

AGISSONS MAINTENANT

Des solutions pour la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada

Agissons maintenant : des solutions pour la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada



SENATE | SÉNAT
CANADA

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec nous :

par courriel : SOCl@sen.parl.gc.ca

par la poste : Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie
Sénat, Ottawa (Ontario) K1A 0A4

Ce rapport peut être téléchargé à l'adresse suivante :

<https://sencanada.ca/fr/comités/SOCI/Rapports/44-1#?filterSession=44-1>

Le Sénat possède son compte X, à l'adresse : @SenatCA

Suivez le comité en utilisant le mot-clic #SOCl.

This report is also available in English.

TABLE DES MATIÈRES

AVIS AU LECTEUR	4
MEMBRES DU COMITÉ.....	5
ORDRE DE RENVOI	7
VEUILLEZ NOTER	8
RÉSUMÉ.....	9
RECOMMANDATIONS.....	14
GLOSSAIRE DES ACRONYMES.....	20
INTRODUCTION : EXPLICATION DE LA VISION CANADIENNE DE L'IMMIGRATION ET DE L'EMPLOI MIGRANT.....	21
La migration temporaire et la résidence permanente au Canada.....	22
CHAPITRE 1 : EXAMINER LES ENJEUX QUI AGGRAVENT LA VULNÉRABILITÉ DES TRAVAILLEURS MIGRANTS ET IDENTIFIER DES IDÉES NOVATRICES	37
L'enjeu du permis de travail lié à un employeur donné	38
L'enjeu de la responsabilité diffuse en matière de mise en application des règles.....	56
L'enjeu de la non-admissibilité au financement accordé par le gouvernement fédéral pour l'établissement.....	64
L'enjeu des obstacles à l'accès aux soins de santé	70
L'enjeu des emplois de durée limitée.....	75
L'enjeu du parc de logements limité.....	79
L'enjeu des interdictions relatives à l'organisation du travail	83
Intersectionnalités	84
Un mot sur les enjeux relevés et les idées novatrices	104
CHAPITRE 2 : PRÉOCCUPATIONS PROPRES À CERTAINS SECTEURS ET PROGRAMMES	105
Agriculture primaire.....	105
Produits de la mer et aquaculture	115
Hôtellerie et tourisme.....	119
Secteur des soins.....	122
Étudiants internationaux	127
CHAPITRE 3 : ET DANS L'ENSEMBLE? CERNER LES ENJEUX SYSTÉMIQUES ET FIXER DES OBJECTIFS	132

Agissons maintenant : des solutions pour la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada

Le rôle du gouvernement fédéral	132
Le rôle des gouvernements provinciaux et territoriaux	138
Le rôle des municipalités	139
Le rôle des employeurs	140
Le rôle des travailleurs canadiens.....	148
Idée novatrice : Commission tripartite et commissaire sur le travail des migrants.....	149
CONCLUSION : PROCHAINES ÉTAPES.....	152
Le rôle des travailleurs migrants.....	152
RECOMMANDATIONS	153
ANNEXE A – TÉMOINS.....	157
ANNEXE B – LISTE DES MÉMOIRES	162
ANNEXE C – MISSION D'ÉTUDE.....	163

AVIS AU LECTEUR

Dans le cadre de son étude, le Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie (le comité) a reçu des témoignages ainsi que des mémoires de travailleurs migrants qui subissent ou craignent de subir de mauvais traitements et de faire l'objet d'abus. Le comité tient à remercier ces travailleurs de lui avoir confié ces histoires difficiles.

Même s'il ne s'agit pas de l'objet du présent rapport, des sujets délicats, tels que des abus sexuels, physiques, financiers et psychologiques, ainsi que des traumatismes continus, sont traités tout au long de celui-ci.

Si vous courez un danger immédiat ou si vous avez besoin d'une aide médicale d'urgence, composez le 911.

Si une personne de votre connaissance ou vous-même pensez au suicide, téléphonez ou envoyez un message texte au 9-8-8. Un soutien adapté aux traumatismes et à la culture est disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, en français et en anglais, et accessible à tous au Canada.

Le gouvernement du Canada fournit également des informations complémentaires sur d'autres formes de soutien en matière de santé mentale.

Si vous êtes un travailleur migrant cherchant à obtenir de l'aide :

Pour les victimes et les survivants de la traite de personnes, la [ligne d'urgence canadienne contre la traite des personnes](#) donne accès à du soutien 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 au 1-833-900-1010 ou par clavardage.

Pour les discussions sur les abus envers les travailleurs étrangers temporaires, le service de Service Canada est disponible par téléphone au 1-866-602-9448 ou par [un rapport en ligne](#).

MEMBRES DU COMITÉ



L'honorable Ratna Omidvar
Présidente



L'honorable Jane Cordy
Vice-présidente

Les honorables sénateurs



Wanda Thomas Bernard



Sharon Burey



René Cormier



Donna Dasko



Marilou McPhedran



Marie-Françoise Mégie



Rosemary Moodie



Flordeliz (Gigi) Osler



Chantal Petitclerc



Judith G. Seidman

Agissons maintenant : des solutions pour la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada

Membres d'office du comité :

L'honorable sénateur Marc Gold, c.p., ou
L'honorable sénatrice Patti LaBoucane-Benson
L'honorable sénateur Donald Neil Plett, ou
L'honorable sénatrice Yonah Martin

Autres sénateurs ayant participé à l'étude :

L'honorable sénateur Stan Kutcher
L'honorable sénatrice Rebecca Patterson
L'honorable sénatrice Josée Verner, c.p.
L'honorable sénatrice Yonah Martin
L'honorable sénatrice Pat Duncan
L'honorable sénatrice Margo Greenwood
L'honorable sénatrice Iris Petten
L'honorable sénatrice Julie Miville-Dechêne
L'honorable sénatrice Yvonne Boyer

Service d'information et de recherche parlementaires :

Laure Blackmore, analyste
Diana Ambrozas, analyste (depuis janvier 2024)
Mayra Perez-Leclerc, analyste (depuis janvier 2024)
Antoine Dedewanou, analyste (juin 2023 à décembre 2023)

Direction des comités du Sénat :

Emily Barrette, greffière à la procédure
Natacha Umugwaneza, adjointe administrative (depuis septembre 2023)
Marc-André Lanthier, adjoint administratif (septembre 2022 à septembre 2023)

Direction des communications, de la télédiffusion et des publications :

Amely Coulombe, agente des communications (comités)

ORDRE DE RENVOI

Extrait des *Journaux du Sénat* du jeudi 10 février 2022 :

L'honorable sénatrice Omidvar propose, appuyée par l'honorable sénatrice Dasko :

Que le Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie, conformément à l'article 12-7(9) du Règlement, soit autorisé à examiner, pour en faire rapport, les questions qui pourraient survenir concernant les affaires sociales, la science et la technologie en général;

Que le comité soumette au Sénat le rapport final sur son étude au plus tard le 12 juin 2025.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

Le greffier intérimaire du Sénat,

Gérald Lafrenière

VEUILLEZ NOTER

Le 17 avril 2024, à la suite de la rédaction du présent rapport, le *Toronto Star* a rapporté que le gouvernement du Canada s'emploiera à réformer le Programme des travailleurs étrangers temporaires au cours des prochains mois¹. Selon cet article, un projet de réforme sera vraisemblablement publié à la fin de fin de 2024 ou au début de 2025, mais l'échéancier exact et les détails restent à confirmer. Le comité espère que les expériences et les solutions partagées dans ce rapport contribueront à éclairer ce projet et à améliorer le programme dans l'intérêt des travailleurs migrants et des employeurs.

¹ Nicholas Keung, « [Canada's plan to overhaul its temporary foreign worker program revealed](#) », *The Toronto Star*, 17 avril 2024.

RÉSUMÉ

Le Programme des travailleurs étrangers temporaires a été créé en 1973 « comme **dernier recours** pour permettre aux employeurs d'embaucher **temporairement** des travailleurs étrangers au Canada pour occuper des postes pour lesquels **aucun travailleur canadien qualifié n'est disponible**² ». Cinquante ans plus tard, le Programme des travailleurs étrangers temporaires fait partie intégrante du marché du travail canadien, où des secteurs d'activité, notamment ceux de l'agriculture, de la prestation des soins et de la transformation des produits de la mer, comptent sur les travailleurs migrants pour constituer leur main-d'œuvre.

Il est évident que le Programme des travailleurs étrangers temporaires n'est ni temporaire ni une solution de dernier recours. Le programme ne fonctionne pas pour les travailleurs migrants et pourrait mieux fonctionner pour les employeurs.

En novembre 2022, le Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie (le comité) a entrepris une étude sur la main-d'œuvre temporaire et migrante au Canada. Le mandat du comité est vaste et englobe, entre autres, les questions concernant les affaires sociales et le travail, l'immigration et la citoyenneté de même que la santé et le bien-être. Ainsi, le comité a accueilli ces perspectives, et d'autres encore, au cours des 14 réunions tenues à Ottawa. Lors de ces réunions, le comité a entendu des témoins représentant des travailleurs, des employeurs, des spécialistes et des défenseurs de divers secteurs et de l'industrie, des universitaires et des représentants du gouvernement.

Au cours de cette étude, les témoignages ont souvent porté sur le Programme des travailleurs étrangers temporaires et les enjeux qui y sont liés. Cependant, étant donné la complexité et l'interconnexion des systèmes d'immigration et du travail au Canada, la portée de l'étude s'est élargie au-delà d'un seul programme. Au fil de l'étude, les membres du comité et les témoins se sont penchés sur le fondement même de l'infrastructure de la main-d'œuvre immigrante au Canada.

Ce sujet a déjà été examiné et étudié de façon approfondie du point de vue des travailleurs, des défenseurs de leurs droits, des employeurs, des économistes et des gouvernements. Le comité a donc cherché à éviter de répéter le travail déjà accompli. Les cas individuels et systémiques de mauvais traitements sont bien documentés, la majorité des employeurs et des représentants du gouvernement attribuant cette situation à une petite proportion de mauvais acteurs qui passent à travers les mailles du filet. Cependant, ils seraient d'accord avec les travailleurs migrants et les défenseurs de leurs droits pour dire que les conditions du Programme des travailleurs étrangers temporaires et d'autres programmes de travail à haut risque présentent un potentiel d'abus. Plutôt

² Soulignement par l'auteur. Emploi et Développement social Canada, [Archivée – Réforme globale du Programme des travailleurs étrangers temporaires](#), 2014.

Agissons maintenant : des solutions pour la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada

que de se concentrer sur les mauvais traitements, le comité a voulu mieux comprendre pourquoi ils ont lieu et trouver des solutions aux problèmes.

Le présent rapport se veut une réponse aux appels à l'action et aux recommandations qu'ont transmises au comité tous les acteurs clés de cette question durant l'étude. L'objectif a consisté à cibler les problèmes communs aux travailleurs et aux employeurs entre les secteurs et les régions, à comprendre leurs impacts et à trouver des solutions novatrices. En examinant les expériences et les besoins des employeurs et des travailleurs, le comité espère transposer cette discussion complexe en recommandations de réformes afin de mieux répondre aux besoins des employeurs en matière d'accès à une main-d'œuvre disponible, prévisible et qualifiée, d'une part, et d'améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs migrants ainsi que leur capacité à faire valoir leurs droits, d'autre part.

En plus des témoignages entendus à Ottawa, les membres du comité ont eu l'occasion de se rendre en mission d'étude au Nouveau-Brunswick et à l'Île-du-Prince-Édouard en septembre 2023 afin d'y entendre les expériences vécues par des travailleurs migrants, des employeurs ainsi que des représentants du gouvernement et d'organismes d'aide communautaire. Durant leur mission d'étude, les membres se sont entretenus avec des travailleurs migrants et des employeurs de divers secteurs, dont ceux de l'agriculture, de la transformation des produits de la mer et de la production alimentaire, de la prestation des soins ainsi que du tourisme et de l'hébergement.

La mission d'étude a été une occasion unique pour les membres du comité d'observer de près les milieux de travail et de vie de travailleurs migrants ainsi que le rôle qu'ils jouent dans la revitalisation de certaines régions du Canada rural. Des usines de transformation des produits de la mer aux franchises de restauration rapide en passant par les vergers et les exploitations agricoles, les membres ont pu constater que, sans travailleurs migrants, ces entreprises canadiennes ne seraient plus en activité. Les travailleurs migrants sont essentiels à ces industries et à l'économie locale.

Cependant, contrairement aux témoignages entendus à Ottawa, la majorité des discussions au Nouveau-Brunswick et à l'Île-du-Prince-Édouard ont porté sur des programmes autres que le Programme des travailleurs étrangers temporaires. Bon nombre d'employeurs parrainent des travailleurs migrants afin qu'ils obtiennent leur résidence permanente en raison de la flexibilité qu'elle procure tant aux employeurs qu'aux employés en ce qui concerne le salaire, le niveau de compétence, la formation et le lieu de travail.

La première « génération » de travailleurs migrants est arrivée en plus grand nombre dans de nombreuses régions du Nouveau-Brunswick et de l'Île-du-Prince-Édouard il y a environ 15 ans. Lors de la mission d'étude, les membres ont pu entendre et voir comment des travailleurs qui ont obtenu la résidence permanente ont plus tard eux-mêmes parrainé d'autres proches et font maintenant partie de familles multigénérationnelles qui ont revitalisé des communautés ainsi que des écoles, des églises et des entreprises en milieu rural. Les membres du comité sont conscients qu'il ne s'agit là que d'un aperçu de l'expérience de certains travailleurs au Canada, mais il reste

Agissons maintenant : des solutions pour la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada

que les programmes de travailleurs migrants jouent un rôle important dans l'immigration permanente, bien qu'ils soient en apparence temporaires.

Bien que l'étude se soit déroulée pendant plus d'une année et qu'elle ait couvert diverses régions et secteurs d'activité, certains thèmes sont revenus :

- Le Programme des travailleurs étrangers temporaires ne fonctionne pas bien ni pour les employeurs ni pour les travailleurs. Le permis de travail lié à un employeur donné rend forcément les travailleurs migrants plus vulnérables aux abus aux mains de mauvais acteurs en plus de leur imposer des obstacles structurels à l'exercice de leurs droits et à l'obtention de protections. Ce permis limite la flexibilité des employeurs bien intentionnés en les empêchant de déplacer des travailleurs là où se trouvent les besoins, d'offrir des emplois plus spécialisés ainsi que de reconnaître le bon travail et l'ancienneté par des promotions.
- Au cours des cinquante dernières années, l'interconnexion des besoins en matière d'immigration et de main-d'œuvre migrante a créé un écheveau complexe de programmes, de volets et de voies vers le travail et la résidence sur une base temporaire et permanente, chacun ayant des critères d'admissibilité, des processus de demande ainsi que des droits et des responsabilités pour l'employeur et l'employé qui leur sont propres.
- Les politiques en matière d'immigration et de main-d'œuvre migrante sont souvent réactives plutôt que stratégiques. On peut le constater par les diverses exemptions, modifications et mises à jour temporaires au Programme des travailleurs étrangers temporaires et à d'autres programmes ainsi que par la prolifération de programmes pilotes et de politiques publiques temporaires. Bien que les programmes pilotes fassent partie intégrante de l'élaboration de politiques, leur conception devrait être coordonnée entre les ministères et tenir compte des politiques historiques.
- En raison de la participation de multiples ministères fédéraux, en plus de divers acteurs provinciaux, municipaux et locaux, ni les travailleurs ni les employeurs ne savent vers qui se tourner pour obtenir de l'information ou du soutien.
- Lorsqu'il est question d'application de la loi, les employeurs sont frustrés par les inspections en double qui ne sont pas coordonnées entre les gouvernements ou les ministères. Les travailleurs migrants et les défenseurs de leurs droits ont mentionné que, même si des inspections non annoncées sont autorisées pour vérifier la conformité au Programme des travailleurs étrangers temporaires, la majorité des inspections sont toujours annoncées. Les inspections annoncées permettent à un employeur sans scrupules de manipuler les conditions. Les travailleurs comme les employeurs ont convenu que le régime d'application de la loi devrait être resserré afin d'éliminer les employeurs abusifs et de leur interdire l'accès futur à des travailleurs.
- Les pénuries de main-d'œuvre dans divers secteurs ont fréquemment été attribuées au fait que le travail est peu rémunéré, exigeant physiquement et souvent saisonnier, et la rareté de travailleurs canadiens est exacerbée par le fait que le travail s'effectue en milieu rural et éloigné.

Agissons maintenant : des solutions pour la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada

- Les travailleuses migrantes et les travailleurs migrants issus de la diversité des genres continuent de faire face à des barrières uniques dans cette industrie. Elles sont particulièrement vulnérables aux cas de violence sexuelle et physique sur le lieu de travail, et font souvent face à un accès inadéquat aux soins de santé sexuels et reproductifs. Cela inclut l'évitement ou la dissimulation des grossesses par peur de perdre leur emploi et de faire face à la déportation. L'absence de protections structurelles dans le Programme des travailleurs étrangers temporaires dissuade à la fois les femmes et les personnes issues de diversité de genre de signaler ces expériences et les encourage à accepter les mauvais traitements et l'exploitation sur le lieu de travail.

Entre le début de cette étude en 2022 et la rédaction du présent rapport en 2024, le gouvernement du Canada a apporté de nombreuses modifications aux programmes d'immigration et de travailleurs migrants. Dans les cas où ces modifications ont rendu les témoignages antérieurs caducs, le rapport a été mis à jour afin de refléter l'information la plus récente, dans la mesure du possible.

Les modifications fréquentes aux programmes et aux politiques d'immigration et de travailleurs migrants ont été un rappel constant de leur nature complexe et du changement rapide qui peut s'opérer lorsqu'on le juge nécessaire. Ce qui est clair, pour tous les membres du comité, est que le changement est en effet nécessaire. L'infrastructure du travail des migrants du Canada ne répond pas aux besoins des travailleurs ni des employeurs.

À la fin de cette étude, le ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et des Langues officielles a chargé le comité de recommander des réformes à l'infrastructure du travail des migrants au Canada, notamment en ce qui concerne l'avenir des permis de travail liés à un employeur donné³. Le comité a entendu de façon retentissante que les permis fermés comportent d'importants désavantages, tant pour les travailleurs que pour les employeurs, et recommandent donc de les retirer progressivement. Comme il reconnaît, cependant, que ces permis contribuent de façon importante à équilibrer l'économie canadienne, à assurer la conformité et la responsabilité ainsi qu'à fournir une main-d'œuvre stable, le comité recommande que le gouvernement du Canada examine de quelle façon il pourrait mettre en place des permis de travail propres à des secteurs et/ou à des régions.

En étudiant cette recommandation, et d'autres encore, les membres se sont rappelé la portée du mandat du comité et se sont concentrés sur la réduction des écarts entre les employeurs, les travailleurs et tous les autres intervenants. Le comité reconnaît toutefois qu'il s'agit d'un travail constant qui nécessite une expertise pointue.

Il recommande donc, en premier lieu, l'établissement d'une Commission sur le travail des migrants – un organisme autonome, indépendant du gouvernement du Canada, chargé de coordonner les

³ SOCI, *Témoignages*, 28 septembre 2023 (l'honorable Randy Boissonnault, C.P. député, ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et des Langues officielles).

Agissons maintenant : des solutions pour la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada

politiques et de répondre aux employeurs canadiens, aux travailleurs canadiens et aux travailleurs migrants. Les autres recommandations ciblent toutes des réformes du système dans son ensemble, qui seraient guidées par les travaux de la commission.

Ce qui est évident pour tous, c'est que l'infrastructure du travail des migrants au Canada, créée comme dernier recours temporaire, n'est pas sur le point de disparaître. Des secteurs tout entier comptent sur cette main-d'œuvre pour maintenir leurs activités et assurer leur survie. Il est impératif que le gouvernement du Canada reconnaisse l'historique du programme ainsi que ses problèmes et ses défis et qu'il mette en œuvre un plan pour améliorer l'infrastructure canadienne du travail des migrants dans l'intérêt des travailleurs, des employeurs et de tous les Canadiens.

RECOMMANDATIONS

Recommandation 1

Le Comité permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie a entendu qu'un forum pour la communication et le leadership en matière de politique sur le travail des migrants permettra de mieux soutenir les travailleurs et les employeurs à travers le Canada et recommande donc que le gouvernement du Canada établisse une Commission tripartite sur le travail des migrants dotée d'un financement adéquat, sur le modèle de la Commission de l'assurance-emploi du Canada, et que cette Commission :

- comprenne un commissaire aux travailleurs migrants et un commissaire aux employeurs ainsi que des représentants du gouvernement du Canada par l'intermédiaire d'Emploi et Développement social Canada ainsi que d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada;
- surveille et évalue l'infrastructure du travail des migrants, mène des examens et fournisse des conseils sur les politiques liés aux programmes et aux services destinés aux travailleurs migrants, et présente des rapports annuels sur ce travail au Parlement;
- mène des consultations annuelles auprès des autorités provinciales, territoriales et municipales compétentes, ainsi que des conseils sectoriels;
- établisse un programme de recherche afin de recueillir, d'analyser et de diffuser des données sur l'expérience des travailleurs migrants au Canada et leur rôle sur le marché du travail;
- habilite le commissaire aux travailleurs migrants à défendre les droits des travailleurs migrants au Canada et à servir de point de contact et de réponse unique pour recevoir les signalements d'abus et de mauvais traitements.

Recommandation 2

Le Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie reconnaît que les permis de travail liés à un employeur donné limitent la flexibilité des employeurs et augmentent la vulnérabilité aux abus des travailleurs migrants, et par conséquent, recommande que le gouvernement du Canada :

- établisse et mette en œuvre un plan afin d'éliminer progressivement le permis de travail lié à un employeur donné au cours des trois prochaines années;
- consulte les provinces et les territoires, les conseils sectoriels régionaux, les employeurs, les défenseurs des droits ainsi que d'autres parties intéressées, afin d'explorer la faisabilité des permis de travail liés à des secteurs et/ou à des régions;
- investisse dans des conseils sectoriels régionaux afin d'appuyer leur capacité à remplacer les employeurs à titre d'entités responsables d'effectuer les études d'impact sur le marché du travail, d'allouer la main-d'œuvre selon les besoins et de veiller au respect des droits des travailleurs migrants.

Recommandation 3

Le Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie reconnaît que ni les programmes de travail des migrants ni les travailleurs ne sont temporaires et recommande donc que le gouvernement du Canada :

- donne suite à son engagement fait en mars 2024 de tenir compte des résidents temporaires dans les Plans des niveaux d'immigration annuels;
- fournisse des renseignements plus transparents avant et à l'arrivée au sujet de la transition entre les permis de travail temporaires et la résidence permanente;
- revoie les critères d'éligibilité en matière de langue et d'éducation exigés pour présenter une demande de résidence permanente;
- élargisse le Programme des candidats des provinces afin de permettre à un plus grand nombre de travailleurs temporaires et migrants d'obtenir la résidence permanente;
- rende les travailleurs migrants admissibles aux services d'intégration en vertu du Programme d'établissement et augmente le financement pour répondre à la demande additionnelle, notamment aux organismes communautaires qui font déjà ce travail;
- offre des services dans le cadre du Programme d'établissement qui soient adaptés aux besoins des résidents temporaires, y compris une formation linguistique ciblée et des ressources pédagogiques pour favoriser l'intégration et diminuer les obstacles à l'obtention de la résidence permanente;
- augmente le financement au Programme de soutien aux travailleurs migrants ainsi qu'aux organismes communautaires existants pour appuyer les services spécialisés partout au pays afin d'aider les travailleurs migrants à naviguer dans le système bureaucratique canadien avant, pendant et après leur séjour, ce qui comprend l'accès aux soins de santé, aux mesures d'aide sociale, comme l'assurance-emploi et les besoins en matière d'immigration.

