendement***

Le Programme des TET a établi une stratégie de mesure du rendement robuste dans son profil de l'information sur le rendement (PRR), qui a été lancée en août 2017 afin de s'harmoniser avec les recommandations de vérificateur général et avec le plan décrivant la Marche à suivre. La conformité de l'employeur avec les exigences du Programme est étroitement surveillée, mesurée selon le nombre d'employeurs qui font l'objet d'un examen ou d'une inspection. De plus, le Programme recueille des données administratives qui montrent l'utilisation du Programme au fil du temps (huit ans) et établit des rapports sur celles-ci grâce au Portail de données ouvertes du Conseil du Trésor. Ces statistiques comprennent les données annuelles et trimestrielles relatives au nombre de postes de TET dans les EIMT positives par province ou territoire, profession, secteur industriel et niveau de compétence.

***2. Évaluer les répercussions sur les salaires et le marché du travail***

EDSC s'est engagé à continuer d'examiner les répercussions du Programme sur le marché du travail et s'inspirera de l'expertise interne et externe pour combler les lacunes sur le plan des données et pour étudier les approches afin de mieux comprendre les répercussions sur les salaires. Par conséquent, le ministère a lancé un processus d'évaluation du programme, qui devrait commencer vers le milieu de 2018, qui couvrira la période de 2011 à 2017. Les résultats de l'évaluation sont attendus pour le début de 2020 et aideront à évaluer les répercussions du Programme sur les salaires et le marché du travail. Comme l'a demandé le Comité des comptes publics, EDSC rendra compte des possibles répercussions du Programme sur les salaires et les marchés du travail au Canada 120 jours après l'achèvement de l'évaluation.

EDSC s'engage à continuer de faire progresser les recommandations du Comité. Ce faisant, le Programme continuera de jouer un rôle important pour soutenir une économie canadienne innovatrice et inclusive en aidant les employeurs à combler les véritables besoins de main-d'œuvre lorsque les Canadiens et les résidents permanents ne sont pas disponibles et en veillant à protéger les droits des travailleurs étrangers.