Recommandation 4

Le Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie a été informé que les régimes actuels de conformité et d'application de la loi pour le Programme des travailleurs étrangers temporaires et le Programme de mobilité internationale sont dangereux pour les travailleurs et sources de frustration pour les employeurs et recommande donc que le gouvernement du Canada :

- effectue des inspections non annoncées et que ces dernières deviennent la norme;
- mette en place des inspections plus rigoureuses, comme le modèle d'audit social déjà accepté par de nombreux employeurs de travailleurs migrants;
- reconnaisse les barrières auxquelles les travailleuses migrantes et les travailleurs migrants issus de la diversité de genre sont confrontés pour signaler la violence sexuelle et physique sur le lieu de travail;
- coordonne la conformité et l'application de la loi entre les ministères fédéraux et leurs pendantes provinciaux, territoriaux et municipaux afin d'éviter le dédoublement des efforts et de faire en sorte que l'information concernant la non-conformité soit diffusée auprès de toutes les parties concernées.

Recommandation 5

Le Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie constate que l'accès aux soins de santé des travailleurs migrants est une responsabilité partagée entre la province ou le territoire et l'employeur, mais il souligne l'importance de veiller à ce que tous les travailleurs migrants aient un accès sans entrave aux soins de santé. Le comité demande donc au gouvernement du Canada de collaborer avec ses homologues provinciaux et territoriaux sur cette question, et qu'il :

- fournisse plus de renseignements avant et à l'arrivée à propos des droits des travailleurs migrants en matière d'accès aux soins de santé, y compris sur les obligations de l'employeur à cet égard, les modalités d'accès à une assurance-maladie privée provisoire, au besoin, et les modalités pour présenter une demande de couverture provinciale ou territoriale;
- veille au respect des modifications apportées en septembre 2022 au Programme des travailleurs étrangers temporaires et au Programme de mobilité internationale, qui obligent les employeurs à faire un effort raisonnable pour assurer l'accès aux services de soins de santé;
- reconnaisse les barrières auxquelles les travailleuses migrantes et les travailleurs migrants issus de la diversité de genre sont confrontés pour accéder à des soins de santé sexuels et reproductifs adéquats;
- envisage la possibilité d'élargir les critères d'admissibilité du Programme fédéral de santé intérimaire aux travailleurs migrants qui sont aux prises avec des problèmes administratifs ou encore qui sont incapables d'accéder à des services de soins de santé (avec la possibilité d'assurer le suivi avec l'entité responsable d'assurer lesdits soins de santé).

Recommandation 6

Le Comité sénatorial des affaires sociales, sciences et la technologie a été informé des lacunes persistantes dans la collecte de données et la nécessité d'améliorer la qualité et la disponibilité des données désagrégées sur les travailleurs migrants au Canada et par conséquent, recommande que le gouvernement du Canada :

- coordonne une stratégie de données entre les ministères fédéraux et avec les provinces et les territoires afin de promouvoir l'échange d'information et de pratiques exemplaires;
- appuie le travail accompli par les organismes communautaires et les organismes d'aide à l'établissement pour obtenir des données locales et qualitatives par des moyens financiers et organisationnels;
- recueille et diffuse entre les ministères plus de données sur l'identité, notamment la race, les langues parlées et la scolarité, afin de faciliter l'utilisation et la comparaison des données désagrégées tout en respectant la législation fédérale en matière de protection des renseignements personnels.

GLOSSAIRE DES ACRONYMES

ASFC	Agence des services frontaliers du Canada
CLOSM	communauté de langue officielle en situation minoritaire
CNP	Classification nationale des professions
EDSC	Emploi et Développement social Canada
EIMT	Étude d'impact sur le marché du travail
FEER	catégorie Formation, éducation, expérience et responsabilités
IRCC	Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada
OIT	Organisation internationale du travail
PCP	Programme des candidats des provinces
PFSI	Programme fédéral de santé intérimaire
PMI	Programme de mobilité internationale
PPER	Projet pilote pour les employeurs reconnus
PTAS	Programme des travailleurs agricoles saisonniers
PTET	Programme des travailleurs étrangers temporaires
RP	résidence permanente/résident permanent
TET	travailleur étranger temporaire

INTRODUCTION : EXPLICATION DE LA VISION CANADIENNE DE L'IMMIGRATION ET DE L'EMPLOI MIGRANT

Au cours de cette étude, il est apparu de plus en plus évident que la portée d'une « étude sur les travailleurs temporaires et migrants au Canada » était imprécise et n'avait pas la même signification pour tous.

L'objectif du Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie (le comité) était de mieux comprendre le rôle des travailleurs migrants vulnérables dans l'économie canadienne du travail, mais il était impossible de commencer à démêler le fil d'exécution sans avoir une connaissance de base des infrastructures d'immigration et de main-d'œuvre au Canada.

Les mots ont de l'importance. Tout au long de l'étude, on a rappelé au comité l'importance d'adopter un langage et une terminologie précis, en particulier pour pouvoir suivre tous les programmes et les catégories de travailleurs. Pour plus de clarté et de simplicité, certains termes clés du rapport ont été uniformisés.

Expressions clés

Étudiant étranger : toute personne née à l'étranger qui vient étudier, travailler et séjourner au Canada dans le cadre du Programme des étudiants étrangers.

Travailleur migrant : toute personne née à l'étranger qui se rend au Canada pour y travailler sans être titulaire de la résidence permanente ou de la citoyenneté canadienne.

Travailleur temporaire et migrant : toute personne née à l'étranger qui se rend au Canada pour y travailler sans être titulaire de la résidence permanente ou de la citoyenneté canadienne, l'accent étant particulièrement mis sur la nature limitée dans le temps de son permis de travail.

Travailleur étranger temporaire (TET) : un travailleur migrant qui travaille au Canada dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET).

Travailleur agricole saisonnier : un travailleur migrant qui participe au Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) au titre du PTET.

Résident permanent : un ressortissant d'origine étrangère qui a obtenu le statut de résident permanent du Canada, ce qui lui permet de jouir de la plupart des droits et

des responsabilités des citoyens canadiens, à l'exception du suffrage et la participation politique.

Travailleur sans papier : un travailleur migrant qui ne possède pas de documents valables ou de permis de travail lui permettant de travailler légalement au Canada.

Travailleurs sans statut : un segment précis de travailleurs sans papiers qui ont déjà disposé de permis de travail en vigueur, mais n'en ont plus, et ce, pour une foule de raisons.

À différents moments pendant cette étude, des témoins ont exprimé leur malaise à l'égard des termes « temporaire » et « migrant », indiquant que ni le programme même ni la majorité de ses participants n'étaient temporaires. Au cours de la mission d'étude, un employeur a mentionné au comité qu'il n'utilise pas l'expression « travailleurs étrangers temporaires »; ces travailleurs sont des employés de l'entreprise au même titre que les autres⁴.

La migration temporaire et la résidence permanente au Canada

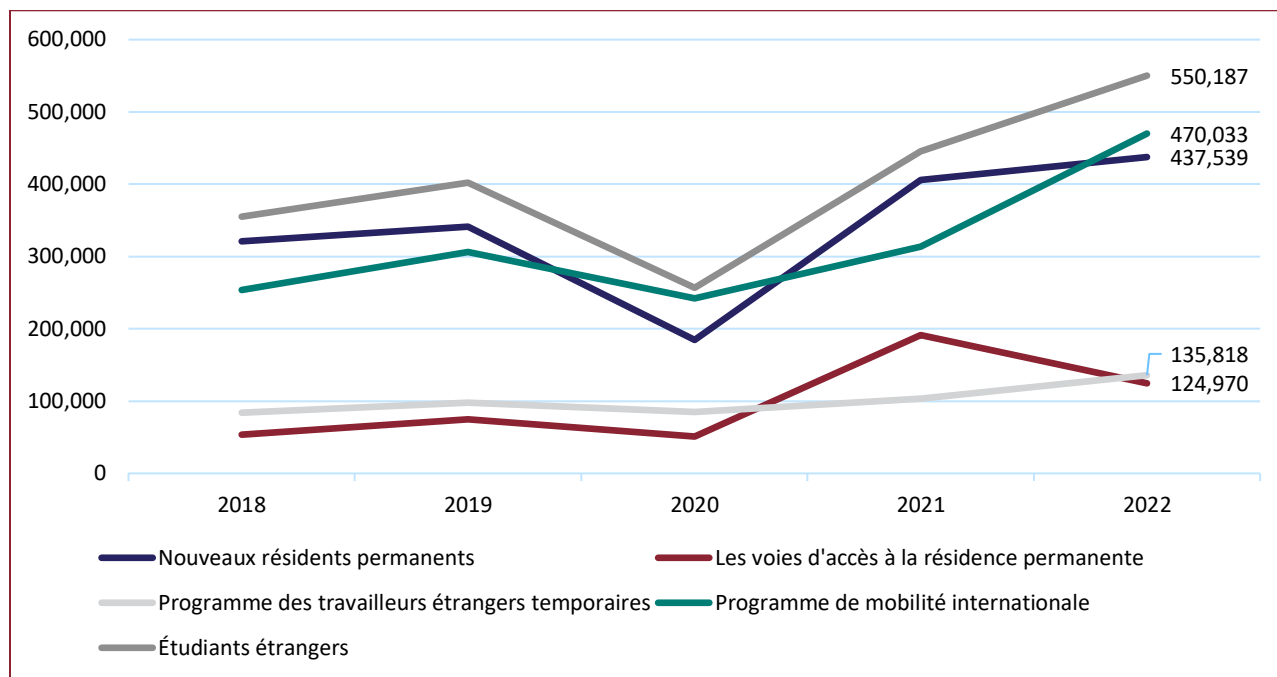
La politique canadienne en matière d'immigration est prescrite en vertu de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*, qui permet d'établir les objectifs d'immigration, notamment de favoriser « le développement économique et la prospérité du Canada », de faciliter l'accès temporaire pour les visiteurs, les étudiants et les travailleurs temporaires, ainsi que de promouvoir la justice et la sécurité internationale « par le respect des droits de la personne⁵ », entre autres choses.

En 2022, un nombre record de 1,5 million de ressortissants nés à l'étranger sont venus travailler, étudier ou vivre au Canada (ou ont présenté une nouvelle demande en vue de continuer à le faire). De façon générale, il peut s'agir d'une population classée selon diverses conditions de travail et de résidence, mais il existe en réalité une grande diversité de programmes et de politiques. Comme on le présente à la figure 1, cette année record était la dernière d'une tendance à long terme à la hausse des populations d'immigrants et de migrants, qui a été interrompue seulement en 2020, au début de la pandémie de COVID-19.

⁴ Employeur du secteur de la transformation des produits de la mer, Île-du-Prince-Édouard, témoignage entendu lors de la mission d'étude au Nouveau-Brunswick et à l'Île-du-Prince-Édouard qu'a menée le comité (témoignage entendu lors de la mission d'étude du comité).

⁵ [Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés](#) (L.C. 2001, ch. 27), art. 3.

Figure 1 : Statistiques annuelles sur l'immigration et les migrations (2018-2022)⁶



La croissance record s'est poursuivie en 2023. Les données publiées en décembre 2023 permettent d'observer que la croissance totale que la population a connue au cours des neuf premiers mois de l'année seulement (+1 030 378 personnes) a dépassé la croissance totale pour toute autre période d'une année complète depuis la Confédération, y compris 2022⁷. Au cours du troisième trimestre seulement, la population a augmenté de 430 635 personnes (y compris 107 972 immigrants et 312 758 résidents non permanents)⁸. Cela représente la hausse trimestrielle la plus importante depuis que le gouvernement du Canada a entrepris la collecte de ces données, en 1971, et la croissance « est principalement attribuable à une augmentation du nombre de titulaires de permis de travail et d'études⁹ ».

Les migrants et les immigrants au Canada représentent diverses nationalités. La figure 2 montre les 10 pays d'où proviennent le plus grand nombre de personnes ayant obtenu leur résidence permanente en 2023.

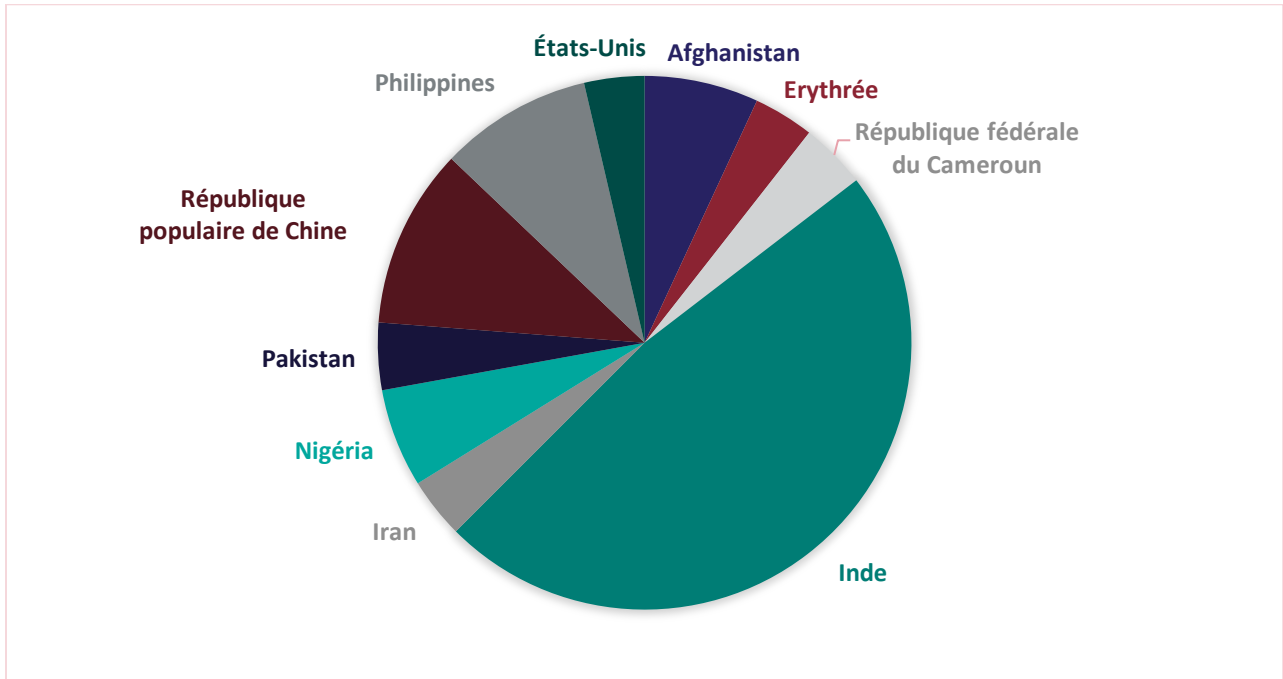
⁶ Figure préparée par la Bibliothèque du Parlement à partir des renseignements fournis par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC), [Rapport annuel au Parlement sur l'immigration, 2023](#), 1er novembre 2023; IRCC, [Rapport annuel au Parlement sur l'immigration, 2022](#); IRCC, [Rapport annuel au Parlement sur l'immigration, 2021](#); IRCC, [Rapport annuel au Parlement sur l'immigration, 2020](#); et [IRCC, Rapport annuel au Parlement sur l'immigration, 2019](#).

⁷ Statistique Canada, « [Estimations de la population du Canada, troisième trimestre de 2023](#) », *Le Quotidien*, 19 décembre 2023.

⁸ Ibid.

⁹ Ibid.

Figure 2 : Résidence permanente selon la citoyenneté – 10 principaux pays en 2023¹⁰



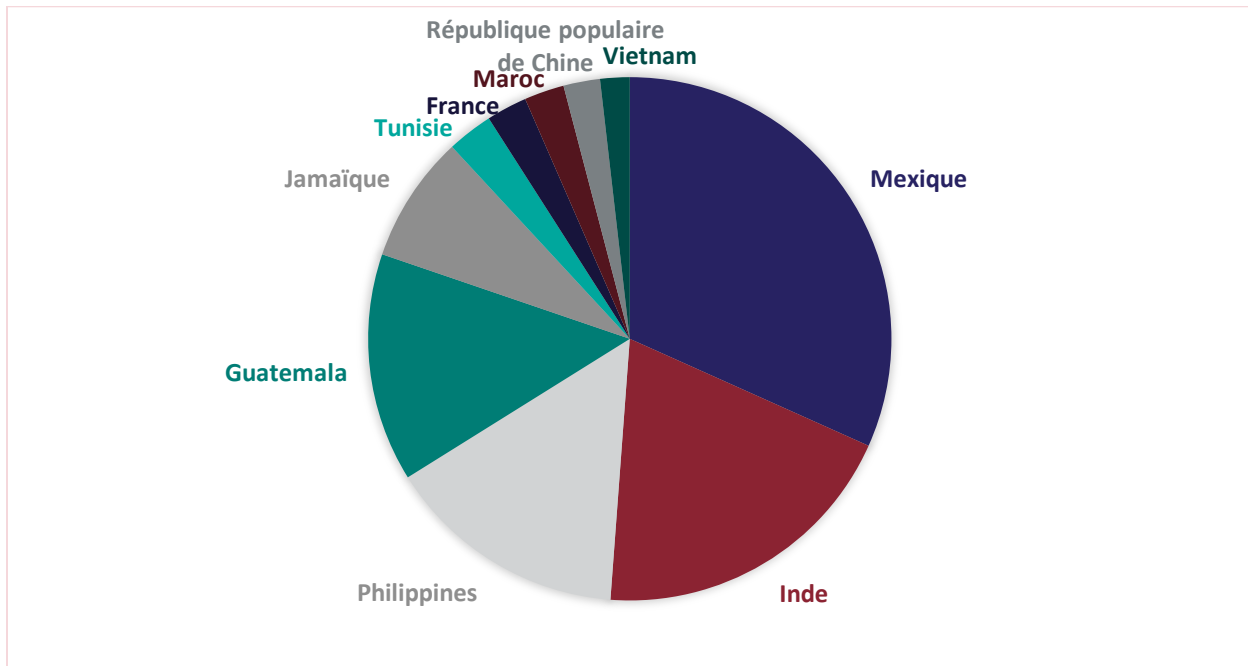
À eux seuls, les trois principaux pays (Inde, République populaire de Chine et Philippines) ont représenté près de la moitié (42 %) de l'ensemble des nouveaux résidents permanents en 2023¹¹. Lorsqu'on établit des comparaisons avec les dix principaux pays d'où proviennent les travailleurs étrangers, on constate un certain chevauchement des pays présentés, comme on peut le voir à la figure 3.

¹⁰ Figure préparée par la Bibliothèque du Parlement au moyen de renseignements tirés de Gouvernement du Canada, « [Résidents permanents – Mises à jour mensuelles d'IRCC – Canada – Résidents permanents selon le pays de citoyenneté](#) », Gouvernement ouvert, base de données, consultée le 5 avril 2024.

Veillez noter que ce graphique illustre la représentation proportionnelle des dix principaux pays sources de résidents permanents, et non la population totale. Les dix premiers pays sources représentaient 61,8 % de l'ensemble des résidents permanents en 2023.

¹¹ Ibid.

Figure 3 : Dix principaux pays de provenance des travailleurs étrangers temporaires en 2023¹²



En l'occurrence, la représentation proportionnelle parmi les dix principaux pays est même plus élevée. Le Mexique a représenté à lui seul plus du quart (25,0 %) des TET en 2023 et les cinq principaux pays (Mexique, Inde, Philippines, Guatemala et Jamaïque) ont représenté près des trois quarts (69,5 %) de tous les TET¹³.

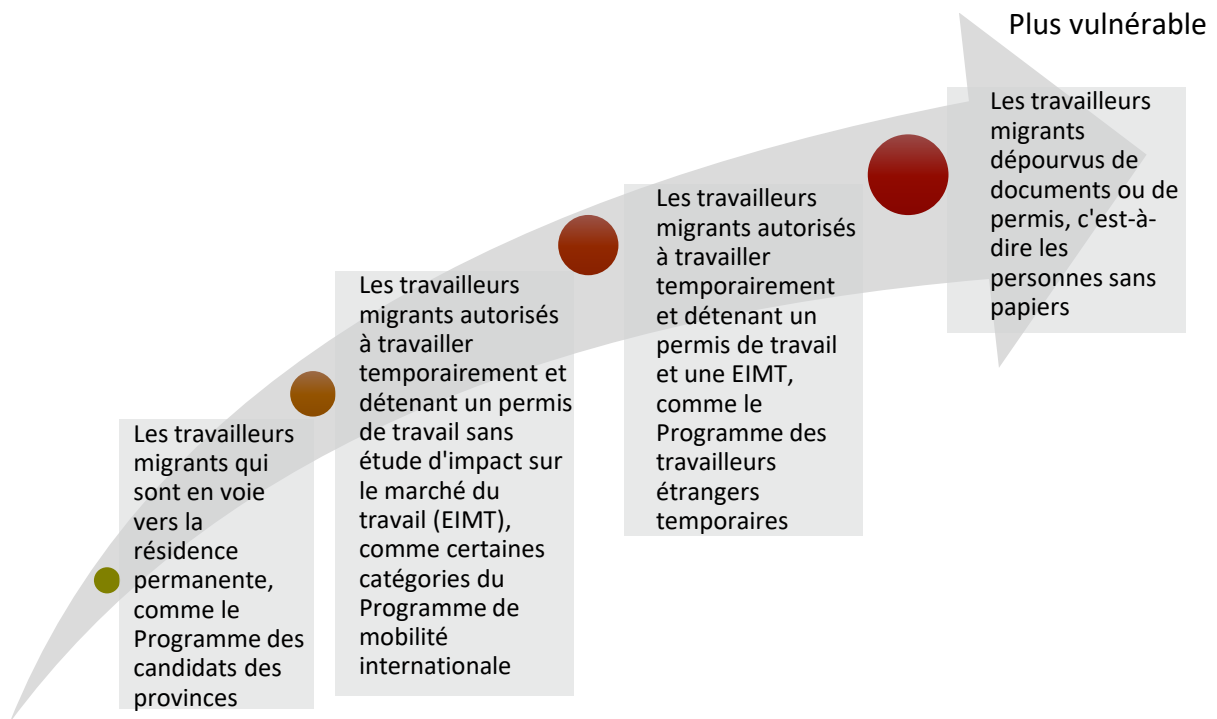
Bien que les TET représentent une proportion considérable des travailleurs migrants au Canada, pour répondre à divers besoins en matière d'immigration et de main-d'œuvre, quatre catégories de travailleurs migrants ont été créées, qui présentent toutes différents degrés de vulnérabilité aux abus de la main-d'œuvre et des droits fondamentaux. Ces groupes sont représentés à la figure 4, du moins vulnérable au plus vulnérable.

¹² Figure préparée par la Bibliothèque du Parlement au moyen de renseignements tirés de Gouvernement du Canada, « [Résidents temporaires : les détenteurs de Permis de travail du Programme de travailleurs étrangers temporaires \(PTÉT\) et du Programme de mobilité internationale \(PMI\) – Mises à jour mensuelles d'IRCC – Canada – Titulaires de permis de travail du programme de mobilité internationale selon le pays de citoyenneté et l'année à laquelle le permis est entré en vigueur](#) », Gouvernement ouvert, base de données, consultée le 5 avril 2024.

Veillez noter que ce graphique illustre la représentation proportionnelle des dix principaux pays sources des travailleurs étrangers temporaires, et non la population totale. Les dix premiers pays sources représentaient 78,9 % de l'ensemble des TET en 2023.

¹³ Ibid.

Figure 4 : Catégories de travailleurs migrants au Canada, des moins vulnérables aux plus vulnérables¹⁴



Moins vulnérable

Programmes et voies d'accès à la résidence permanente

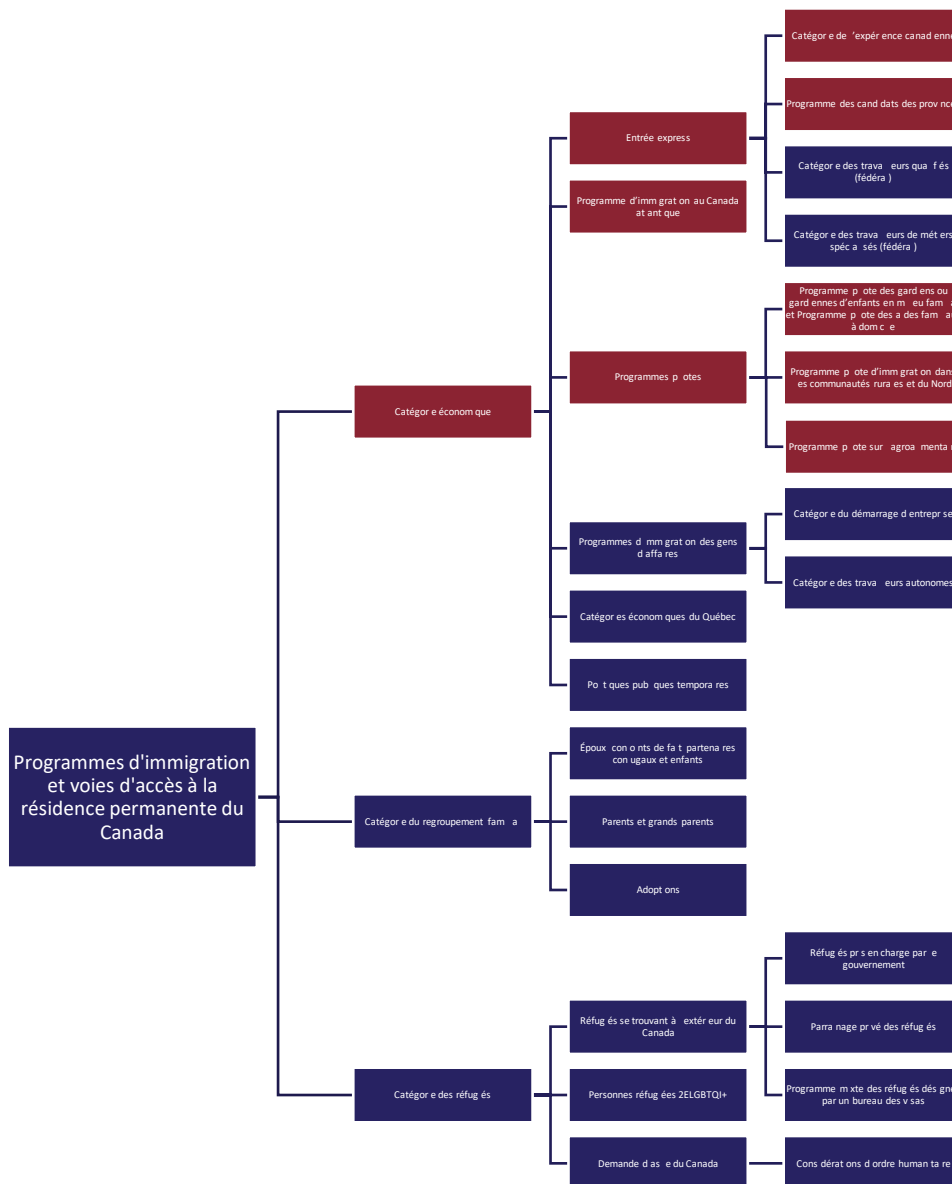
La première catégorie de travailleurs migrants, qui bénéficient d'une voie d'accès à la résidence permanente, représente une population limitée de travailleurs immigrants, pour lesquels se chevauchent les risques assumés par les travailleurs migrants et les protections accordées aux résidents permanents.

À la figure 5, on présente une vue d'ensemble du système d'immigration. Les programmes pertinents pour la présente étude et, par conséquent, pour les travailleurs qui occupent des postes à bas salaire et nécessitant moins de compétences, sont surlignés en rouge. Les possibilités de faire la transition vers la résidence permanente offertes à ces travailleurs migrants, comme les TET, sont limitées. Les personnes appartenant à des groupes marginalisés, comme les femmes, les personnes issues de la diversité des genres, la communauté 2ELGBTQI+, les personnes racialisées et les personnes qui ne parlent ni anglais ni français, pourraient trouver leurs options encore plus limitées.

¹⁴ Figure préparée par la Bibliothèque du Parlement à partir des renseignements fournis par IRCC et Emploi et Développement de la main-d'œuvre Canada (EDSC) ainsi que des témoignages entendus lors de l'étude du comité sur la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada.

Agissons maintenant : des solutions pour la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada

Figure 5 : Vue d'ensemble des programmes d'immigration et des voies d'accès à la résidence permanente du Canada¹⁵



¹⁵ Figure préparée par la Bibliothèque du Parlement à partir des renseignements fournis par IRCC. Veuillez noter que les catégories de la catégorie des réfugiés ne s'excluent pas nécessairement les unes les autres et qu'il existe des chevauchements entre les différentes façons d'obtenir la résidence permanente en tant que réfugié. En mars 2024, le ministre de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté a annoncé que deux nouveaux programmes pilotes seront lancés à l'automne 2024 : le Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et le Programme pilote d'immigration dans les communautés francophones. Lorsque ces nouveaux programmes pilotes ouvriront, le Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord deviendra un programme permanent.

IRCC, [Le Canada annonce de nouveaux programmes pilotes d'immigration pour soutenir les communautés rurales et francophones en situation minoritaire, et créera un programme permanent](#), communiqué de presse, 6 mars 2024.

Agissons maintenant : des solutions pour la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada

Il existe de nombreux programmes et politiques dans le cadre desquels les ressortissants étrangers peuvent travailler au Canada alors qu'ils sont en voie d'obtenir le statut de résident permanent. Dans le cadre de son étude, le comité a rencontré d'anciens travailleurs migrants temporaires qui avaient obtenu le statut de résident permanent (RP) pour eux-mêmes et les membres de leur famille grâce au parrainage au titre de la catégorie du regroupement familial, Entrée express (en grande partie la catégorie de l'expérience canadienne et le Programme des candidats des provinces), au Programme d'immigration au Canada Atlantique ainsi qu'à divers projets pilotes (en cours et révolus). Ces programmes sont élaborés en plus de détail au tableau 1.

Tableau 1 : Certaines voies d'accès à la résidence permanente¹⁶

Programme	Exigences linguistiques	Exigences liées aux études	Exigences en matière de travail	Cibles/Plafonds pour 2024
Catégorie de l'expérience canadienne ¹⁷	Oui	Non	1 an (1 560 heures) d'expérience de travail qualifié (niveaux FEER ¹⁸ de 0 à 3) au Canada au cours des 3 dernières années	Voir les notes
Programme de candidats des provinces (PCP) ¹⁹	Parfois	Parfois	Parfois	110 000
Programme d'immigration au Canada atlantique ²⁰	Oui	Oui	1 560 heures d'expérience professionnelle (FEER 0-4) au cours des 5 dernières années	6 500

¹⁶ Tableau préparé par la Bibliothèque du Parlement à l'aide de renseignements provenant d'IRCC.

La cible totale pour tous les programmes pilotes d'immigration économique (p. ex. le Programme pilote des gardiens ou gardiennes d'enfants en milieu familial, le Programme pilote des aides familiaux à domicile, le Programme pilote sur l'agroalimentaire, le Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord) pour 2024 est de 10 875.

¹⁷ La cible d'Entrée express, dont la Catégorie de l'expérience canadienne fait partie, est de 110 770 immigrants pour 2024, ce qui comprend d'autres travailleurs très qualifiés (fédéral).

¹⁸ Le gouvernement du Canada utilise le système de Classification nationale des professions (CNP) pour recenser et classer les emplois en fonction de la formation, des études, de l'expérience et des responsabilités (FEER) essentielles à leur exercice. Une majorité des exigences en matière d'immigration sont maintenant fondées sur les catégories élargies de FEER plutôt que sur les niveaux plus précis de la CNP. Il existe cinq catégories de FEER, allant des postes de gestion, de FEER 0, et des postes exigeant un diplôme universitaire, de FEER 1, à des postes nécessitant un diplôme collégial et de l'expérience en supervision et un apprentissage avancé, de FEER 2, des postes exigeant un diplôme collégial et une formation moindre, de FEER 3, des postes demandant un diplôme d'études secondaires et une formation minimale, de FEER 4, et, enfin, des emplois nécessitant une scolarité ou une formation officielle minimale, de FEER 5. Pour en savoir plus, veuillez consulter IRCC, [Trouver la classification nationale des professions \(CNP\)](#), dernière modification le 23 août 2023.

¹⁹ Les exigences linguistiques ainsi qu'en matière d'éducation et de travail varient d'une province à l'autre, si le candidat ne fait pas partie d'un autre processus d'Entrée express. Les demandeurs doivent être nommés par la province ou le territoire en question. Le Nunavut et le Québec n'ont pas de PCP.

²⁰ Les exigences linguistiques et en matière d'éducation varient selon le niveau de compétences associé à l'emploi, l'exigence minimale pour les emplois des catégories FEER 0-4 étant un diplôme d'études secondaires, et une évaluation des titres de compétences est effectuée si les diplômes ont été obtenus hors du Canada. Certaines exceptions aux exigences de travail

Agissons maintenant : des solutions pour la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada

Programme	Exigences linguistiques	Exigences liées aux études	Exigences en matière de travail	Cibles/Plafonds pour 2024
Programme pilote des gardiens ou gardiennes d'enfants en milieu familial et Programme pilote des aides familiaux à domicile ²¹	Oui	Oui	Voir les notes	2 750
Programme pilote sur l'agroalimentaire ²²	Oui	Au moins un diplôme d'études secondaires	1 560 heures de travail non saisonnier à temps plein, dans un emploi éligible, au cours des 3 dernières années	2 750
Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord ²³	Oui	Au moins un diplôme d'études secondaires	1 560 heures de travail au cours des 3 dernières années	2 750

Comme il est démontré au tableau 1, chacune de ces voies vers la résidence permanente comporte ses propres sous-catégories, exigences et complexités. Alors que les voies vers l'immigration illustrées à la figure 5 influent sur l'avenir de la main-d'œuvre migrante du pays, elles répondent généralement à des objectifs d'immigration différents, comme la réunification des familles et le parrainage de réfugiés.

Bon nombre des voies d'accès à la résidence permanente offertes aux travailleurs migrants à faible revenu sont, ou ont été, des projets pilotes. En vertu de la *Loi sur l'immigration et la protection des*

s'appliquent à certains diplômés de l'étranger. Les demandeurs qui ne vivent ou ne travaillent pas déjà au Canada doivent prouver qu'ils ont les fonds nécessaires à leur établissement.

²¹ Un diplôme d'études postsecondaires obtenu à la suite d'une année d'études au Canada ou l'équivalent obtenu à l'étranger est exigé, les diplômes obtenus à l'extérieur du Canada nécessite une évaluation des titres de compétences. Les demandeurs cumulant moins de 12 mois d'expérience de travail pertinente au Canada ne peuvent présenter une demande que dans la catégorie Acquisition d'expérience, alors que ceux ayant travaillé à temps plein comme gardien(ne) ou aide familial(e) au Canada pendant au moins 12 mois au cours des 36 derniers mois peuvent présenter une demande directement dans la catégorie Résidence permanente directe. Les programmes pilotes ont été lancés en 2019 et prendront fin en juin 2024.

²² Les diplômes obtenus à l'extérieur du Canada nécessite une évaluation des titres de compétences. Les exigences en matière de travail comprennent : une offre d'emploi non saisonnier à temps plein dans la transformation des produits de viande, les serres, les soins infirmiers, la floriculture et l'élevage d'animaux, à l'exception de l'aquaculture. L'expérience de travail doit avoir été acquise dans le cadre du PTET. Les demandeurs qui ne vivent ou ne travaillent pas déjà au Canada doivent également prouver qu'ils disposent des fonds nécessaires à leur établissement. En mai 2023, le programme pilote a été prolongé jusqu'en mai 2025, et les demandeurs peuvent maintenant choisir de satisfaire soit aux exigences relatives à l'offre d'emploi, soit aux exigences en matière d'éducation. Certains plafonds liés au type de profession ont également été retirés.

²³ Les emplois des catégories de FEER 0 à 3 exigent des compétences linguistiques et une éducation supérieure. Les diplômes obtenus à l'extérieur du Canada doivent faire l'objet d'une évaluation des titres de compétences. À l'expérience de travail applicable pourraient s'ajouter des exigences selon la profession visée. Certains étudiants étrangers sont également exemptés des exigences de travail. Le plafond fixé pour le programme en entier est de 2 750, toutefois répartis entre les 11 collectivités participantes dans le Nord de l'Ontario, au Manitoba, en Saskatchewan, en Alberta et en Colombie-Britannique. Les demandeurs qui ne vivent ou ne travaillent pas déjà au Canada doivent également prouver qu'ils disposent des fonds nécessaires à leur établissement. En mars 2024, la période de nomination a été prolongée jusqu'en août 2024.

Agissons maintenant : des solutions pour la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada

réfugiés, le ministre de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté peut donner des instructions ministérielles visant à établir un groupe limité de résidents permanents au sein de la catégorie de l'immigration économique²⁴. En vertu de ces programmes pilotes, qui peuvent être offerts pendant au plus cinq ans, le nombre de demandes à traiter ne peut excéder 2 750 par an²⁵.

L'objectif de ces programmes pilotes est de « mettre des approches novatrices à l'essai, pour répondre à des besoins économiques particuliers ou pour aider le gouvernement à réaliser ses priorités²⁶ ». Du lancement du premier programme pilote en avril 2013 jusqu'à novembre 2021, Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) a signalé avoir établi 11 programmes pilotes par voie d'instructions ministérielles, dont les programmes suivants :

- le Programme de visa pour démarrage d'entreprise (devenu permanent)²⁷;
- le Programme des aides familiaux (remplacé par le Programme pilote des aides familiaux à domicile et le Programme pilote des gardiens d'enfants en milieu familial)²⁸;
- la catégorie des immigrants investisseurs en capital de risque (qui a pris fin en 2020)²⁹;
- le Programme pilote d'immigration au Canada atlantique (devenu permanent comme le Programme d'immigration au Canada atlantique)³⁰;
- le Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord (qui, selon les informations disponibles, serait rendu permanent en 2024-2025)³¹;
- le Programme pilote sur l'agroalimentaire (prolongé jusqu'à mai 2025)³².

En plus des programmes pilotes établis en vertu de la catégorie de l'immigration économique par voie d'instructions ministérielles, il existe des programmes pilotes dans certaines provinces créés dans le cadre de leur PCP respectif. Par exemple, le Projet pilote sur les travailleurs critiques du Nouveau-Brunswick est un programme pilote de cinq ans qui permet à certains employeurs dans

²⁴ [Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés](#), L.C. 2001, ch. 27, art. 14.1(1).

²⁵ Ibid., art. 14.1(2) et 14.1(9).

²⁶ IRCC, Direction générale de la vérification interne et de la responsabilisation, [Audit interne des Programmes pilotes d'immigration](#), 29 mars 2022.

²⁷ IRCC, [Instructions ministérielles 7 \(IM7\) : Programme de visa pour démarrage d'entreprise](#); et IRCC, [Programme de visa pour démarrage d'entreprise](#).

²⁸ IRCC, [Instructions ministérielles 14 \(IM14\) : Programme des aides familiaux](#); et IRCC, [Instructions ministérielles 32 \(IM32\) et 63 \(IM63\) : Programme des aides familiaux](#).

²⁹ IRCC, [Instructions ministérielles 16 \(IM16\) : Instructions concernant la catégorie « immigrants investisseurs en capital de risque »](#).

³⁰ IRCC, [Instructions ministérielles 23 \(IM23\) : Programme pilote d'immigration au Canada atlantique](#); et IRCC, [Programme d'immigration au Canada atlantique](#).

³¹ IRCC, [Instructions ministérielles 33 \(IM33\) : Le Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord](#); et IRCC, [Le Canada annonce de nouveaux programmes pilotes d'immigration pour soutenir les communautés rurales et francophones en situation minoritaire, et créera un programme permanent](#), communiqué de presse, 6 mars 2024.

³² IRCC, [Instructions ministérielles 35 \(IM35\) : Projet pilote sur l'agroalimentaire](#).

Agissons maintenant : des solutions pour la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada

des secteurs à forte demande, comme ceux de la fabrication et de la transformation des produits de la mer, de recruter des demandeurs potentiels en fonction des besoins³³.

Les programmes pilotes jouent à l'évidence un rôle important pour savoir si une voie d'accès à la résidence permanente est viable et raisonnable. Cependant, comme l'ont souligné certains témoins, ils imposent aussi certaines restrictions. Une universitaire a mentionné que « les programmes pilotes ont créé de nouveaux obstacles, notamment en établissant des quotas³⁴ », alors qu'un avocat en droit de l'immigration a affirmé que « même les meilleurs avocats en immigration [...] commencent à réellement se perdre dans les programmes qui s'appliquent³⁵ ».

Programmes et politiques de migration temporaire

S'il est difficile de discuter des programmes de travailleurs étrangers temporaires au Canada, c'est en partie parce qu'ils sont si complexes. Les programmes de migration, qui étaient auparavant axés sur l'établissement permanent et la réunification des familles, visent de plus en plus les travailleurs temporaires issus de la migration, surtout depuis 2001, avec le lancement du programme pilote de travailleurs étrangers temporaires peu qualifiés, qui a ensuite été renommé « programme de travailleurs étrangers temporaires à bas salaire ».

Judy Fudge, Professeur d'études sur le travail, Université McMaster³⁶

Les travailleurs migrants tenus de vivre et de travailler temporairement au Canada sont plus vulnérables au spectre de violence et sont plus à risque d'obtenir de moins bons résultats en matière de santé et de bien-être que les résidents permanents ou les citoyens canadiens. Cette situation n'est pas attribuable à un facteur inhérent aux travailleurs migrants dans leur ensemble, mais plutôt à l'impact de différents problèmes, examinés plus en détail aux chapitres 1 et 2.

Le premier programme fédéral de travail migrant temporaire a été créé en réaction à la pénurie de main-d'œuvre dans les entreprises agricoles de l'Ontario au cours des années 1960. En 1966, le programme des travailleurs agricoles saisonniers des Antilles (États membres du Commonwealth) a été créé, d'abord comme un accord bilatéral entre la Jamaïque et le Canada. En 1973, le Programme des travailleurs étrangers temporaires a été créé dans l'objectif principal de donner

³³ Gouvernement du Nouveau-Brunswick, [Projet pilote sur les travailleurs critiques du Nouveau-Brunswick](#).

³⁴ SOCI, [Témoignages](#), 15 février 2023 (Geraldine Pratt, titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur l'économie des soins et le travail mondial et professeure, Département de géographie, Université de la Colombie-Britannique, à titre personnel).

³⁵ SOCI, [Témoignages](#), 16 novembre 2022 (Lou Janssen Dangzalan, membre du comité directeur, Association canadienne des avants en immigration).

³⁶ Judy Fudge, [La main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada, 17 novembre 2022](#), mémoire présenté au Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie (SOCI), 17 novembre 2022.

aux employeurs accès à de la main-d'œuvre étrangère temporaire « lorsque des Canadiens ou des résidents permanents qualifiés ne sont pas disponibles³⁷ ». Il a d'abord été lancé comme volet du programme « Emplois spécialisés », puis a été suivi, en 2002, de l'ajout du volet « peu spécialisé³⁸ ». En 2014, toutefois, l'absence de limites et de plafonds stricts a conduit Emploi et Développement social Canada (EDSC) à conclure que « des réformes sont nécessaires pour mettre un terme à la pratique croissante selon laquelle les employeurs établissent leur modèle d'entreprise sur l'accès à ce programme³⁹ ».

L'une des réformes de 2014 a été l'établissement de l'étude d'impact sur le marché du travail (EIMT), qui oblige les employeurs à démontrer quelles initiatives ils adoptent pour promouvoir l'embauche de main-d'œuvre locale. Les employeurs doivent obtenir une EIMT favorable avant de se voir accorder le droit d'embaucher des travailleurs étrangers temporaires (TET).

L'autre grande réforme, effectuée à la même époque, portait sur la création du Programme de mobilité internationale (PMI), dont l'objectif est de « promouvoir les intérêts économiques et culturels du Canada en général », ainsi que de créer un programme de main-d'œuvre temporaire qui n'impose pas aux employeurs le fardeau de démontrer, dans le cadre du processus d'EIMT, qu'il y a une pénurie de travailleurs canadiens⁴⁰. Le PTET relève toujours de la compétence partagée d'EDSC et d'IRCC, le premier étant responsable des questions liées au travail (p. ex., les EIMT, le régime d'application de la loi et de vérification de la conformité, etc.), et le dernier s'étant vu conférer la responsabilité de toutes celles liées à l'immigration. Le PMI relève entièrement de la compétence d'IRCC.

Depuis 2014, les mesures de réforme du PTET se poursuivent. Aujourd'hui, le programme comprend trois volets. On a remplacé les formulations « emplois spécialisés » et « emplois peu spécialisés », que l'on utilise précédemment, par ce qu'on appelle les volets des postes à bas salaire et des postes à haut salaire, le salaire offert par l'employeur (par rapport à la médiane provinciale ou territoriale) servant à déterminer de quel volet se prévaloir pour présenter une demande, car ceux-ci « ont chacun des exigences qui leur sont propres⁴¹ ». Bien que les volets des emplois à haut et à bas salaire donnent une orientation quant aux droits et aux responsabilités, bon nombre des programmes qui ont vu le jour en vertu du PTET ne s'intègrent pas parfaitement à ces volets. Par exemple, les postes d'aides familiaux et le volet agricole primaire permettent à l'employeur de choisir entre une demande visant un poste à salaire bas ou haut, selon les salaires courants pour les professions pour lesquelles il y a une pénurie de main-d'œuvre. Les employeurs désireux d'afficher des emplois pour le volet agricole primaire peuvent le faire par l'intermédiaire du Programme des

³⁷ Emploi et Développement social Canada (EDSC), *Évaluation du Programme des travailleurs étrangers temporaires*, juin 2021.

³⁸ Ibid.

³⁹ EDSC, *Archivée – Réforme globale du Programme des travailleurs étrangers temporaires*.

⁴⁰ Ibid.

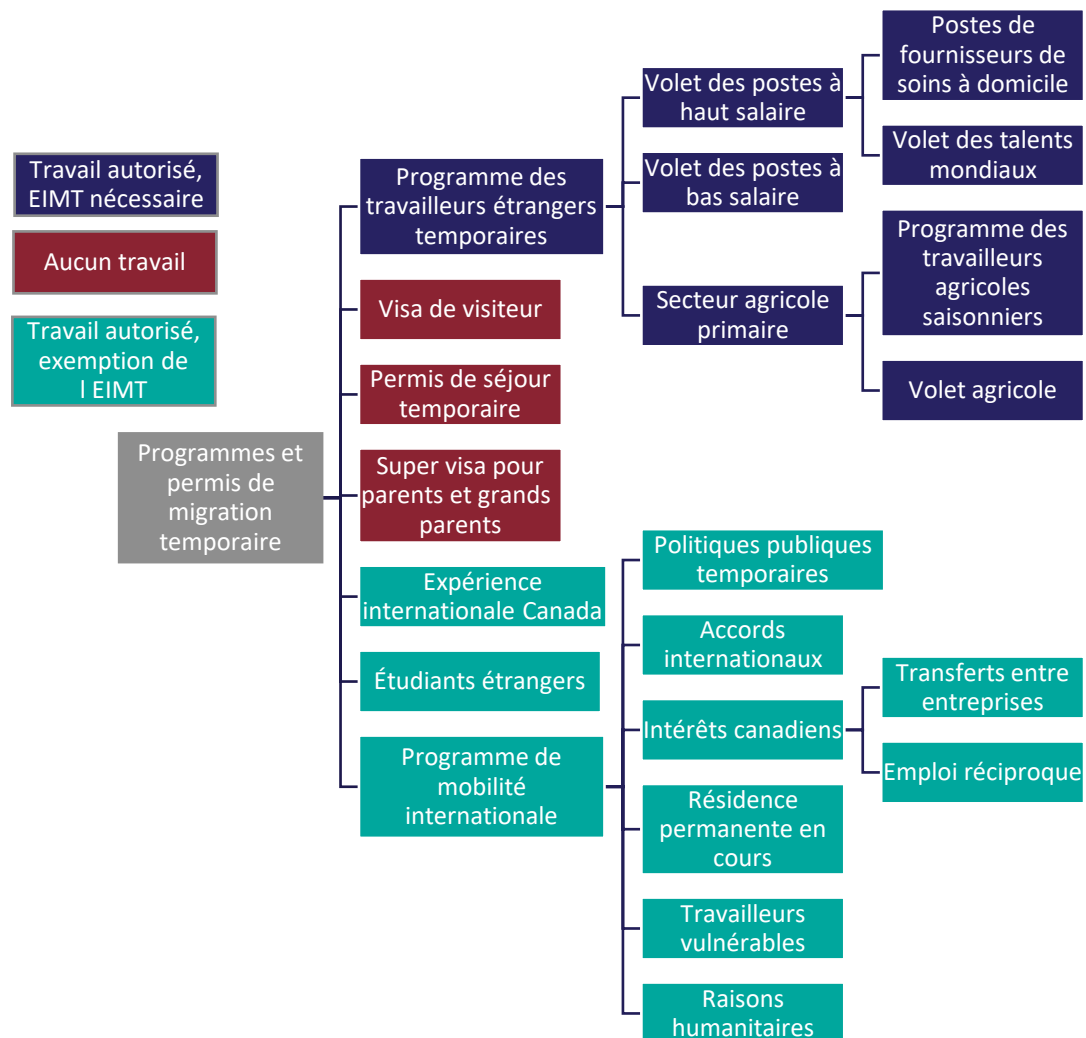
⁴¹ EDSC, *Embaucher un travailleur étranger temporaire pour un poste à haut salaire ou à bas salaire*.

Agissons maintenant : des solutions pour la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada

travailleurs agricoles saisonniers, ou encore les volets visant des postes à salaire bas et haut, selon le poste et le pays d'origine du travailleur migrant.

À la figure 6, on présente un aperçu des possibilités concernant les visites, la résidence et les emplois temporaires au Canada, les options de travail ainsi que les limites relevées.

Figure 6 : Programmes et permis de migration temporaire⁴²



Au tableau 2, on fournit plus de renseignements sur les exigences et les limites de certains volets en vertu du PTET. Certaines exigences standard s'appliquent : l'employeur doit démontrer (à l'aide

⁴² Figure préparée par la Bibliothèque du Parlement à l'aide des renseignements fournis par IRCC et EDSC. Veuillez noter que si la majorité des visiteurs ne sont pas autorisés à travailler pendant leur séjour au Canada, une politique publique temporaire mise en œuvre pendant la pandémie de COVID-19 (et prolongée depuis jusqu'au 28 février 2025) permet aux ressortissants étrangers en visite au Canada de demander et d'obtenir un permis de travail sans quitter le pays.

Agiissons maintenant : des solutions pour la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada

de l'EIMT) qu'aucun travailleur canadien n'est disponible⁴³; le salaire offert au TET doit équivaloir à celui des travailleurs canadiens⁴⁴, et l'employeur a la responsabilité de faciliter ainsi que de fournir l'accès à des soins de santé, y compris à une assurance-maladie, et ce, sans en recouvrer les coûts auprès des travailleurs.

Tableau 2 : Quelques volets du Programme des travailleurs étrangers temporaires⁴⁵

Programme/volet	Admissibilité et restrictions en matière de main d'œuvre	EIMT et exigences salariales	Exigences en matière de logement, de moyen de transport et d'assurance maladie
Volet des postes à hauts salaires⁴⁶	S.O.	Frais de traitement de 1 000 \$ par demande d'EIMT. Durée de l'emploi et admissibilité à l'EIMT ≤ 3 ans. Salaires > médiane provinciale ou territoriale.	Voir les notes.
Volet des postes à bas salaires⁴⁷	Chaque lieu de travail est assorti d'un plafond de 20 % sur les TET à bas salaires, avec quelques exceptions.	Frais de traitement de 1 000 \$ par demande. Durée de l'emploi et admissibilité à l'EIMT ≤ 2 ans. Salaires < médiane provinciale ou territoriale.	Transport gratuit entre le pays d'origine du travailleur migrant et le Canada. Accès à un logement adéquat, convenable et abordable.

⁴³ À compter du 1^{er} mai 2024, l'employeur devra également tenter de recruter des réfugiés ayant un permis de travail valide avant de faire une demande d'EIMT. EDSC, [Plan d'action pour les employeurs et la main-d'œuvre du Programme des travailleurs étrangers temporaires : Le gouvernement du Canada ajuste les mesures temporaires](#), communiqué de presse, 21 mars 2024.

⁴⁴ Depuis le 1^{er} janvier 2024, toutes les nouvelles demandes d'EIMT exigent des employeurs qu'ils mettent à jour leurs salaires des TET afin de « tenir compte des modifications au salaire courant » au début, durant et à la fin de la période d'emploi au moyen des données du Guichet-Emplois, et à compter du 1^{er} mai 2024, la période de validité des nouvelles EIMT passera de 12 à 6 mois (pas l'admissibilité ni la durée, mais la période au cours de laquelle l'EIMT peut être utilisée pour recruter un travailleur). EDSC, [Plan d'action pour les employeurs et la main-d'œuvre du Programme des travailleurs étrangers temporaires : Le gouvernement du Canada ajuste les mesures temporaires](#), communiqué de presse, 21 mars 2024.

⁴⁵ Tableau préparé par la Bibliothèque du Parlement à l'aide des renseignements fournis par IRCC et EDSC.

⁴⁶ L'employeur ne peut pas recouvrer les frais de l'EIMT auprès des travailleurs. Certaines familles ou personnes qui cherchent une aide à domicile ou un gardien d'enfants sont exemptées des frais de traitement de l'EIMT. Dans certaines provinces et certains territoires, il revient à l'employeur de payer l'assurance-maladie pour des soins médicaux d'urgence lorsque le PTET n'est pas couvert par le régime public d'assurance-maladie.

⁴⁷ Des mesures instaurées durant la pandémie de COVID-19 ont permis à certains employeurs dans des secteurs « en demande » (construction, soins de santé, divers types de fabrication, hébergement et restauration) de recruter jusqu'à 30 % de leur main-

Agiissons maintenant : des solutions pour la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada

Programme/volet	Admissibilité et restrictions en matière de main d'œuvre	EIMT et exigences salariales	Exigences en matière de logement, de moyen de transport et d'assurance maladie
Programme des travailleurs agricoles saisonniers⁴⁸	Travailleurs venant de l'un des 12 pays ayant conclu des ententes bilatérales au titre de ce programme pour du travail agricole primaire dans des exploitations agricoles. Contrat d'une durée de 6 semaines à 8 mois, entre le 1 ^{er} janvier et le 15 décembre annuellement.	L'EIMT est sans frais.	Arrangements pour le transport entre le pays d'origine et le Canada. Transport gratuit entre le logement et les lieux de travail. Accès gratuit à un logement adéquat, convenable et abordable.
Volet agricole⁴⁹	Travail agricole dans une exploitation agricole.	L'EIMT est sans frais.	Transport gratuit entre le pays d'origine et le Canada. Transport gratuit entre le logement et les lieux de travail. Accès à un logement adéquat, convenable et abordable.

En plus de satisfaire à toutes ces exigences, la plupart des personnes nées à l'étranger ont besoin d'un permis de travail pour pouvoir travailler légalement au Canada⁵⁰. Il existe deux types principaux de permis de travail. Ainsi, les permis de travail ouverts permettent à un travailleur

d'œuvre par l'intermédiaire du volet des bas salaires du PTET. Pour les employeurs de la construction et de la santé, ces mesures resteront en vigueur jusqu'en août 2024, mais en mars 2024, il a été annoncé que les autres secteurs seraient de nouveau soumis à un plafond de 20 % à compter du 1^{er} mai 2024. Un certain nombre d'exemptions sont prévues pour le plafond des bas salaires, y compris pour des postes dans l'agriculture primaire, la prestation de soins dans des établissements de soins de santé et le travail saisonnier. L'employeur n'est pas autorisé à récupérer les frais de transport, mais il peut facturer le logement au travailleur s'il est considéré comme abordable.

⁴⁸ Les 12 pays couverts par le PTAS sont le Mexique, les pays des Caraïbes : Anguilla, Antigua-et-Barbuda, la Barbade, la Dominique, la Grenade, la Jamaïque, Montserrat, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Saint-Vincent-et-les-Grenadines et Trinidad-et-Tobago. La liste limitée des secteurs agricoles précise ce qui suit : produits apicoles, fruits, légumes, champignons, fleurs, arbres de pépinière cultivés, semences de colza pédigrées, maïs de semence, céréales, oléagineux, sirop d'érable, gazon, tabac, bovins, produits laitiers, canards, chevaux, visons, volailles, moutons et porcs. Les employeurs doivent pouvoir offrir au moins 240 heures de travail par période de 6 semaines. Sauf en Colombie-Britannique, le travailleur peut recouvrer une partie des coûts de transport en provenance et à destination du pays d'origine. Contrairement à la plupart des autres volets du PTET, les employeurs peuvent transférer des travailleurs, à condition d'obtenir le consentement du travailleur avant l'approbation de leur représentant étranger respectif au Canada et d'EDSC. Les transferts ou les échanges informels ne sont pas autorisés.

⁴⁹ La liste des produits admissibles au volet agricole est la même que pour le PTAS. Le travailleur pourrait ne pas recouvrer les coûts du transport (au début et à la fin du contrat et pour se rendre au lieu de travail chaque jour). Si l'employeur donne accès à un hébergement à titre de propriétaire, il ne peut déduire plus de 30 \$ par semaine pour les travailleurs non spécialisés, ou pas plus de 30 % du revenu mensuel brut d'un travailleur spécialisé.

⁵⁰ IRCC, [Permis de travail : Au sujet du processus](#).

migrant de travailler pour pratiquement n'importe quel employeur au Canada⁵¹. Les permis de travail liés à un employeur donné sont restreints à un seul employeur et à un seul lieu de travail. Ces permis sont également appelés permis de travail « liés » ou « fermés ». Tous les permis de travail délivrés dans le cadre du PTET nécessitent la preuve d'une EIMT positive et sont liés à un employeur donné. Les permis de travail délivrés dans le cadre d'un programme comparable, comme le PMI, ne nécessitent pas d'EIMT, mais il faut une preuve d'offre ou de contrat d'emploi, et certains pourraient toujours nécessiter un permis de travail lié à un employeur donné. Certaines personnes pourraient également être admissibles à des programmes comme Expérience internationale Canada, qui sont ouverts, et ne nécessitent pas d'employeur, d'offre d'emploi ou d'EIMT.

Après une introduction aux programmes d'immigration et de migration les plus pertinents auprès des travailleurs migrants vulnérables, le chapitre 1 s'éloignera des spécificités de chaque programme pour se concentrer sur les enjeux qui rendent ces travailleurs plus vulnérables, et s'aventurera vers des solutions possibles.

⁵¹ Les exceptions comprennent les [employeurs qui ne respectent pas les conditions](#).

CHAPITRE 1 : EXAMINER LES ENJEUX QUI AGGRAVENT LA VULNÉRABILITÉ DES TRAVAILLEURS MIGRANTS ET IDENTIFIER DES IDÉES NOVATRICES

Nous ne devons pas oublier que ce sont des êtres humains qui sont en jeu. Pas des intrants en main-d'œuvre, mais bel et bien des êtres humains qui font partie de nos collectivités, qui font régulièrement l'objet d'abus par les employeurs, qui vivent dans l'insécurité perpétuelle et qui sont séparés de leur famille pendant de longues périodes. Ce sont nos voisins, nos amis et des gens qui contribuent au fonctionnement de notre économie.

Fay Faraday, professeure agrégée, Université York⁵²

Les travailleurs migrants sont loin de constituer un groupe homogène, et la diversité de leurs expériences l'illustre bien. Plutôt que d'attribuer à un seul programme ou à une seule politique la responsabilité de tous les abus subis par les travailleurs, de nombreux enjeux figurant sur l'échiquier complexe de programmes peuvent accroître la vulnérabilité des travailleurs aux abus et aux mauvais traitements. Même si les travailleurs canadiens peuvent également devoir composer avec certains de ces enjeux (surtout ceux devant composer avec des facteurs d'identité intersectionnels), d'autres enjeux se limitent strictement aux travailleurs migrants.

En réaction aux préoccupations à long terme concernant l'abus des travailleurs migrants, le gouvernement fédéral a mis en œuvre différentes mesures provisoires, et a apporté des modifications aux politiques ainsi qu'aux programmes. Cependant, le comité a pris connaissance du fait que « ses efforts [ont] systématiquement échoués », et que les « rafistolages ne peuvent atténuer le risque, accru par l'État » inhérent à cette vision de l'emploi et que : « Ce tort ne saurait être réparé par des réformettes⁵³ ».

⁵² SOCI, [Témoignages](#), 16 février 2023 (Fay Faraday, professeure agrégée, Osgood Hall Law School, Université York, à titre personnel).

⁵³ Ibid.

La vulnérabilité et les abus ne sont pas inhérents à ces travailleurs ou à leur emploi; ils sont plutôt créés et perpétués activement par des politiques, des programmes et des règlements.

Legal Assistance of Windsor; FCJ Refugee Centre; et Ministry for Social Justice, Peace, and Creation Care avec la congrégation Sisters of St. Joseph of Toronto⁵⁴.

La plus grande partie des problèmes dont nous discutons sont les plus pertinents pour les travailleurs dans le cadre du PTET, et sont étayés par les témoignages que le comité a entendus et a reçus. Cependant, le PTET n'est qu'un nom pour un ensemble de divers problèmes qui font augmenter la vulnérabilité des travailleurs migrants. Dans la mesure du possible, dans ce rapport, nous nous concentrons sur la série d'enjeux qui font du PTET ce qu'il est, et non sur le programme même. Elizabeth Kwan a fait remarquer : « On aura beau apporter tous les ajustements que l'on voudra », mais, tant que certains problèmes, comme celui du permis de travail lié à un employeur donné, continueront de se poser, ces travailleurs demeureront vulnérables⁵⁵.

L'enjeu du permis de travail lié à un employeur donné

L'immense majorité des travailleurs migrants, des défenseurs de leurs droits, des universitaires et des économistes ont déclaré que les permis de travail liés à un employeur donné causaient le problème de vulnérabilité le plus flagrant. Ces permis sont surtout associés au PTET, mais Judy Fudge souligne qu'« environ un tiers » des participants au PMI détiennent aussi un permis de travail lié à un employeur donné⁵⁶.

En résumé, selon Catherine Bryan, le permis de travail fermé représente une préoccupation principale des travailleurs migrants, car il les empêche « de se plaindre des difficultés qu'ils peuvent éprouver, sans compter qu'il leur est presque impossible de quitter leur emploi⁵⁷ ». Elizabeth Kwan a ajouté que ce permis rendait « les travailleurs migrants vulnérables à la maltraitance et à l'exploitation et assure aux employeurs une main-d'œuvre migrante stable, à bas salaires et docile⁵⁸ ».

⁵⁴ Legal Assistance of Windsor, FCJ Refugee Centre and Ministry for Social Justice, Peace, and Creation Care avec la congrégation Sisters of St. Joseph of Toronto, [Mémoire sur la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada](#), mémoire présenté au SOCI, 2 novembre 2023.

⁵⁵ SOCI, [Témoignages](#), 17 novembre 2022 (Elizabeth Kwan, chercheuse principale, Congrès du travail du Canada, à titre personnel).

⁵⁶ Il s'agit notamment des personnes mutées à l'intérieur d'une société et des accords internationaux (tels que l'accord Canada-États-Unis-Mexique et l'accord économique et commercial global entre le Canada et l'Union européenne). Judy Fudge, [La main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada, 17 novembre 2022](#), mémoire présenté au SOCI, 17 novembre 2022.

⁵⁷ SOCI, [Témoignages](#), 27 septembre 2023 (Catherine Bryan, professeure agrégée, École de travail social, Université Dalhousie, à titre personnel).

⁵⁸ SOCI, [Témoignages](#), 17 novembre 2022 (Elizabeth Kwan, chercheuse principale, Congrès du travail du Canada, à titre personnel).

La science confirme que ces permis de travail limitent la liberté physique d'ouvriers et augmentent le risque d'abus par l'employeur, de vol de leur salaire, de harcèlement psychologique, physique et sexuel, de coups et blessures, de viol, d'esclavage pour dettes, de trafic de personnes ainsi que de maladie, d'accidents et de mortalité liés au travail.

Eugénie Depatie-Pelletier, Association pour les droits des travailleuses de maison et de ferme⁵⁹

Même si le comité a entendu de nombreux témoins parler des questions intrinsèques au permis de travail lié à un employeur donné, des employeurs et des représentants de l'industrie ont aussi expliqué pourquoi ce permis était important pour eux. Paul Lansbergen a fait part de son expérience personnelle de l'industrie des produits de la mer, établissant que « des coûts s'ajoutent à ceux qu'on débourse pour attirer et embaucher un Canadien ou un résident permanent », y compris les frais de traitement de l'EIMT ainsi que les coûts du transport, du logement et de l'assurance-maladie⁶⁰. De tels investissements dans chaque travailleur accroissent le niveau de risque pour l'employeur, qui doit donc bénéficier d'un certain degré de certitude quant à la stabilité de son effectif. La présidente d'alors de la Fédération canadienne de l'agriculture a partagé les sentiments d'un employeur qui a investi dans un TET : « Lorsque l'exploitant part chercher les travailleurs à l'aéroport, il prie pour qu'ils soient à bord de l'avion et qu'ils rentrent avec lui parce qu'il a des postes à pourvoir et qu'il a besoin d'eux⁶¹ ».

⁵⁹ SOCI, [Témoignages](#), 15 février 2023 (Eugénie Depatie-Pelletier M.Sc., LL.D., directrice générale, Association pour les droits des travailleuses de maison et de ferme).

⁶⁰ SOCI, [Témoignages](#), 7 juin 2023 (Paul Lansbergen, président, Conseil canadien des pêches).

⁶¹ En janvier 2024, l'ancienne présidente de la Fédération canadienne de l'agriculture, Mary Robinson, a été nommée au Sénat. Comme elle a témoigné devant le comité en sa qualité de présidente en novembre 2022, les observations figurant dans ce rapport ne sont pas en lien avec son mandat de sénatrice.

SOCI, [Témoignages](#), 24 novembre 2022 (Mary Robinson, présidente, Fédération canadienne de l'agriculture).

Impact : la réticence et la peur associées à l'exercice des droits du travail, de la mobilité de la main-d'œuvre et des droits de la personne

L'obstacle principal auquel font face les travailleurs agricoles migrants en ce qui concerne l'accès à leurs droits est la nature précaire de leur travail et de leur statut d'immigrant au Canada. Leur permis de travail est lié à un seul employeur qui peut les congédier sans procédure de règlement des griefs. Une fois congédiés, ils risquent généralement d'être rapatriés immédiatement et de perdre le logement, les soins de santé et l'autorisation de travailler légalement au Canada qui sont fournis dans leur contrat.

Analyse Weiler, Groupe de travail sur la santé des travailleurs migrants⁶²

Le gouvernement du Canada mentionne que « le droit canadien protège tous les travailleurs », et que les migrants qui ont un permis de travail pour un employeur précis ont « les mêmes droits et protections que les Canadiens et les résidents permanents⁶³ ». Toutefois, le comité a entendu que dans « les faits, en raison de la précarité des travailleurs, lorsqu'ils font valoir leurs droits, ils sont licenciés, expulsés du pays et souvent contraints de continuer de travailler dans des conditions d'exploitation⁶⁴ ».

Au fond, le permis de travail lié à un employeur donné empêche le travailleur de chercher un emploi compétitif en lui interdisant de travailler pour un autre employeur, ou même à n'importe quel autre endroit que celui qui a été déterminé. Cela peut entraîner une importante inégalité de pouvoir entre le travailleur migrant et son employeur. Le comité a été informé du fait qu'« un extraordinaire déséquilibre de pouvoir » dépasse le « déséquilibre de pouvoir typique [dans le milieu de travail]⁶⁵ ».

Dans le cadre de la relation de travail typique dont jouissent la plupart des Canadiens, le travailleur est motivé par la volonté de conserver son emploi, et son employeur, sa main-d'œuvre. Dans le cas de la main-d'œuvre migrante, le mobile d'action de l'employeur reste le même, mais les travailleurs peuvent subir des pressions supplémentaires liées au statut d'immigrant, à la

⁶² SOCI, [Témoignages](#), 24 novembre 2022 (Analyse Weiler, professeure adjointe, Département de sociologie, Université de Victoria, Groupe de travail sur la santé des travailleurs migrants).

⁶³ Parmi les autres interdictions, citons le fait de forcer des TET à effectuer un travail dangereux ou à travailler alors qu'ils sont malades ou blessés, et d'exercer des pressions pour qu'ils effectuent des heures supplémentaires non planifiées ou non rémunérées ou de les forcer à le faire.

EDSC, [Travailleurs étrangers temporaires – Vos droits sont protégés](#).

⁶⁴ SOCI, [Témoignages](#), 16 février 2023 (Fay Faraday, professeure agrégée, Osgood Hall Law School, Université York, à titre personnel).

⁶⁵ SOCI, [Témoignages](#), 24 novembre 2022 (Leah F. Vosko, professeure, Département de science politique, Université York, Groupe de travail sur la santé des travailleurs migrants).

Agissons maintenant : des solutions pour la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada

réunification des familles, aux emplois futurs et même au logement. Un travailleur migrant a fait part au comité des difficultés associées au fait de devoir quitter sa famille ainsi que de renoncer à ses aspirations professionnelles et à sa culture pour essayer de faire sa vie au Canada, seulement pour risquer d'être renvoyé dans son pays comme si de rien n'était⁶⁶.

Je pense que, essentiellement, le système pénalise le travailleur en raison de l'énorme déséquilibre du pouvoir causé par le permis de travail lié.

Deena Ladd, Workers' Action Centre⁶⁷

Les travailleurs migrants qui possèdent un permis de travail fermé sont donc souvent dissuadés d'aborder directement avec leur employeur le sujet des violations des droits de la personne et du travail, ou même de les dénoncer indirectement, comme par l'intermédiaire d'organismes communautaires et d'instances gouvernementales. De nombreux travailleurs migrants et leurs défenseurs ont exprimé la crainte de représailles à court terme (avec des conséquences comme la perte de leur travail et leur renvoi du Canada) ou à long terme (ce qui risque d'entraîner des conséquences sur leur capacité de revenir pour un emploi saisonnier annuel ou de demander à leur employeur de les parrainer comme résidents permanents). Il est important de noter que, peu importe que des représailles représentent ou non une possibilité réelle, dans chaque situation, les conséquences sont suffisamment sérieuses pour que, souvent, les travailleurs migrants ne veuillent pas prendre ce risque. Un organisme d'intégration communautaire a dit avoir appris par expérience qu'il « est difficile pour un nouvel arrivant, par peur de représailles, de s'ouvrir et de dire qu'il vit des défis⁶⁸ ». Un travailleur migrant a déclaré que, s'il mentionnait quoi que ce soit à l'employeur, celui-ci le renverrait dans son pays⁶⁹.

En somme, ces permis « signifient que les travailleurs temporaires et migrants sont incapables de fuir des conditions de travail dangereuses et des employeurs qui punissent » et les empêchent « de quitter une situation de violence⁷⁰ ».

⁶⁶ Un travailleur migrant, Nouveau-Brunswick, témoignage entendu lors de la mission d'étude du comité.

⁶⁷ SOCI, [Témoignages](#), 17 novembre 2022 (Deena Ladd, directrice générale, v).

⁶⁸ SOCI, [Témoignages](#), 21 septembre 2023 (Angèle Losier, directrice générale, Centre d'accueil et d'accompagnement francophone des immigrants du Sud-Est du Nouveau-Brunswick).

⁶⁹ Un travailleur migrant, Nouveau-Brunswick, témoignage entendu lors de la mission d'étude du comité.

⁷⁰ National Farmers Union, [Supporting the rights of temporary and migrant workers](#), mémoire présenté au SOCI, 30 octobre 2023; et SOCI, [Témoignages](#), 8 juin 2023 (Ryan MacRae, coordonnateur, Programme des travailleurs migrants, Institut Cooper).

Impact : la pente dangereuse de l'exploitation des travailleurs vers la servitude

Je le dis sans équivoque que la mesure visant à lier des travailleurs à des employeurs s'apparente à une servitude moderne au Canada.

Amanda Aziz, Migrant Workers Centre⁷¹

Comme conséquence fondamentale du manque de mobilité de la main-d'œuvre et de la crainte de représailles, les travailleurs migrants titulaires d'un permis de travail lié à un employeur donné sont particulièrement vulnérables à de l'exploitation, qui peut se transformer en travail forcé. Selon la *Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930* de l'Organisation internationale du Travail (OIT), le travail forcé ou obligatoire s'entend de « tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré⁷² ». Le gouvernement du Canada a ratifié la Convention en juin 2011⁷³. L'OIT précise en outre que le caractère volontaire de la contribution du travailleur repose sur son consentement véritable et éclairé aux modalités ainsi qu'aux réalités de ses conditions de travail⁷⁴.

Le comité a été informé qu'en conséquence du permis de travail lié à un employeur donné, le PTET « donne lieu à des conditions qui ressemblent à du travail forcé⁷⁵ ».

À la fin de l'été 2023, Tomoya Obokata, Rapporteur spécial des Nations Unies sur les formes contemporaines d'esclavage, y compris leurs causes et leurs conséquences (Rapporteur spécial des Nations Unies), a passé deux semaines en visite au Canada, plus précisément à Ottawa, à Moncton, à Toronto, à Montréal et à Vancouver, afin d'évaluer les initiatives que déploie le gouvernement du Canada pour prévenir et combattre les formes contemporaines d'esclavage⁷⁶. Bien que la mission ne se concentrait pas uniquement sur les travailleurs migrants, ceux-ci ont été identifiés comme un groupe touché par les formes contemporaines d'esclavage au Canada⁷⁷. Dans sa déclaration de fin de mission, le Rapporteur a également indiqué être préoccupé par le fait que certaines catégories de travailleurs migrants, notamment les volets de l'agriculture et des postes à bas salaires du PTET, sont plus vulnérables aux pratiques de travail abusives en raison des politiques qui « régissent leur statut d'immigrant, leur emploi et leur logement au Canada⁷⁸ ». Il a par ailleurs souligné que « cette

⁷¹ SOCI, *Témoignages*, 16 février 2023 (Amanda Aziz, avocate salariée, Migrant Workers Centre).

⁷² Organisation internationale du Travail (OIT), *Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930*.

⁷³ OIT, *Ratifications pour Canada*, consulté le 15 décembre 2023.

⁷⁴ OIT, *Que sont le travail forcé, l'esclavage moderne et la traite des êtres humains?*

⁷⁵ Legal Assistance of Windsor, FCJ Refugee Centre and Ministry for Social Justice, Peace, and Creation Care with the Sisters of St. Joseph of Toronto, *Mémoire sur la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada*, mémoire présenté au SOCI, 2 novembre 2023.

⁷⁶ Tomoya Obokata, *Déclaration de fin de mission*, Rapporteur spécial sur les formes contemporaines d'esclavage, y compris leurs causes et leurs conséquences, 6 septembre 2023.

⁷⁷ Ibid.

⁷⁸ Ibid.

Agissons maintenant : des solutions pour la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada

main-d'œuvre est disproportionnellement racialisée⁷⁹ ». La déclaration recommandait d'éliminer les permis de travail liés à un employeur donné, d'améliorer la coordination proactive et la communication entre les gouvernements fédéraux, provinciaux et territoriaux, d'inclure les travailleurs migrants dans les politiques et les décisions de programme ayant une incidence pour eux et de régler tous les programmes relevant du PTET par l'intermédiaire d'ententes bilatérales avec les pays sources⁸⁰.

Par ailleurs, en octobre 2023, le comité a eu l'occasion d'entendre directement le Rapporteur spécial des Nations Unies, qui a confirmé qu'il avait déterminé qu'il existait des problèmes de vulnérabilité aux abus et au travail forcé, mais a indiqué : « Je ne dis pas du tout que ce phénomène est répandu au Canada⁸¹. » Le Rapporteur spécial a également reconnu qu'il avait rencontré une centaine de travailleurs migrants de partout au Canada, mais qu'il n'avait visité aucun lieu de travail ou d'hébergement⁸². Il a informé le comité que la déclaration de fin de mission présentait ses conclusions initiales et qu'un rapport plus détaillé suivrait au milieu de l'année 2024, après qu'il ait eu l'occasion d'examiner plus de témoignages et d'informations⁸³.

Je tiens à reconnaître que le gouvernement fédéral ainsi que les gouvernements provinciaux et territoriaux ont récemment pris des mesures afin de mieux protéger les travailleurs migrants, que ce soit par voie législative ou par d'autres moyens, et qu'ils ont pu me donner des exemples de bonnes pratiques lors de mes visites. Je crois également qu'un grand nombre d'employeurs se conforment effectivement aux lois et aux règlements en vigueur et qu'ils protègent les droits des travailleurs migrants. Toutefois, le fait que des travailleurs migrants de divers secteurs sont toujours victimes d'exploitation montre clairement qu'il faut faire plus.

Tomoya Obokata, Rapporteur spécial des Nations Unies⁸⁴

Au sujet de la pente dangereuse, le Rapporteur spécial des Nations Unies a fait remarquer : « Il est souvent difficile de faire la distinction entre l'exploitation par le travail, le travail forcé, la servitude et l'esclavage. Il y a l'exploitation par le travail, et si elle devient involontaire, alors il s'agit de travail

⁷⁹ Ibid.

⁸⁰ Ibid.

⁸¹ SOCI, [Témoignages](#), 5 octobre 2023 (Tomoya Obokata, Rapporteur spécial sur les formes contemporaines d'esclavage, y compris leurs causes et leurs conséquences, du Conseil des droits de l'homme des Nations unies, à titre personnel).

⁸² Ibid.

⁸³ Ibid.

⁸⁴ Tomoya Obokata, [Déclaration de fin de mission](#), Rapporteur spécial sur les formes contemporaines d'esclavage, y compris leurs causes et leurs conséquences, 6 septembre 2023.

forcé. Si le degré de contrôle monte d'une manière ou d'une autre, cela devient de la servitude et de l'esclavage⁸⁵ ».

Impact : des travailleurs sans statut et sans papiers

Les travailleurs migrants qui vivent et travaillent au Canada avec des permis de travail à durée limitée propres à un employeur courent un plus grand risque de perdre leur statut lorsqu'ils ne sont pas en mesure de respecter les critères d'admissibilité de leur programme d'immigration existant ou qu'ils dépassent la durée autorisée de leur séjour au Canada⁸⁶. Le comité a appris qu'il « existe de nombreuses façons pour les travailleurs de perdre leur statut, souvent sans que ce soit de leur faute⁸⁷ », et que les migrants « peuvent facilement devenir sans papiers une fois que leur autorisation temporaire, comme les permis de travail ou d'études ou d'autres permis, expire⁸⁸ ». Selon les estimations, il y aurait actuellement entre 20 000 et 600 000 travailleurs sans papier au Canada⁸⁹.

Dans de nombreux cas, le travailleur lui-même n'est pas au courant du fait qu'il n'a plus de statut. Les consultants et les représentants en immigration frauduleux sont la cause la plus fréquente de non-respect des exigences d'IRCC et d'EDSC par les travailleurs migrants⁹⁰. Une fois que leur situation est irrégulière, ces travailleurs n'ont actuellement aucun moyen de la régulariser et d'obtenir par la suite un permis de travail légal ou la résidence permanente et, s'ils sont découverts, ils risquent d'être expulsés. Sur la base de ces conséquences, le fait d'être sans papiers en soi entraîne leur vulnérabilité aux mauvais traitements.

Impact : la souplesse limitée offerte aux employeurs

Alors qu'une majorité d'employeurs se sont dit préoccupés par le fait que l'élimination des permis de travail liés à un employeur donné dans le cadre du PTET mettrait en péril leurs investissements et la stabilité de leur main-d'œuvre, d'autres ont relevé un autre problème concernant ces permis. Compte tenu de la souplesse limitée offerte par le PTET, les employeurs ne parviennent pas à répondre aux besoins de main-d'œuvre fluctuants des industries saisonnières. Ils ne disposent pas de la marge de manœuvre nécessaire pour réinstaller temporairement les travailleurs dans un autre lieu de travail ni pour accorder des promotions à ceux qui possèdent des compétences spécialisées en les plaçant dans des postes en demande. Jerry Gavin a indiqué : « En raison de la

⁸⁵ SOCI, [Témoignages](#), 5 octobre 2023 (Tomoya Obokata, Rapporteur spécial sur les formes contemporaines d'esclavage, y compris leurs causes et leurs conséquences, du Conseil des droits de l'homme des Nations unies, à titre personnel).

⁸⁶ IRCC, [CIMM – Migrants sans papier – 14 juin 2023](#), 10 janvier 2023.

⁸⁷ SOCI, [Témoignages](#), 16 février 2023 (Amanda Aziz, avocate salariée, Migrant Workers Centre).

⁸⁸ Legal Assistance of Windsor, FCJ Refugee Centre and Ministry for Social Justice, Peace, and Creation Care with the Sisters of St. Joseph of Toronto, [Mémoire sur la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada](#), mémoire présenté au SOCI, 2 novembre 2023.

⁸⁹ IRCC, [CIMM – Migrants sans papier – 14 juin 2023](#), 10 janvier 2023; Marie Woolf, « [Ottawa plans to create Canadian citizenship path for undocumented immigrants](#) », *The Globe and Mail*, 14 décembre 2023; et SOCI, [Témoignages](#), 16 février 2023 (Fay Faraday, professeure agrégée, Osgoode Hall Law School, Université York, à titre personnel).

⁹⁰ SOCI, [Témoignages](#), 17 novembre 2022 (Deena Ladd, directrice générale, Workers' Action Centre).

Agissons maintenant : des solutions pour la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada

grave pénurie de main-d'œuvre locale, les travailleurs étrangers temporaires doivent occuper des postes supérieurs, tels que des postes de superviseur, de chef d'équipe, de conducteur de chariot élévateur, etc. ». En outre, selon lui, le « programme doit offrir la souplesse nécessaire⁹¹ ».

Au Nouveau-Brunswick et à l'Île-du-Prince-Édouard, les employeurs ont noté que les programmes de permis de travail liés à un employeur donné étaient trop figés, et qu'ils se sentaient pris en otage par ces programmes⁹². Le PTET limite l'embauche à un seul lieu d'emploi, même si l'employeur compte plusieurs installations où le travail à exécuter est similaire. Les employeurs dans le secteur de la transformation des produits de la mer ont expliqué à quel point il était frustrant que des travailleurs d'une installation n'aient pas de travail parce qu'il n'y a pas de produits à transformer, mais que des produits soient perdus à une autre installation par manque de travailleurs⁹³. Les cultures vivrières saisonnières et les ressources étant plus imprévisibles en raison des changements climatiques, certains employeurs ont également dit qu'ils aimeraient pouvoir échanger la main-d'œuvre entre différents secteurs, comme l'agriculture et la transformation des produits de la mer, surtout dans les régions rurales et éloignées⁹⁴.

Beaucoup de producteurs terre-neuviens ont diverses usines de transformation pour différentes espèces à l'échelle de la province, et il serait très bénéfique d'avoir un processus de demande générale pour les travailleurs étrangers temporaires afin qu'ils puissent se déplacer partout dans l'île afin d'aller là où on a besoin d'eux et, s'ils le souhaitent, là où ils peuvent obtenir plus de travail.

Jeff Loder, Association of Seafood Producers⁹⁵

⁹¹ SOCI, [Témoignages](#), 8 juin 2023 (Jerry Gavin, directeur général, Prince Edward Island Seafood Processors Association).

⁹² Représentant de l'industrie des fruits de mer, Nouveau-Brunswick, témoignage entendu lors de la mission d'étude du comité; et Employeur du secteur de l'hôtellerie et du tourisme, Nouveau-Brunswick, témoignage entendu lors de la mission d'étude du comité.

⁹³ Employeurs du secteur de la transformation des produits de la mer, Nouveau-Brunswick, témoignages entendus lors de la mission d'étude du comité.

⁹⁴ Employeurs des secteurs des produits de la mer et de l'agriculture, Nouveau-Brunswick et Île-du-Prince-Édouard, témoignages entendus lors de la mission d'étude du comité.

⁹⁵ SOCI, [Témoignages](#), 8 juin 2023 (Jeff Loder, directeur général, Association of Seafood Producers).

Solution temporaire : le permis de travail ouvert pour les travailleurs vulnérables

Le permis de travail ouvert pour les travailleurs vulnérables nous indique clairement — c'est un aveu de la part du gouvernement canadien — que le permis de travail fermé crée des situations propices à l'exploitation et constitue un risque pour les travailleurs. Cependant, cette solution, créée en 2019, n'est pas la panacée qu'elle était censée être.

Action Team for Migrant Workers' Rights de l'Î.-P.-É.⁹⁶

En juin 2019, le gouvernement du Canada a adopté un nouveau permis de travail ouvert pour les travailleurs victimes d'exploitation (le permis de travail ouvert pour les travailleurs vulnérables). Les travailleurs migrants titulaires d'un permis de travail valide lié à un employeur donné peuvent présenter une demande de permis de travail ouvert de 12 mois dans le cadre du PMI s'ils réussissent à démontrer qu'ils ont été victimes d'abus. Le comité a entendu dire qu'en 2022, IRCC avait déjà accordé plus de 1 000 permis de travail ouverts pour les travailleurs vulnérables⁹⁷. Le nombre total de demandes n'a pas été communiqué au comité. Depuis la création du permis, 3 845 permis de travail ouverts ont été accordés à des travailleurs vulnérables dont 579 à des travailleurs embauchés dans le cadre du PMI et les 3 266 restants à des travailleurs du PTET⁹⁸. IRCC souligne que le permis « est une mesure de transition » qui vise à permettre à un travailleur migrant de trouver un autre emploi dans le cadre d'un autre permis de travail lié à un employeur précis ou d'un autre programme⁹⁹.

Pour que les agents d'immigration accordent le permis demandé, « le travailleur migrant doit décrire la violence ou le risque de violence auquel il est exposé », et les agents « doivent avoir des motifs raisonnables de croire » le travailleur¹⁰⁰.

La violence peut être de nature physique, sexuelle, psychologique ou financière. La définition englobe les mauvais traitements infligés et la menace de mauvais traitements; cependant, il « incombe au demandeur de fournir des preuves », ce qui peut comprendre de l'information médicale, des déclarations de la victime, des exemplaires des communications et « des photographies montrant des blessures ou des conditions de travail¹⁰¹ ». Les défenseurs des travailleurs migrants ont ajouté que les exigences rendaient le permis moins « efficace pour lutter

⁹⁶ Action Team for Migrant Workers' Rights de l'Î.-P.-É., [Présentation faite au Comité sénatorial permanent des affaires sociales](#), mémoire présenté au SOCI, 22 novembre 2023.

⁹⁷ SOCI, [Témoignages](#), 28 septembre 2023 (Christiane Fox, sous-ministre, Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada).

⁹⁸ IRCC, [SOCI 66.1 Données sur les conditions de travail, les plaintes et les sanctions](#), mémoire présenté au SOCI, 23 janvier 2024.

⁹⁹ IRCC, [Permis de travail ouverts pour les travailleurs vulnérables \[R207.1 – A72\] – Programme de mobilité internationale](#).

¹⁰⁰ Ibid.

¹⁰¹ Ibid.

contre les mauvais traitements, car il impose le fardeau de la preuve aux victimes¹⁰² ». L'orientation des politiques d'IRCC concernant le permis prévoit que « les agents sont invités à tenir compte du fait qu'une personne peut subir de la violence pendant longtemps avant de chercher de l'aide, ou qu'elle pourrait ne jamais en parler », mais seulement que cela peut affecter la rapidité de la demande, et non la capacité d'une personne de fournir une preuve ou de revivre l'expérience traumatisante¹⁰³.

Les travailleurs migrants et leurs défenseurs ont fait part de leur expérience liée à la demande d'un permis de travail ouvert pour les travailleurs vulnérables :

Défenseur des droits : « Le processus de demande de permis de travail ouvert pour les travailleurs vulnérables demande un certain niveau de compétence en anglais ou en français, l'accès à un ordinateur fonctionnel doté d'outils comme Adobe pour compiler les documents à soumettre contenant des preuves, de nombreuses heures de travail et un coin à l'abri des regards pour remplir tous les formulaires exigés. La plupart des travailleurs ne satisfont même pas à une seule de ces exigences, et encore moins aux quatre. Je me souviens de la première demande à laquelle j'ai participé. J'étais avec un collègue qui était anglophone comme moi et lui aussi titulaire d'un diplôme universitaire. Nous connaissions très bien tous deux le Programme des travailleurs étrangers temporaires, mais nous avons dû consacrer deux journées entières à la présentation de la demande, qui a été rejetée alors que la situation comportait de toute évidence de mauvais traitements¹⁰⁴ ».

Défenseur des droits : « En aidant les travailleurs tout au long du processus [notre collègue] a pu constater à quel point il était difficile et douloureux pour eux de devoir prouver qu'ils avaient été victimes de violence [et] à quel point la demande était difficile à remplir. La majorité des demandes comptaient plus de 100 pages. C'était nécessaire pour maximiser les chances de recevoir une réponse positive¹⁰⁵ ».

Défenseure des droits : « Une étude que notre organisme a effectuée l'an dernier au sujet de ce permis de travail ouvert a permis d'examiner les cas de 30 travailleurs migrants — racisés pour la plupart — qui avaient postulé ce permis. [P]lus de 96 % d'entre eux avaient été exploités de différentes façons sur le plan financier : salaires impayés, temps de travail excessif, obligation de rembourser une partie de leur salaire à leur employeur ou de payer des frais de recrutement illégaux. En outre, 70 % des

¹⁰² SOCI, [Témoignages](#), 24 novembre 2022 (Anelyse Weiler, professeure adjointe, Département de sociologie, Université de Victoria, Groupe de travail sur la santé des travailleurs migrants).

¹⁰³ IRCC, [Permis de travail ouverts pour les travailleurs vulnérables \[R207.1 – A72\] – Programme de mobilité internationale](#).

¹⁰⁴ SOCI, [Témoignages](#), 8 juin 2023 (Ryan MacRae, coordonnateur, Programme des travailleurs migrants, Institut Cooper).

¹⁰⁵ Action Team for Migrant Workers' Rights de l'Î.-P.-É., [Présentation faite au Comité sénatorial permanent des affaires sociales](#), mémoire présenté au SOCI, 22 novembre 2023.

travailleurs ont déclaré avoir été victimes de mauvais traitements psychologiques, notamment des menaces d'expulsion et du racisme, et 30 % d'entre eux ont déclaré avoir été victimes de violence physique. Fait troublant, 10 % ont déclaré avoir subi des agressions sexuelles de la part de leur employeur¹⁰⁶ ».

Travailleuse migrante : « Je me suis adressée à IRCC, aux responsables du programme d'immigration. Ils m'ont dit que je pouvais faire une demande pour quelque chose qui concernait les travailleurs vulnérables. J'allais devoir tout expliquer. J'ai envoyé des photos. Quelques jours plus tard, ils m'ont dit que je devais prouver que cela s'était passé au travail. Et je savais que si j'utilisais mon téléphone au travail, cela pouvait me valoir d'autres bleus. J'ai eu une autre contusion quelques jours plus tard au travail. En fin de compte, tout a été rejeté. Je n'ai pas eu la possibilité d'obtenir un permis de travail ouvert. Ils ont dit que les preuves étaient insuffisantes et m'ont donné seulement quelques jours pour fournir des preuves supplémentaires au dossier¹⁰⁷ ».

Comme l'ont fait remarquer les travailleurs et leurs défenseurs, le processus de demande exige de la personne qui est victime d'abus ou qui craint d'en subir qu'elle les documente, qu'elle les revive et qu'elle prouve, ce qui fait en sorte qu'elle peut continuer à être traumatisée ou l'être de nouveau.

Un permis ouvert pour travailleurs vulnérables cause d'autres préjudices involontaires. Certains défenseurs ont rapidement « constaté que l'utilisation de l'outil en ligne pour signaler de la violence peut mettre les travailleurs en danger », car ceux-ci sont confrontés à des risques de représailles si l'employeur découvre leurs activités¹⁰⁸. Les travailleurs qui ont réussi à obtenir le permis ouvert ont eu du mal à trouver un autre emploi. Jennifer Rajasekar a souligné que « la plupart des travailleurs ont été mis sur une liste noire ou n'ont pas été autorisés à aller dans une autre ferme ou à pratiquer avec ledit permis¹⁰⁹ ». Elizabeth Kwan a convenu que « les travailleurs qui réussissent à obtenir ce permis de travail ouvert ont beaucoup de mal à se trouver un autre emploi parce que les employeurs n'en veulent pas¹¹⁰ ».

¹⁰⁶ SOCI, [Témoignages](#), 16 février 2023 (Amanda Aziz, avocate salariée, Migrant Workers Centre).

¹⁰⁷ SOCI, [Témoignages](#), 8 juin 2023 (Adriana Vega Guillen, à titre personnel).

¹⁰⁸ Action Team for Migrant Workers' Rights de l'Î.-P.-É., [Présentation faite au Comité sénatorial permanent des affaires sociales](#), mémoire présenté au SOCI, 22 novembre 2023.

¹⁰⁹ SOCI, [Témoignages](#), 16 février 2023 (Jennifer Rajasekar, coprésidente, Groupe de travail sur l'immigration et l'établissement, Conseil canadien pour les réfugiés).

¹¹⁰ SOCI, [Témoignages](#), 17 novembre 2022 (Elizabeth Kwan, chercheuse principale, Congrès du travail, à titre personnel)

Il a été constaté que le programme de permis de travail ouvert pour les travailleurs vulnérables perpétuait de plus d'une façon les préjudices envers les travailleurs migrants. Les sujets qui retiennent l'attention sont le manque de compréhension chez les agents d'immigration de ce qui constitue un mauvais traitement, l'omission de preuves pertinentes ou la prise en compte injustifiée de certaines preuves, un volume élevé de preuves, un manque d'équité procédurale et la prise de mesures d'application en raison d'une demande.

Alliance pour la justice de genre dans la migration¹¹¹

Solution temporaire : le projet pilote pour les employeurs reconnus

En réaction aux préoccupations des employeurs à l'égard du fardeau financier et administratif imposé par le processus annuel de demande d'EIMT, le gouvernement du Canada s'est engagé, dans le Budget 2022, à établir un « modèle d'employeur de confiance » permettant de réduire « les formalités administratives des employeurs pour qui les répondants retournent travailler et qui respectent les normes les plus élevées en matière de conditions de travail, de protection et de rémunération dans les domaines à forte demande¹¹² ».

En août 2023, EDSC a annoncé ce qui est maintenant connu sous le nom de projet pilote pour les employeurs reconnus (PPER) pour contribuer à « combler les pénuries de main-d'œuvre et à réduire le fardeau administratif des employeurs habitués du programme, qui démontrent avoir respecté les exigences du PTET dans le cadre de leur participation antérieure¹¹³ ».

Ce projet pilote de trois ans permet aux employeurs ayant obtenu au moins trois EIMT positives pour le même emploi (et ayant démontré qu'il y avait pénurie de main-d'œuvre) au cours d'une période de cinq ans d'obtenir une seule EIMT valide jusqu'à trois ans. Les employeurs doivent répondre « aux normes les plus élevées en matière de conditions de travail, de conditions de vie et de protection des travailleurs¹¹⁴ ». Cela n'a pas été précisé lors de l'annonce initiale du projet, mais, en fait, les employeurs ne sont tenus de payer les frais de traitement de 1 000 \$ que lorsqu'ils déposent une première demande d'EIMT de trois ans. Par conséquent, les fardeaux administratifs

¹¹¹ Alliance pour la justice de genre dans la migration, [Étude sur la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada](#), mémoire présenté au SOCI, 21 novembre 2023.

¹¹² « [Créer de bons emplois pour la classe moyenne](#) », Gouvernement du Canada, *Un plan pour faire croître notre économie et rendre la vie plus abordable*, Budget 2022.

¹¹³ EDSC, [Réduire la lourdeur administrative pour les employeurs qui protègent les travailleurs étrangers temporaires](#), communiqué de presse, 8 août 2023.

¹¹⁴ EDSC, [Embaucher un travailleur étranger temporaire dans le cadre du projet pilote pour les employeurs reconnus : Exigences](#).

Agissons maintenant : des solutions pour la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada

et financiers annuels sont réduits pour les employeurs qui satisfont aux critères. L'accès au PPER, déjà limité, a encore été restreint, diverses industries du secteur agricole y ayant bénéficié d'un accès prioritaire en septembre 2023, tandis que le reste des emplois « en demande » n'ont pas été inclus à partir de 1^{er} janvier 2024¹¹⁵.

Étant donné que le PPER a été annoncé en août 2023, il constituait un sujet d'intérêt au moment où le comité s'est rendu au Nouveau-Brunswick et à l'Île-du-Prince-Édouard. À cette époque, ni les employeurs ni les défenseurs des travailleurs migrants n'étaient convaincus de son utilité. Les employeurs ont déclaré qu'ils s'étaient sentis pris au dépourvu lors de l'annonce du projet pilote et qu'au début de septembre, ils étaient encore mêlés en raison de tous les changements. Ils ont également fait état de la confusion qui régnait chez les fonctionnaires fédéraux lorsqu'on leur demandait d'autres détails au sujet du projet, IRCC ayant signalé qu'il n'était pas non plus au courant du PPER avant qu'EDSC ne l'annonce¹¹⁶.

Le ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et des Langues officielles du Canada a indiqué, dans un suivi, qu'à la suite de l'annonce initiale du PPER, « des séances d'information technique ont été organisées à l'intention d'intervenants désireux d'obtenir des renseignements sur les modalités de candidature au projet pilote et sont actuellement en cours¹¹⁷ ».

¹¹⁵ Un bon nombre de professions dans le cadre du volet 2 sont hautement qualifiés et exercés dans des secteurs essentiels, notamment celles d'ingénieur, d'architecte, de vétérinaire, de la diététiste, de nutritionniste, d'enquêteur policier, de menuisier, de conducteur de camions de transport et de manœuvre en foresterie.

EDSC, [*Embaucher un travailleur étranger temporaire dans le cadre du projet pilote pour les employeurs reconnus : Salaires, conditions de travail et professions.*](#)

¹¹⁶ Employeurs, Nouveau-Brunswick et l'Île-du-Prince-Édouard, Témoignages entendus lors de la mission d'étude du comité.

¹¹⁷ L'honorable Randy Boissonnault, [*Questions de suivi de la réunion du Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie du 28 septembre.*](#) mémoire présenté au SOCI, 19 octobre 2023.

Idée novatrice : l'élimination des permis de travail liés à un employeur donné et l'exploration des alternatives

Si vous craignez que les travailleurs recrutés dans le cadre du programme partent pour aller travailler ailleurs, pourquoi pensez-vous qu'ils voudraient quitter l'emploi qu'ils ont chez vous? Qu'est-ce que vous faites pour qu'ils veuillent quitter votre entreprise? Je vous le demande. Est-ce que la solution consiste vraiment à enchaîner les gens à votre entreprise sous peine de perdre leur statut d'immigrant? Est-ce que la solution consiste vraiment à priver les gens des droits à la mobilité que tous les autres Canadiens et résidents permanents considèrent comme allant de soi dans ce pays?

Aditya Rao, Centre de justice pour les migrants Madhu Verma¹¹⁸

L'élimination des permis de travail liés à un employeur donné

De nombreux défenseurs et experts des travailleurs migrants que le comité a entendus étaient arrivés bien préparés à militer en faveur de l'abolition des permis de travail liés à un employeur donné.

Anna Triandafyllidou a affirmé qu'« un permis de travail fermé, ce n'est pas une bonne chose », et qu'il était « essentiel » de délaissier les permis de travail liés à un employeur donné au profit des permis ouverts¹¹⁹. Geraldine Pratt a dit que « cela serait très utile », et que, en outre, ce « ne serait pas une solution temporaire; [c']est énorme¹²⁰ ». Ethel Tungohan en a également convenu : « Ce n'est pas du tout comme de mettre un pansement sur une plaie¹²¹. » L'élimination de l'un des principaux problèmes à l'origine de la vulnérabilité des travailleurs migrants pourrait être l'occasion de déterminer l'incidence des autres problèmes et ce que l'on pourrait faire pour mieux protéger les droits de tous les travailleurs au Canada.

On a mentionné à plusieurs reprises que l'amélioration des conditions de travail des travailleurs migrants n'aurait que des retombées bénéfiques sur la main-d'œuvre nationale. Ryan MacRae a souligné qu'une plus grande mobilité de la main-d'œuvre entraînerait une concurrence accrue au sein du marché du travail, ce qui signifierait probablement que les salaires seront « plus élevés, que

¹¹⁸ SOCI, [Témoignages](#), 8 juin 2023 (Aditya Rao, membre du conseil d'administration, Centre de justice pour les migrants Madhu Verma).

¹¹⁹ SOCI, [Témoignages](#), 9 mars 2023 (Anna Triandafyllidou, professeure et titulaire de la Chaire d'excellence en recherche du Canada sur les migrations et l'intégration, Université métropolitaine de Toronto, à titre personnel).

¹²⁰ SOCI, [Témoignages](#), 15 février 2023 (Geraldine Pratt, titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur l'économie des soins et le travail mondial et professeure, Département de géographie, Université de la Colombie-Britannique, à titre personnel).

¹²¹ SOCI, [Témoignages](#), 15 février 2023 (Ethel Tungohan, titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur les politiques canadiennes en matière de migration, les impacts de la migration et l'activisme, et professeure agrégée, Département de sciences politiques, Université York, à titre personnel).

Agissons maintenant : des solutions pour la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada

les avantages sociaux s'amélioreront et que les lieux de travail seront généralement meilleurs », ce que les travailleurs migrants exigent probablement s'ils ne « craignent [pas] constamment d'être renvoyés chez eux dans le cadre de ce système axé sur l'employeur¹²² ».

Cependant, de nombreux employeurs ont mis en garde contre l'élimination des permis de travail fermés, soulignant encore une fois les investissements importants qu'ils effectuent et l'importance de garantir la stabilité de la main-d'œuvre. Paul Lansbergen a souligné qu'il était important de reconnaître que le fait de participer au PTET était « déjà très coûteux », et que, si « on autorise ces travailleurs à venir puis à changer rapidement d'employeur, on créerait davantage de problèmes qu'on en résoudrait¹²³ ».

L'idée d'investir dans des programmes pour les travailleurs étrangers temporaires afin de stabiliser la main-d'œuvre pour ensuite ne pas avoir le contrôle de cette main-d'œuvre est tout simplement une mauvaise stratégie. Il n'y a pas d'autre façon de le dire. Je m'en tiendrai à cela.

Jeff Loder, Association of Seafood Producers¹²⁴

Andrew Griffith a saisi la tension entre les deux points de vue, en reconnaissant ce qui suit : « Bien sûr, la question des contrats liés pose des problèmes [aux travailleurs] », tandis que pour les entreprises, « leur perspective est que si elles ont investi dans un employé, elles ont peur de perdre l'employé dans ces conditions ». Il a conclu : « Il n'y a pas de solution qui va satisfaire tout le monde¹²⁵. » Les permis de travail liés à un secteur et/ou à une région donné constituent une solution créative qui peut offrir un compromis entre les besoins.

Pour le moment, nous avons des permis de travail propres à une profession, mais les permis de travail propres à un secteur sont sans aucun doute une solution créative qui les maintiendrait dans le même secteur lorsque nous savons qu'un besoin particulier existe.

Lou Janssen Dangzalan, Association canadienne des avocats en immigration¹²⁶

¹²² SOCI, [Témoignages](#), 8 juin 2023 (Ryan MacRae, coordonnateur, Programme des travailleurs migrants, Institut Cooper).

¹²³ SOCI, [Témoignages](#), 7 juin 2023 (Paul Lansbergen, président, Conseil canadien des pêches).

¹²⁴ SOCI, [Témoignages](#), 8 juin 2023 (Jeff Loder, directeur général, Association of Seafood Producers).

¹²⁵ SOCI, [Témoignages](#), 16 février 2023 (Andrew Griffith, membre, Institut canadien des affaires mondiales, à titre personnel).

¹²⁶ SOCI, [Témoignages](#), 16 novembre 2022 (Lou Janssen Dangzalan, membre du comité directeur, Association canadienne des avocats en immigration).

Explorer des permis de travail liés à un secteur et/ou à une région et d'autres solutions de rechange

Si nous nous appuyions sur le modèle de mobilité (légèrement) accrue de la main-d'œuvre dans le PTAS, plutôt que de bénéficier d'un transfert unique, les travailleurs auraient la possibilité d'accepter du travail supplémentaire et de suppléer aux besoins d'autres employeurs en matière de main-d'œuvre. Un tel changement de politique exigerait un approfondissement de la réflexion au modèle.

Tout comme l'élimination globale des permis de travail liés à un employeur donné, l'adoption de permis de travail liés à un secteur et/ou à une région pourrait entraîner des conséquences inattendues. L'infrastructure entourant le travail des migrants à bas salaire est principalement bâtie autour du principe des permis de travail lié à un employeur donné, de sorte, notamment, que les employeurs sont tenus d'assumer d'importantes responsabilités administratives et financières à l'égard des travailleurs, et de les aider à accéder à des soins de santé, au transport ainsi qu'à un hébergement. Dans l'éventualité où des permis de travail liés à un secteur et/ou à une région seraient introduits, il serait important de réorganiser ces responsabilités. On pourrait demander aux employeurs de cotiser à un organisme régional, qui prendrait responsabilité alors les mesures nécessaires (comme remplir les demandes d'ÉIMT, ainsi que fournir et gérer une assurance de soins de santé).

Quelques employeurs ont exprimé des craintes au sujet de l'éventuel manque de stabilité de la main-d'œuvre et se sont demandé comment ils pourraient s'assurer que l'argent versé au système ne soit pas gaspillé. Un représentant de Restaurants Canada a mentionné que l'embauche et la formation d'un employé ont non seulement un coût, mais demandent aussi qu'on y investisse du temps et des ressources¹²⁷. Fred Bergman a également souligné que la « dynamique est complexe », et qu'il « faut réfléchir longuement au fonctionnement de la procédure¹²⁸ ».

Je ne suis pas certain qu'ils seraient très heureux de savoir que les travailleurs pourraient simplement se poser où ils le veulent. Ils investissent dans leur ferme pour faire venir des gens, y compris dans le transport aller et retour.

Doug Ramsey, Institut de développement rural, Université de Brandon¹²⁹

¹²⁷ SOCI, [Témoignages](#), 9 mars 2023 (Olivier Bourbeau, vice-président, Affaires fédérales et Québec, Restaurants Canada); et gouvernement du Canada, [Bienvenue au Guide sur les carrières](#).

¹²⁸ SOCI, [Témoignages](#), 3 novembre 2022 (Fred Bergman, analyste principal des politiques, Conseil économique des provinces de l'Atlantique).

¹²⁹ SOCI, [Témoignages](#), 3 novembre 2022 (Doug Ramsey, professeur et directeur par intérim, Institut de développement rural, Université de Brandon, à titre personnel).

Or, le directeur des relations gouvernementales et de la politique agricole de la Fédération canadienne de l'agriculture a dit qu'« il faut trouver le juste équilibre entre la protection des intérêts des employeurs et la protection des travailleurs¹³⁰ ». Il a indiqué que le PTAS représente un juste milieu, où le processus est structuré de façon que les travailleurs puissent changer d'employeur sans avoir à demander un nouveau permis de travail¹³¹. Restaurants Canada a proposé une autre solution de rechange qui consisterait à élargir les codes de professions afin de donner une flexibilité accrue à un lieu d'emploi. Par exemple, plutôt que d'avoir à choisir entre des cuisiniers (CNP 6322.0), des aides-cuisiniers (CNP 6711.2), des chefs (6321.1), des sous-chefs (6321.2), des chefs et chefs spécialisés (CNP 6321.3), il y aurait un code plus général pour les « travailleurs en cuisine » qui donnerait des possibilités de promotion et de formation d'un poste à l'autre¹³².

Au Nouveau-Brunswick et à l'Île-du-Prince-Édouard, les employeurs, les travailleurs migrants et les défenseurs de leurs droits ont tous exprimé leur enthousiasme face à l'idée des permis liés à un secteur et/ou à une région. C'est également lors de la mission d'étude que l'importance de rattacher le permis à une région est ressortie. Bien que des industries comme celle de la transformation des fruits de mer soient axées sur la région plus vaste de l'Atlantique, les permis propres aux régions devraient être limités aux frontières provinciales et territoriales, étant donné les différences régionales entre les exigences en matière de travail, de santé et de sécurité.

Certains défenseurs des droits des travailleurs migrants ont déclaré que les permis de travail liés à un secteur et/ou à une région ne suffiraient pas à réparer le déséquilibre de pouvoirs causé par ceux associés à un employeur donné. Amanda Aziz a insisté sur le fait que la « solution ne réside pas dans les permis de travail sectoriels », soulignant des expériences négatives vécues dans le cadre du PTAS¹³³. Eugénie Depatie-Pelletier a convenu, au vu des résultats négatifs d'un programme semblable tenté en Israël : « Au fond, dans les secteurs propices à la collusion, où les employeurs sont bien organisés, l'exploitation des travailleurs est chose aisée¹³⁴. ». Elle est allée jusqu'à déclarer : « Nous pourrions discuter d'autres solutions factices. » Cependant, elle espère vivement que le comité abandonnera l'idée¹³⁵.

En ce qui concerne la question à l'étude en comité, le ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et des Langues officielles reconnaît qu'il est possible que « les employeurs n'approuveront pas l'idée, mais, s'il existe des données et des preuves » qui lui permettrait d'affirmer que le fait d'avoir ces permis « assurera la sécurité des travailleurs », il consent à

¹³⁰ SOCI, [Témoignages](#), 24 novembre 2022 (Brodie Berrigan, directeur des relations gouvernementales et de la politique agricole, Fédération canadienne de l'agriculture).

¹³¹ Ibid.

¹³² SOCI, [Témoignages](#), 9 mars 2023 (Olivier Bourbeau, vice-président, Affaires fédérales et Québec, Restaurants Canada); et gouvernement du Canada, [Bienvenue au Guide sur les carrières](#).

¹³³ SOCI, [Témoignages](#), 16 février 2023 (Amanda Aziz, avocate salariée, Migrant Workers Centre).

¹³⁴ SOCI, [Témoignages](#), 15 février 2023 (Eugénie Depatie-Pelletier M.Sc., LL.D., directrice générale, Association pour les droits des travailleuses de maison et de ferme).

¹³⁵ Ibid.

examiner la question plus en détail¹³⁶. La sous-ministre d'IRCC s'est également montrée ouverte à l'idée, « car il y a d'importantes pénuries de main-d'œuvre au pays, mais la capacité d'accueil est différente d'une région à l'autre », et les permis de travail liés à un secteur et/ou à une région peuvent contribuer à offrir plus de souplesse pour le déplacement des travailleurs¹³⁷. Elle a ajouté qu'une autre idée à explorer était celle des permis multisectoriels pour une période de 12 mois, qui permettraient de pallier les pressions et les pénuries saisonnières tout en permettant aux travailleurs de demeurer employés pendant les 1 560 heures qu'il leur faut souvent pour obtenir la résidence permanente¹³⁸.

Idée novatrice : présenter un programme de régularisation pour les travailleurs sans statut

À force d'accueillir un nombre croissant de travailleurs étrangers temporaires chaque année — à raison de centaines de milliers —, plus de personnes resteront au pays. Cette situation, créée par vos politiques, entraîne des débats malsains sur les migrants illégaux et la façon dont on devrait les traiter.

Armine Yalnizyan, Fondation Atkinson¹³⁹

Un programme de régularisation permettrait d'accorder le statut de résident permanent à la population existante de travailleurs sans papiers et d'établir une politique continue à cet égard. En décembre 2021, la *lettre de mandat adressée au ministre de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté* du premier ministre comprenait un engagement à « prendre appui sur les programmes pilotes existants pour poursuivre l'exploration de moyens de régulariser le statut des travailleurs sans papiers qui contribuent aux communautés canadiennes¹⁴⁰ ». Cette lettre a été suivie, en janvier 2023, d'une mise à jour dans laquelle le ministre a communiqué qu'« IRCC étudie des voies de régularisation élargies pour les migrants sans papiers et leurs familles¹⁴¹ ». En septembre 2023, la sous-ministre d'IRCC a assuré les membres du comité que le Ministère travaillait avec divers intervenants à « cibler les options afin de régulariser la situation des gens, ici au Canada », faisant allusion aux politiques publiques concernant les travailleurs de la construction sans statut et les

¹³⁶ SOCI, [Témoignages](#), 28 septembre 2023 (L'hon. Randy Boissonnault, c.p., député, ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et des Langues officielles).

¹³⁷ SOCI, [Témoignages](#), 28 septembre 2023 (Christiane Fox, sous-ministre, Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada).

¹³⁸ Ibid.

¹³⁹ SOCI, [Témoignages](#), 4 octobre 2023 (Armine Yalnizyan, titulaire de la bourse de recherche Atkinson sur l'avenir des travailleurs, Fondation Atkinson, à titre personnel).

¹⁴⁰ Justin Trudeau, premier ministre du Canada, [Lettre de mandat du ministre de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté](#), 16 décembre 2021.

¹⁴¹ IRCC, [Le Canada double le programme d'immigration pour les travailleurs de la construction sans statut dans la région du Grand Toronto](#), communiqué de presse, 20 janvier 2023.

Agissons maintenant : des solutions pour la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada

fournisseurs de soins à domicile anges gardiens¹⁴². Toutefois, elle a fait la mise en garde suivante : « Ce n'est pas un défi qui est facile à relever¹⁴³. » Aucun détail concret quant à un programme de régularisation pour tous les migrants sans statut et les membres de leur famille n'avait été offert au moment de la rédaction de cette publication.

Outre la réduction de la vulnérabilité, la régularisation entraîne plusieurs répercussions secondaires. En ce qui concerne la main-d'œuvre, Syed Hussan a convenu avec IRCC qu'une de ses répercussions présumées serait l'officialisation des secteurs informels de l'économie, ce qui ferait en sorte que celle-ci fonctionne comme il convient¹⁴⁴. Des témoins ont également exprimé des réserves quant aux conséquences qu'aurait l'arrivée de 500 000 nouveaux résidents permanents. Lou Janssen Dangzalan a fait remarquer que cela pourrait avoir une « incidence considérable », surtout si des travailleurs dont la situation est régularisée sont concentrés dans de petites provinces¹⁴⁵.

L'enjeu de la responsabilité diffuse en matière de mise en application des règles

En 2015, le gouvernement fédéral a créé un régime d'application de la loi qui, pour la première fois, exigeait des employeurs qu'ils respectent les normes du travail de base et les modalités des contrats des travailleurs migrants comme condition d'embauche de ces derniers.

Judy Fudge, Professor d'études sur le travail, Université McMaster¹⁴⁶

Du fait de la loi, tous les travailleurs au Canada sont admissibles à certaines normes de santé, de sécurité et de travail en milieu de travail. Les TET ne font pas exception, et leurs droits, ainsi que la responsabilité de l'employeur de leur fournir des renseignements sur ces droits, ont été clarifiés davantage dans les changements réglementaires apportés au PTET en septembre 2022¹⁴⁷. Toutefois, en raison de la complexité de l'infrastructure fédérée de l'immigration, de la main-d'œuvre et de la fourniture de services communautaires, pas un seul témoin, peu importe sa

¹⁴² SOCI, [Témoignages](#), 28 septembre 2023 (Christiane Fox, sous-ministre, Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada).

¹⁴³ Ibid.

¹⁴⁴ SOCI, [Témoignages](#), 15 février 2023 (Syed Hussan, directeur général, Migrant Workers Alliance for Change).

¹⁴⁵ SOCI, [Témoignages](#), 16 novembre 2022 (Lou Janssen Dangzalan, membre du comité directeur, Association canadienne des avocats en immigration).

¹⁴⁶ Judy Fudge, [La main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada, 17 novembre 2022](#), mémoire présenté au SOCI, 17 novembre 2022.

¹⁴⁷ Les changements font plus particulièrement obligation à l'employeur d'offrir à tous les TET des renseignements sur leurs droits et interdisent les représailles.

EDSC, [Entrée en vigueur d'un nouveau règlement : le gouvernement du Canada renforce les mesures de protection des travailleurs étrangers temporaires](#), communiqué de presse, 26 septembre 2022.

position sur ce sujet, n'a pu indiquer une organisation ou un organisme particulier qui soit tenu de veiller à ce que tous les autres s'acquittent de leurs responsabilités, particulièrement en ce qui concerne les exigences énoncées dans le cadre du PTET.

La sous-ministre d'IRCC a assuré que le « gouvernement fédéral dispose d'un solide système de conformité pour créer des environnements de travail sûrs, inspecter les conditions de travail et soutenir les droits essentiels des travailleurs¹⁴⁸ ». Le comité a appris que le respect de ces obligations légales était la plupart du temps en mode réactif, et qu'il fallait souvent une plainte ou des soupçons pour déclencher une inspection ou une intervention. Au titre du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*, EDSC est habilité à effectuer des inspections (par l'intermédiaire de Service Canada) pour vérifier que les employeurs de TET répondent aux exigences du programme.

Toutefois, le comité a pris connaissance du fait que, à l'instar de l'exercice des droits des travailleurs, l'existence de principes ou de lois ne se concrétisait pas toujours. Leah F. Vosko a souligné qu'il existait dans ce domaine une loi fédérale nécessitant que plusieurs des mesures réclamées par les défenseurs des TET soient prises, telles que des inspections de routine sur place dans les fermes, mais que les normes d'emploi étaient très difficiles à faire respecter, en partie en raison du chevauchement des compétences¹⁴⁹.

À la figure 7, on précise l'étendue des options que les TET sont encouragés à poursuivre si leurs droits ne sont pas respectés.

¹⁴⁸ SOCI, [Témoignages](#), 28 septembre 2023 (Christiane Fox, sous-ministre, Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada).

¹⁴⁹ SOCI, [Témoignages](#), 24 novembre 2022 (Leah F. Vosko, professeure, Département de science politique, Université York, Groupe de travail sur la santé des travailleurs migrants).

Figure 7 : Signalement de cinq types d'abus différents¹⁵⁰

Pour dénoncer les abus	<ul style="list-style-type: none">• Les TET qui déclarent avoir été victimes de violence physique, sexuelle, financière ou psychologique doivent appeler Service Canada ou utiliser un formulaire en ligne pour signaler les cas de violence.• S'ils peuvent rendre leur cas crédible, ils pourraient avoir droit à un permis de travail ouvert pour les travailleurs vulnérables.
Pour dénoncer un problème de santé ou de sécurité au travail	<ul style="list-style-type: none">• Les TET qui dénoncent un travail dangereux ou des conditions insalubres doivent communiquer avec leur bureau provincial ou territorial respectif de la santé et de la sécurité.
Pour dénoncer d'autres problèmes liés au travail dans un secteur sous réglementation provinciale	<ul style="list-style-type: none">• Les TET qui sont traités injustement ou qui ne touchent pas une paie adéquate doivent communiquer avec le bureau responsable des normes du travail de leur province ou de leur territoire.
Pour dénoncer des violations du droit du travail dans un secteur sous réglementation fédérale	<ul style="list-style-type: none">• Les TET qui travaillent dans l'un des secteurs limités réglementés par le gouvernement fédéral (p. ex., le camionnage) doivent déposer une plainte auprès du Programme du travail.
Pour signaler un cas de traite des personnes	<ul style="list-style-type: none">• Les TET qui pourraient être victimes de la traite des personnes doivent composer le numéro de la Ligne canadienne d'urgence contre la traite des personnes ou de Service Canada.

Dans le cadre de leur mission d'étude, les membres du comité ont entendu les témoignages de défenseurs des droits des travailleurs, d'employeurs ainsi que de travailleurs qui ont exprimé de la confusion à l'égard du système disparate d'inspection et d'application des droits et conditions de travail. Les défenseurs des droits des travailleurs ont déterminé qu'en raison du cloisonnement du régime de conformité, des questions comme la sécurité incendie dans les logements pour les travailleurs passaient entre les mailles du filet, et les logements échappaient à toute inspection¹⁵¹.

Le ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et des Langues officielles a précisé au comité que le PTET « a mis en place un régime de conformité qui contrôle, au moyen

¹⁵⁰ Figure préparée par la Bibliothèque du Parlement à l'aide des renseignements fournis par EDSC, [Travailleurs étrangers temporaires – Vos droits sont protégés](#). Veuillez noter que ces directives reflètent les informations disponibles en avril 2024.

¹⁵¹ Un défenseur des travailleurs migrants du Nouveau-Brunswick, témoignage entendu lors de la mission d'étude du comité.

d'inspections, le respect par les employeurs des exigences et des conditions du programme. Plusieurs facteurs peuvent déclencher les inspections, notamment une suspicion de non-conformité [...], une non-conformité antérieure et/ou une sélection aléatoire. Ces inspections peuvent être annoncées ou non¹⁵² ». Il a ajouté qu'il se penche avec sérieux sur la question de la conformité. « Permettez-moi d'être très clair : si un employeur ne satisfait pas aux exigences ou aux conditions du programme ou s'il ne collabore pas au cours d'une inspection, cela peut entraîner de graves conséquences. [...] Il y a un nouveau shérif en ville [et] nous ne tolérons pas les acteurs malveillants¹⁵³ ».

Comme l'a souligné le ministre, aux termes du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*, EDSC a le pouvoir d'effectuer des inspections physiques ou virtuelles non annoncées sans avoir à être muni d'un mandat (sauf dans le cas des maisons d'habitation privées)¹⁵⁴. Cependant, des membres du comité se sont fait dire que, lorsque les employeurs sont prévenus d'une inspection, ils ont la possibilité de manipuler les résultats. Amanda Aziz a indiqué qu'on entend souvent dire que des « employeurs sont avisés » de la tenue d'une inspection et font visiter aux inspecteurs « un très beau dortoir où les travailleurs ont accès à divers services de qualité, mais ignorent les cinq autres installations qui sont dans un état nettement inférieur aux normes¹⁵⁵ ». Jennifer Rajesakar a convenu que « [l]es visites surprises sont l'une des mesures à prendre de manière répétée¹⁵⁶ ».

En ce qui concerne mon lieu de travail, j'ai été témoin d'une inspection. J'ai vu que certains employés ont été renvoyés à la maison sans qu'ils aient le droit de travailler pendant l'inspection. J'ai fait partie de ceux qui ont été renvoyés chez eux pendant que l'inspection était en cours. Je n'ai pas eu le droit d'aller travailler ce jour-là. Il n'y a pas eu d'amélioration, et on a continué d'y voir des cas de mauvais traitement au travail.

Adriana Vega Guillen, travailleuse migrante¹⁵⁷

¹⁵² L'honorable Randy Boissonnault, *Questions de suivi de la réunion du Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie du 28 septembre*, mémoire présenté au SOCI, 19 octobre 2023.

¹⁵³ Ibid.

¹⁵⁴ *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*, DORS/2002-227, partie 11, section 4.

¹⁵⁵ SOCI, *Témoignages*, 16 février 2023 (Amanda Aziz, avocate salariée, Migrant Workers Centre).

¹⁵⁶ SOCI, *Témoignages*, 16 février 2023 (Jennifer Rajesakar, coprésidente, Groupe de travail sur l'immigration et l'établissement au Conseil canadien pour les réfugiés).

¹⁵⁷ SOCI, *Témoignages*, 8 juin 2023 (Adriana Vega Guillen, à titre personnel).

Impact : la piètre qualité du régime de conformité conduit à des abus sans aucune conséquence

Selon plusieurs témoins, le manque de responsabilité évidente en matière de respect des droits des travailleurs migrants a pour résultat direct que l'infrastructure d'intervention permet aux quelques employeurs qui exploitent ces travailleurs de le faire en toute impunité.

Derek Johnstone a souligné que, même si la confiance des travailleurs était suffisante pour que ceux-ci dénoncent leur employeur sans risquer de faire l'objet de représailles, « le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux n'auraient tout simplement pas la capacité de prendre les mesures prévues », et que, compte tenu de l'étendue du PTET, les « cas d'abus abondent et continueront d'abonder¹⁵⁸ ».

La faiblesse du régime d'application et de conformité entraîne des conséquences négatives bien documentées pour les travailleurs migrants, mais le comité a également entendu de nombreux employeurs se dire frustrés du fait qu'un faible pourcentage d'employeurs du PTET entachent systématiquement leur réputation générale. Au cours de la mission d'étude, un employeur d'une usine de transformation des produits de la mer a souligné que, s'il y avait de mauvais employeurs, le gouvernement fédéral devait s'en occuper. « Qu'il leur impose des amendes et, si ça ne marche toujours pas, qu'il les jette dehors¹⁵⁹. » Un autre a demandé que Service Canada accomplisse son travail sur le terrain¹⁶⁰. Noel Baldwin a relevé que l'on « doit saisir l'occasion de collaborer avec les intervenants qui souhaitent que ces programmes fonctionnent bien », en imposant un « besoin de véritablement appliquer¹⁶¹ ».

Le Rapporteur spécial des Nations Unies a noté que le respect des droits du travail n'était pas un problème qui touche « seulement le Canada », et que, dans la plupart des autres pays qu'il avait visités, « l'inspection du travail semble toujours être l'un des problèmes » négligés¹⁶².

¹⁵⁸ SOCI, [Témoignages](#), 24 novembre 2022 (Derek Johnstone, adjoint spécial au président national, Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada).

¹⁵⁹ Employeur du secteur de la transformation des fruits de mer, Nouveau-Brunswick, témoignage entendu lors de la mission d'étude du comité.

¹⁶⁰ Ibid.

¹⁶¹ SOCI, [Témoignages](#), 4 octobre 2023 (Noel Baldwin, directeur, Affaires publiques et gouvernementales, Centre des Compétences futures).

¹⁶² SOCI, [Témoignages](#), 5 octobre 2023 (Tomoya Obokata, Rapporteur spécial sur les formes contemporaines d'esclavage, y compris leurs causes et leurs conséquences, du Conseil des droits de l'homme des Nations unies, à titre personnel).

Les organismes d'application de la loi doivent contribuer à réduire le nombre de mauvais acteurs. C'est leur raison d'être. Au cours de la dernière année, les autorités gouvernementales ont mené plus de 2 000 inspections chez les employeurs de travailleurs migrants. Ces inspections ont montré que le vol de salaire est la principale infraction. Or, depuis 2016, seulement une poignée des 763 employeurs non conformes inscrits au registre se sont vu interdire l'embauche de travailleurs migrants. Un plus grand nombre de ces employeurs doivent être arrêtés.

Armine Yalnizyan, Fondation Atkinson¹⁶³

Impact : les inspections en double

Selon plusieurs employeurs, il est possible que le fait que le régime de vérification de la conformité et d'application de la loi concerne de nombreux ministères, agences et organismes puisse entraîner de nombreuses inspections dans un court délai, et il n'y a à peu près pas de coordination et de concertation entre les agences responsables des inspections. Au Nouveau-Brunswick, les membres du comité ont entendu dire que certaines formes d'inspections relevaient de l'autorité des municipalités et des commissions de services régionaux, tandis que d'autres étaient la responsabilité du ministère provincial de la Justice et de la Sécurité publique ou du gouvernement fédéral, par l'intermédiaire de Service Canada¹⁶⁴. Des défenseurs des droits des travailleurs migrants ont dit au comité que cette situation met les travailleurs à risque lorsque des problèmes comme la conformité aux codes de sécurité incendie passent entre les mailles du filet¹⁶⁵. Des employeurs ont également fait part de leur frustration attribuable à l'obligation d'utiliser du temps de travail afin de produire des éléments de preuve similaires pour différentes inspections dans un court laps de temps¹⁶⁶.

Aucun employeur ne s'opposait au principe du régime d'application de la loi et de vérification de la conformité, mais plutôt à sa mise en application. Par exemple, la Fédération canadienne de l'agriculture a mentionné « appuy[er] sans réserve le maintien d'un régime d'inspection et de conformité rigoureux qui élimine les acteurs malveillants et les mauvaises pratiques », mais que les

¹⁶³ SOCI, [Témoignages](#), 4 octobre 2023 (Armine Yalnizyan, titulaire de la bourse de recherche Atkinson sur l'avenir des travailleurs, Fondation Atkinson, à titre personnel).

¹⁶⁴ Défenseur des travailleurs migrants du Nouveau-Brunswick, témoignage entendu lors de la mission d'étude du comité.

¹⁶⁵ Défenseurs des droits des travailleurs migrants, Nouveau-Brunswick et Île-du-Prince-Édouard, témoignages entendus lors de la mission d'étude du comité.

¹⁶⁶ Employeurs du secteur de la transformation des produits de la mer, Nouveau-Brunswick et Île-du-Prince-Édouard, témoignages entendus lors de la mission d'étude du comité.

différences dans les interprétations et les calendriers d'inspections créent « de la confusion et de l'incertitude » chez certains de ses membres¹⁶⁷.

Solution temporaire : une ligne de signalement pour les travailleurs migrants

Lors de sa comparution devant le comité, le ministre Boissonnault s'est adressé directement aux travailleurs migrants, leur mentionnant qu'il existe une ligne de signalement accessible offerte en 200 langues¹⁶⁸. Il a ajouté : « Je veux savoir s'il y a un mauvais acteur au sein du système; je prends cela en note à titre de ministre. Nous allons agir et nous serons à la hauteur de vos demandes pour que vous soyez sains et saufs au Canada¹⁶⁹ ».

En réaction aux préoccupations continues concernant les abus subis par certains TET, EDSC a mis en place une ligne de signalement ouverte en tout temps, exploitée par Service Canada. Lorsqu'on appelle la ligne d'information, on peut laisser un message, parler à un agent en direct, ou remplir un formulaire en ligne¹⁷⁰. Le ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et des Langues officielles a vanté la ligne de signalement comme permettant de « dénoncer les mauvais acteurs en toute confidentialité », de sorte qu'il « n'est pas nécessaire que les employés fassent eux-mêmes le signalement¹⁷¹ ». Il a notamment encouragé les membres du personnel des missions étrangères au Canada ainsi que des organismes communautaires qui soutiennent les travailleurs migrants à « le faire en leur nom¹⁷² ». Le comité a appris que la ligne de signalement recevait près de 5 000 appels par année, lesquels sont ensuite triés, les violations importantes étant acheminées aux organismes chargés de l'application de la loi, et les problèmes moins graves étant soumis aux équipes d'inspection¹⁷³. Le ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et des Langues officielles a poussé plus loin son explication, indiquant que le « suivi [des signalements reçus] est très rigoureux¹⁷⁴ ». La sous-ministre d'IRCC a communiqué spécifiquement qu'environ 570 inspections avaient eu lieu à la suite de plaintes déposées au moyen de la ligne de signalement¹⁷⁵.

Toutefois, la conséquence regrettable et imprévue du service de signalement est que la sécurité de certains travailleurs migrants est mise en péril. Des défenseurs des travailleurs ont indiqué qu'ils n'utilisaient plus la ligne d'information, car « les employeurs sont informés de la raison pour

¹⁶⁷ SOCI, [Témoignages](#), 24 novembre 2022 (Mary Robinson, présidente, Fédération canadienne de l'agriculture).

¹⁶⁸ SOCI, [Témoignages](#), 28 septembre 2023 (l'honorable Randy Boissonnault, c.p., député, ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et des Langues officielles).

¹⁶⁹ SOCI, [Témoignages](#), 28 septembre 2023 (L'hon. Randy Boissonnault, c.p., député, ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et des Langues officielles).

¹⁷⁰ EDSC, [Comment signaler un abus des travailleurs étrangers temporaires](#).

¹⁷¹ SOCI, [Témoignages](#), 28 septembre 2023 (L'hon. Randy Boissonnault, c.p., député, ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et des Langues officielles).

¹⁷² Ibid.

¹⁷³ Ibid.

¹⁷⁴ Ibid.

¹⁷⁵ SOCI, [Témoignages](#), 28 septembre 2023 (Paul Thompson, sous-ministre, Emploi et Développement de la main-d'œuvre Canada).

laquelle l'inspection subséquente est menée, ce qui peut mettre les travailleurs en danger, surtout dans les petits milieux de travail¹⁷⁶ ».

En effet, lorsqu'un travailleur signale un cas de violence, un inspecteur se rend généralement sur les lieux de travail pour informer l'employeur de la date et du motif de sa visite. De cette façon, les travailleurs sont placés dans une situation où ils sont encore plus vulnérables, par le système même qui était censé les aider.

Action Team for Migrant Workers' Rights de l'Î.-P.-É.¹⁷⁷

Idée novatrice : réaliser un modèle de bilan social

Lors de leur mission d'étude, les membres du comité ont appris que, même si les inspections gouvernementales (à tous les niveaux) étaient considérées comme des examens superficiels ou frustrants en raison des chevauchements, de nombreux employeurs se soumettaient volontairement à des bilans sociaux complets. Des entreprises privées tierces¹⁷⁸ réalisent ces bilans, à la demande de leurs clients internationaux, pour permettre de garantir la sécurité, la qualité et la conformité aux droits dans les chaînes d'approvisionnement. Les bilans, exhaustifs, ne sont pas annoncés : ils durent plusieurs jours et comportent des entrevues anonymes avec les travailleurs et des inspections du lieu de travail. Pourtant, les employeurs sont disposés à y participer : en effet, c'est une exigence du marché.

On pourrait procéder à des bilans similaires, dans le cadre desquels, comme exigence d'accès au PTET, les employeurs communiqueraient volontairement des renseignements ainsi que des données, et accepteraient de se soumettre à des inspections inopinées et rigoureuses. De nombreux témoins ont souligné qu'il était particulièrement important d'évoluer vers un modèle d'inspections inopinées. Un défenseur des droits des travailleurs a noté : « On entend souvent dire que les employeurs sont avisés de la tenue d'une inspection », puis manipulent ce que l'inspecteur verra et entendra¹⁷⁹. Un autre a déclaré qu'il serait important de protéger le régime d'application de la loi et de la conformité contre la surveillance par l'employeur ainsi que son interférence : « Les employeurs devraient être surveillés, et il devrait y avoir un mécanisme pour consulter les employés sans que les employeurs soient au courant¹⁸⁰ ».

¹⁷⁶ SOCI, [Témoignages](#), 8 juin 2023 (Ryan MacRae, coordonnateur, Programme des travailleurs migrants, Institut Cooper).

¹⁷⁷ Action Team for Migrant Workers' Rights de l'Î.-P.-É., [Présentation faite au Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie](#), mémoire présenté au SOCI, 22 novembre 2023.

¹⁷⁸ Les bilans particuliers mentionnés comme modèles sont ceux de Sedex et de son audit sur le commerce éthique, de BRCGS et du programme Safe Quality Food.

¹⁷⁹ SOCI, [Témoignages](#), 16 février 2023 (Amanda Aziz, avocate salariée, Migrant Workers Centre).

¹⁸⁰ SOCI, [Témoignages](#), 9 mars 2023 (Anna Triandafyllidou, professeure et titulaire de la Chaire d'excellence en recherche du Canada sur les migrations et l'intégration, Université métropolitaine de Toronto, à titre personnel).

Étant donné que ce modèle imposerait aux employeurs un fardeau plus lourd en matière de fourniture d'information, il serait important de communiquer les données recueillies dans l'ensemble du gouvernement, afin d'éviter les doubles inspections. Cela serait avantageux pour les employeurs, qui continueraient d'avoir accès à une population de travailleurs migrants, et entraînerait la réduction du nombre d'inspections. Le modèle d'inspections non annoncées permettrait également d'améliorer la réputation des employeurs, alors que les acteurs de mauvaise foi seraient éliminés plus systématiquement, ou décideraient de ne pas y participer. Les inspections seraient plus susceptibles de correspondre à la réalité du travail, et les travailleurs seraient moins exposés aux dangers.

L'enjeu de la non-admissibilité au financement accordé par le gouvernement fédéral pour l'établissement

IRCC est habilité à financer des services « qui aident les nouveaux arrivants à s'établir et à s'adapter à la vie au Canada », y compris des services de soutien en matière d'information et d'aiguillage, de formation linguistique, d'aide au perfectionnement et à l'acquisition de compétences professionnelles, ainsi que, de façon générale, d'intégration au sein de la société canadienne¹⁸¹. Le Programme d'établissement contribue à aider les immigrants et les réfugiés à « surmonter les obstacles propres à leur situation », afin d'améliorer leur capacité de participer à la vie sociale, culturelle, civique et économique¹⁸². Les travailleurs migrants n'ont pas droit au financement accordé par le gouvernement fédéral pour l'établissement.

L'immigrant qui a un statut temporaire n'a pas accès aux organismes d'établissement qui offrent du soutien. C'est l'enjeu : on n'a pas de soutien. On a bien sûr des organismes communautaires qui essaient de ne pas faire de distinction, mais on sait aussi que les organismes d'établissement doivent faire la distinction, parce que leurs finances en dépendent.

Anna Triandafyllidou, Chaire d'excellence en recherche du Canada sur les migrations et l'intégration, Université métropolitaine de Toronto¹⁸³

¹⁸¹ IRCC, [Découvrez les processus de financement pour les services d'établissement](#).

¹⁸² Ibid.

¹⁸³ SOCI, [Témoignages](#), 9 mars 2023 (Anna Triandafyllidou, professeure et titulaire de la Chaire d'excellence en recherche du Canada sur les migrations et l'intégration, Université métropolitaine de Toronto, à titre personnel).

Impact : le manque d'accès à l'information et à l'éducation

Pour ce qui est de la prestation de services et de l'accès aux services au niveau communautaire, il est vraiment difficile pour les collectivités de réagir. Nous avons donc créé une situation où de plus en plus de migrants temporaires arrivent dans les collectivités sans le soutien dont ils ont besoin pour avoir accès aux services et protéger leurs droits.

Jenna L. Hennebry, International Migration Research Centre, Université Wilfrid Laurier¹⁸⁴

Les services d'établissement jouent un rôle important et essentiel d'information et de soutien des immigrants ainsi que des réfugiés à leur arrivée au Canada. Certains organismes communautaires tentent de combler de telles lacunes pour les travailleurs migrants, mais, sans un financement substantiel et stable, la mise en application de ces services a peu progressé. Cela réduit les occasions d'aider les travailleurs migrants en leur communiquant davantage d'information et en les éduquant afin de leur permettre de faire valoir leurs droits, notamment à l'égard des questions de santé et de sécurité.

Un représentant d'EDSC a confirmé que, malgré la mise en œuvre récente de diverses mises à jour du programme visant à mieux protéger les TET, « nous n'avons pas pleinement communiqué ces changements, ce qui explique en partie la situation actuelle. Nous devons faire un meilleur travail de communication. Nous devons aller dans les diverses communautés et informer les gens de ces changements¹⁸⁵ ». Des organismes communautaires dotés d'un financement à court terme effectuent actuellement le travail de communication et de soutien aux travailleurs migrants de manière fragmentaire. Lou Janssen Dangzalan a insisté sur le fait que, si « l'on examine les organisations qui font ce genre d'activité et les financent, il est beaucoup plus efficace de les soutenir et de les encourager que bon nombre des campagnes classiques auxquelles nous pouvons penser », et que les « relations de confiance, qu'elles soient au sein de la famille immédiate, dans le cercle social ou par l'entremise d'un organisme, sont très importantes pour surmonter les barrières linguistiques¹⁸⁶ ».

¹⁸⁴ SOCI, [Témoignages](#), 3 novembre 2022 (Jenna L. Hennebry, cofondatrice, International Migration Research Centre; professeure, École d'affaires internationales Balsillie, Université Wilfrid Laurier, à titre personnel).

¹⁸⁵ SOCI, [Témoignages](#), 28 septembre 2023 (Michael MacPhee, sous-ministre adjoint, Direction générale du Programme des travailleurs étrangers temporaires, Service Canada, Emploi et Développement social Canada).

¹⁸⁶ SOCI, [Témoignages](#), 16 novembre 2022 (Lou Janssen Dangzalan, membre du comité directeur, Association canadienne des avocats en immigration); et SOCI, [Témoignages](#), 9 mars 2023 (Anna Triandafyllidou, professeure et titulaire de la Chaire d'excellence en recherche du Canada sur les migrations et l'intégration, Université métropolitaine de Toronto, à titre personnel).

Agissons maintenant : des solutions pour la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada

Sara Asalya a indiqué : « Il serait fantastique de mettre sur pied un tel programme [de préarrivée]¹⁸⁷. » Les programmes de services préalables à l'arrivée visent à éduquer les immigrants éventuels avant leur arrivée au Canada, et pourraient être étendus ou reproduits pour permettre de servir la population de travailleurs migrants. Alors que les immigrants et les travailleurs migrants ont l'intention de séjourner au Canada pour des durées variables, on peut imaginer que les préoccupations et les questions préalables à leur arrivée sont relativement communes à ceux qui en sont à leur première visite au Canada.

Impact : un financement instable

Lorsque les organismes communautaires reçoivent des fonds, ceux-ci sont souvent limités dans le temps, et leur avenir est incertain, ce qui s'explique en partie par le fait que le modèle de financement actuel est axé sur des projets. Par conséquent, il « est difficile de planifier notre travail à long terme¹⁸⁸ ». Donald Walmsley a fait remarquer que, contrairement au budget stable et continu offert dans le cadre du Programme d'établissement d'IRCC, les services actuellement offerts aux travailleurs migrants sont « financés par blocs », le bloc le plus récent devant prendre fin en mars 2024¹⁸⁹. Souvent, pour recevoir du financement, il faut démontrer continuellement son succès et ses résultats, ce qui est difficile lorsqu'on compte sur un financement pour lancer des projets¹⁹⁰.

Après seulement deux mois et demi d'activité, nous avons dû fermer nos portes parce que le financement du gouvernement fédéral avait pris fin. Nous avons perdu le financement, non pas en tant que demandeurs, mais bien parce que le demandeur qui avait reçu le financement pour ensuite nous le distribuer avait perdu son financement. Donc, du jour au lendemain, des dizaines d'organisations comme la nôtre ont tout perdu.

Aditya Rao, Centre de justice pour les migrants Madhu Verma¹⁹¹

¹⁸⁷ SOCI, [Témoignages](#), 9 mars 2023 (Sara Asalya, directrice générale, Newcomer Women's Services Toronto).

¹⁸⁸ SOCI, [Témoignages](#), 8 juin 2023 (Ryan MacRae, coordonnateur, Programme des travailleurs migrants, Institut Cooper).

¹⁸⁹ Donald Walmsley, [Suivi de Donald Walmsley, directeur général, Neepawa and Area Immigrant Settlement Services](#), mémoire présenté au SOCI, 11 octobre 2023

¹⁹⁰ Défenseur des travailleurs migrants, Nouveau-Brunswick, témoignage entendu lors de la mission d'étude du comité.

¹⁹¹ SOCI, [Témoignages](#), 8 juin 2023 (Aditya Rao, membre du conseil d'administration, Centre de justice pour les migrants Madhu Verma).

Impact : obstacles supplémentaires à la résidence permanente et à l'intégration des migrants

Sans soutien ciblé en matière de formation linguistique et de perfectionnement des compétences, les travailleurs migrants sont nettement désavantagés dans la poursuite de leur carrière et dans l'obtention de la résidence permanente ainsi que de l'intégration au Canada, en comparaison avec ceux qui ont accès à un financement ciblé. De nombreux organismes communautaires ont indiqué qu'ils souhaitaient se concentrer davantage sur le soutien des travailleurs migrants si le financement dont ils ont besoin leur est offert. Au cours de sa mission d'étude, le comité a entendu dire que l'accès à la formation linguistique est un facteur important pour une intégration rurale réussie et pour l'obtention de la résidence permanente. Jim Stanford a indiqué que, pour bien gérer l'immigration, il fallait prouver « que nous fournirons le soutien nécessaire en matière d'établissement, de formation, d'apprentissage de la langue et de recherche d'emploi », afin que les travailleurs migrants « puissent se bâtir une vie¹⁹² ».

Malheureusement, dans ce domaine, l'approche d'IRCC est un peu dépassée. La personne vient pour une période déterminée afin d'effectuer un travail précis, puis elle repart, mais nous savons que ce n'est pas ce qui se passe.

Anna Triandafyllidou, Chaire d'excellence en recherche du Canada sur les migrations et l'intégration, Université métropolitaine de Toronto¹⁹³

Solution temporaire : le Programme de soutien aux travailleurs migrants

Le Programme de soutien aux travailleurs migrants est né d'un projet pilote tenu en Colombie-Britannique. De février 2019 à mars 2020, trois organismes sans but lucratif ont reçu 2,6 millions de dollars, dont un a agi comme intermédiaire financier pour redistribuer les fonds à 23 autres organisations sans but lucratif¹⁹⁴. À la suite de la pandémie de COVID-19, EDSC a versé une somme supplémentaire de 19,3 millions de dollars pour financer les organismes en Colombie-Britannique ainsi qu'en Alberta, au Québec et dans les provinces de l'Atlantique¹⁹⁵. Ce financement a notamment permis d'offrir des services d'orientation à l'arrivée à 76 000 travailleurs étrangers temporaires aux aéroports internationaux de Vancouver, de Calgary, de Toronto et de Montréal¹⁹⁶. Les organismes communautaires doivent essentiellement au Programme de soutien aux

¹⁹² SOCI, [Témoignages](#), 4 octobre 2023 (Jim Stanford, économiste et directeur, Centre for Future Work).

¹⁹³ SOCI, [Témoignages](#), 9 mars 2023 (Anna Triandafyllidou, professeure et titulaire de la Chaire d'excellence en recherche du Canada sur les migrations et l'intégration, Université métropolitaine de Toronto, à titre personnel).

¹⁹⁴ EDSC, [Évaluation du projet pilote du Réseau de soutien aux travailleurs migrants](#).

¹⁹⁵ L'honorable Randy Boissonnault, [Questions de suivi de la réunion du Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie du 28 septembre](#), mémoire présenté au SOCI, 19 octobre 2023.

¹⁹⁶ Ibid.

Agissons maintenant : des solutions pour la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada

travailleurs migrants le fait d'être en mesure d'aider ces travailleurs sans compromettre leur capacité de venir en aide à d'autres nouveaux arrivants par l'intermédiaire du Programme d'établissement.

Dans le budget de 2021, on a accordé 49,5 millions de dollars sur trois ans pour l'établissement du Programme de soutien aux travailleurs migrants, 10 organismes à but non lucratif redistribuant les fonds à près de 100 fournisseurs sous-bénéficiaires partout au Canada¹⁹⁷. Ces derniers appuient les services d'orientation à l'arrivée à Vancouver, à Calgary et à Toronto, en plus des mesures de soutien d'urgence ainsi que de celles offertes dans la collectivité. Jusqu'à présent, on a enregistré pour le Programme 127 504 interactions liées aux services, dont 65 % d'interactions communautaires de plus que ce qui était prévu¹⁹⁸. Les services sont principalement offerts en espagnol, en pendjabi et en tagalog¹⁹⁹.

Au Nouveau-Brunswick, les membres du comité ont rencontré des représentants de certains des organismes qui avaient reçu du financement. Ils ont appris que l'Association des agences au service des immigrants de la région de l'Atlantique leur avait accordé 40 000 \$, que deux organismes devaient se partager, ce qui a permis de financer deux emplois d'un an à temps partiel²⁰⁰.

En 2022, divers intervenants, dont des organismes de soutien des travailleurs migrants, des employeurs et des administrateurs de gouvernements étrangers, ont fourni une rétroaction préliminaire sur le Programme de soutien aux travailleurs migrants, indiquant que le modèle de financement et de redistribution avait permis d'augmenter le nombre de travailleurs migrants qui peuvent être servis et soutenus en cas d'urgence, mais que les organismes bénéficiaires étaient aux prises avec la nature aléatoire du financement²⁰¹. Une conclusion assez évidente est que, même si les organismes communautaires sont heureux de pouvoir utiliser ce financement pour soutenir les travailleurs migrants, un avenir incertain limite leur utilité et ne leur permet pas de planifier à long terme²⁰².

Lorsqu'il a comparu devant le comité, le ministre ne savait pas si le Programme allait être prolongé au-delà de 2024, mais un représentant d'EDSC a indiqué qu'il prévoyait lui fournir « sous peu » des « recommandations concernant l'avenir de ce programme²⁰³ ». Dans les informations de suivi fournies au comité, le ministre a indiqué qu'un sondage sera lancé fin 2023-2024 afin de permettre

¹⁹⁷ IRCC, [Le ministre Mendicino souligne les investissements en immigration dans le budget de 2021 pour appuyer la relance économique](#), communiqué de presse, 12 mai 2021.

¹⁹⁸ L'honorable Randy Boissonnault, [Questions de suivi de la réunion du Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie du 28 septembre](#), mémoire présenté au SOCI, 19 octobre 2023.

¹⁹⁹ Ibid.

²⁰⁰ Défenseurs des travailleurs migrants, Nouveau-Brunswick, Témoignages entendus lors de la mission d'étude du comité.

²⁰¹ L'honorable Randy Boissonnault, [Questions de suivi de la réunion du Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie du 28 septembre](#), mémoire présenté au SOCI, 19 octobre 2023.

²⁰² Ibid.

²⁰³ SOCI, [Témoignages](#), 28 septembre 2023 (Michael MacPhee, sous-ministre adjoint, Direction générale du Programme des travailleurs étrangers temporaires, Service Canada, Emploi et Développement social Canada).

d'évaluer le succès du Programme pour ce qui est d'aider les travailleurs migrants à comprendre et à exercer leurs droits²⁰⁴. EDSC prévoit accorder la priorité à la collecte de données ventilées afin de pouvoir mieux comprendre la mise en œuvre et l'incidence du Programme jusqu'à présent²⁰⁵. Le budget 2024 comprenait une proposition de financement de 20 millions de dollars pour le Programme de soutien aux travailleurs migrants « pour que les organismes communautaires puissent venir en aide à la main-d'œuvre étrangère vulnérable » pour les années 2024-2025 et 2025-2026²⁰⁶.

Idée novatrice : étendre l'admissibilité des fonds d'intégration aux travailleurs migrants

Les travailleurs migrants, les défenseurs de leurs droits, les organismes de services communautaires et, également, les employeurs ont convenu de la nécessité d'étendre l'admissibilité des fonds d'établissement à la population de travailleurs migrants. Il est peut-être temps qu'IRCC détermine si le financement « répond aux besoins de la population et s'il doit augmenter [l'admissibilité des] services qu'il fournit » pour les fonds d'établissement²⁰⁷.

Quelques réactions aux effets potentiels de l'extension du fonds d'intégration aux travailleurs migrants

Centre d'accueil et d'accompagnement francophone des immigrants du Sud-Est du Nouveau-Brunswick : « En tant qu'association en matière d'établissement, si on était en mesure de recevoir des fonds supplémentaires et d'élargir la clientèle que nous pouvons servir, notamment les travailleurs temporaires, grâce au financement fédéral, cela nous permettrait de mettre en place des programmes et d'avoir des gens qui sont formés pour accompagner les travailleurs temporaires. C'est sûr qu'un financement supplémentaire du gouvernement fédéral nous permettrait de servir les travailleurs étrangers temporaires²⁰⁸ ».

Groupe de travail sur la santé des travailleurs migrants : « Pour les résidents permanents, l'accès à des services d'établissement en anglais favorise grandement l'intégration à la communauté et l'accès aux services de santé et de sécurité. Il serait

²⁰⁴ L'honorable Randy Boissonnault, [Questions de suivi de la réunion du Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie du 28 septembre](#), mémoire présenté au SOCI, 19 octobre 2023.

²⁰⁵ Ibid.

²⁰⁶ Ministère des Finances Canada, [Une chance équitable pour chaque génération](#), budget de 2024, p. 249.

²⁰⁷ SOCI, [Témoignages](#), 27 septembre 2023 (Donald Walmsley, directeur général, Neepawa and Area Immigrant Settlement Services).

²⁰⁸ SOCI, [Témoignages](#), 21 septembre 2023 (Angèle Losier, directrice générale, Centre d'accueil et d'accompagnement francophone des immigrants du Sud-Est du Nouveau-Brunswick).

très utile d'offrir un accès officiel à des services de soutien linguistiques gratuits aux travailleurs temporaires²⁰⁹ ».

Étant donné que les travailleurs migrants ne s'établissent pas nécessairement de façon permanente au Canada, il pourrait s'avérer pertinent d'envisager de changer l'image du Programme d'établissement pour en faire un programme d'intégration. Une autre option pourrait consister à établir un programme d'intégration distinct, mais cela accroîtrait probablement le fardeau administratif des organismes qui offrent des services aux deux populations. Au cours de la mission d'étude, les organismes communautaires ont souligné qu'ils soutenaient les travailleurs migrants auxquels les organismes d'aide à l'établissement avaient dû refuser de leur fournir des services²¹⁰. De nouveaux modèles et de nouveaux critères d'admissibilité au financement pourraient accorder la priorité à l'expertise des organismes communautaires existants.

Le secteur à but non lucratif — le secteur de l'établissement des nouveaux arrivants — est à court de ressources étant donné le manque de financement ou l'invariabilité du financement. De nombreuses personnes ont eu recours aux services, surtout pendant la pandémie, et nous faisons de notre mieux pour les aider. Je préconise un modèle de financement plus viable qui accentue vraiment la collaboration et qui aide tous les acteurs impliqués dans le processus d'établissement des nouveaux arrivants à s'entraider pour offrir de meilleurs services d'appui.

Sara Asalya, Newcomer Women's Services Toronto²¹¹

L'enjeu des obstacles à l'accès aux soins de santé

Les travailleurs migrants peuvent bénéficier de l'assurance-maladie provinciale ou territoriale, sous réserve des exigences de chaque région²¹². Les employeurs de TET sont tenus de souscrire une assurance privée pour les soins médicaux urgents (sans aucuns frais pour le travailleur) jusqu'au moment où celui-ci est couvert par le régime public d'assurance-maladie²¹³. Comme tous les employeurs au Canada, ils ont l'obligation de garantir que les employés malades ou blessés

²⁰⁹ SOCI, [Témoignages](#), 24 novembre 2022 (Analyse Weiler, professeure adjointe, Département de sociologie, Université de Victoria, Groupe de travail sur la santé des travailleurs migrants).

²¹⁰ Défenseur des travailleurs migrants, Nouveau-Brunswick, témoignage entendu lors de la mission d'étude du comité.

²¹¹ SOCI, [Témoignages](#), 9 mars 2023 (Sara Asalya, directrice générale, Newcomer Women's Services Toronto).

²¹² Par exemple, en Colombie-Britannique, la couverture entre en vigueur à compter du moment où une personne est considérée comme résidente, plus le reste du mois auquel s'ajoutent deux autres mois; toutefois, la demande peut être présentée immédiatement à l'arrivée.

Gouvernement de la Colombie-Britannique, [Coverage Wait Period](#), dernière mise à jour le 5 avril 2023.

²¹³ EDSC, [Travailleurs étrangers temporaires – Vos droits sont protégés](#).

Agissons maintenant : des solutions pour la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada

peuvent obtenir des soins médicaux adéquats, et que le milieu de travail et le travail même sont sécuritaires.

Nonobstant ces conditions, le comité a compris qu'un grand nombre de travailleurs migrants n'avaient pas facilement accès à des soins médicaux adéquats, en partie en raison de certains obstacles décrits à la figure 8.

Figure 8 : Aperçu de certains obstacles à l'obtention de soins de santé adéquats²¹⁴



Le comité a entendu dire qu'en plus d'être confrontés à ces obstacles systémiques, certains travailleurs migrants se voyaient complètement interdire l'accès à des services de santé. Au cours de la mission d'étude, les membres ont entendu de nombreux témoignages de travailleurs qui n'étaient pas autorisés à accéder à des soins de santé et aux médicaments, ou qui craignaient de faire l'objet de représailles si leurs blessures ou leurs maladies étaient découvertes²¹⁵. Un défenseur des droits a fait savoir au comité qu'il était au courant que des travailleurs avaient été congédiés parce qu'ils avaient besoin de soins de santé²¹⁶. Un travailleur a dit que son employeur non seulement restreignait les renseignements sur ses soins de santé, mais qu'il en empêchait également l'accès²¹⁷.

²¹⁴ Figure préparée par la Bibliothèque du Parlement à partir des témoignages entendus lors de l'étude du comité sur la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada et de sa mission d'étude.

²¹⁵ Travailleurs migrants et défenseurs des droits des travailleurs migrants, Nouveau-Brunswick et Île-du-Prince-Édouard, témoignages entendus lors de la mission d'étude du comité.

²¹⁶ Défenseur des droits des travailleurs migrants, Île-du-Prince-Édouard, témoignage entendu lors de la mission d'étude du comité.

²¹⁷ Travailleur migrant, Nouveau-Brunswick, témoignage entendu lors de la mission d'étude du comité.

Même s'ils sont employés au Canada, leur permis de travail est lié à un seul employeur qui peut les congédier sans procédure de règlement des griefs. Une fois congédiés, ils risquent généralement d'être rapatriés immédiatement et de perdre le logement, les soins de santé et l'autorisation de travailler légalement au Canada qui sont fournis dans leur contrat. Des recherches révèlent que les travailleurs subissent des pressions pour répondre aux stéréotypes du « travailleur idéal », car ils savent que les employeurs peuvent causer leur rapatriement à tout moment, refuser de les réembaucher la saison suivante ou leur donner une évaluation de fin de saison négative.

Analyse Weiler, Groupe de travail sur la santé des travailleurs migrants²¹⁸

Impact : des affections non traitées et des risques pour la santé

Compte tenu du nombre d'obstacles à l'accès par les TET à des soins de santé adéquats, comparables à ceux offerts aux résidents permanents ou aux citoyens canadiens, il n'est pas surprenant que les travailleurs migrants et leurs défenseurs signalent des effets néfastes sur la santé.

Quelques problèmes de santé relevés

Exposition aux pesticides : « Les travailleurs exposés à des niveaux dangereux de pesticides peuvent souffrir d'effets aigus liés à l'intoxication, tels qu'une irritation des yeux, des éruptions cutanées, etc. Cependant, d'autres souffriront d'effets chroniques à long terme après leur retour à la maison, et ces travailleurs n'auront en général aucun recours à leur portée. Nous avons été en contact, par l'intermédiaire de leurs représentants, avec certains travailleurs ayant contracté un cancer, la maladie de Parkinson et d'autres maladies chroniques étroitement liées à divers pesticides après leur retour dans leur pays d'origine à la suite d'un séjour au Canada dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires. Comme ces travailleurs ne savent pas quels pesticides ils ont utilisés ni à quoi ils ont été réellement exposés, nous ne pouvons en général pas faire grand-chose pour les aider²¹⁹ ».

Traitement des abus : « L'incapacité de fournir un soutien adéquat, y compris des services de santé et de santé mentale pour aider les gens à gérer leur situation, prolongera davantage leur processus de guérison. À l'heure actuelle, l'accès à la

²¹⁸ SOCI, [Témoignages](#), 24 novembre 2022 (Analyse Weiler, professeure adjointe, Département de sociologie, Université de Victoria, Groupe de travail sur la santé des travailleurs migrants).

²¹⁹ Laura Bowman, [Ecojustice objet. Étude sur les travailleurs étrangers temporaires – pesticides](#), mémoire présenté au SOCI, 26 octobre 2023.

plupart des services disponibles dépend du statut d'immigrant, de la forme de violence vécue ou d'autres critères restrictifs²²⁰ ».

Soins de santé reproductive : « Les travailleuses migrantes, ainsi qu'une série d'autres personnes vivantes et travaillantes au Canada avec un permis de résidence temporaire, sont confrontées à des défis uniques lorsqu'elles tentent d'accéder à des soins de santé reproductive — y compris l'accès à la contraception, à l'avortement et aux soins périnataux, ainsi qu'aux mesures de protection et d'adaptation en milieu de travail associées à la grossesse et à la parentalité²²¹ ».

Bruit intense : Dans certaines des usines visitées au cours de la mission d'étude, le niveau de bruit était suffisamment fort pour empêcher toute conversation à certains moments. Sur certains chantiers, on utilisait des détecteurs de décibels en divers endroits, mais personne n'a pu confirmer les niveaux exacts ni les protocoles en matière de sécurité.

²²⁰ Legal Assistance of Windsor, FCJ Refugee Centre and Ministry for Social Justice, Peace, and Creation Care with the Sisters of St. Joseph of Toronto, *Mémoire sur la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada*, mémoire présenté au SOCI, 2 novembre 2023.

²²¹ Lindsay Larios, *Note d'information sur l'accès des travailleuses migrantes aux soins de santé reproductive au Canada*, mémoire présenté au SOCI, 30 novembre 2023, qui fait référence à Salina Abji et Lindsay Larios, « Migrant Justice as Reproductive Justice: Birthright Citizenship and the Politics of Immigration Detention for Pregnant Women in Canada », *Citizenship Studies*, vol. 25, no 1, décembre 2020; Lígia Moreira Almeida et al., « Maternal healthcare in migrants: a systematic review », *Maternal and Child Health Journal*, vol. 17, no 8, octobre 2013; Tanya Basok, Danièle Bélanger et Eloy Rivas, « Reproducing Deportability: Migrant Agricultural Workers in South-western Ontario », *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol. 40, no 9, 5 novembre 2013; Frédérique Chabot, « Access to Abortion for Undocumented Persons during the COVID-19 Pandemic », *The Statelessness & Citizenship Review*, vol. 3, no 1, 2021; Amy Cohen et Susana Caxaj, « Bodies and Borders: Migrant Women Farmworkers and the Struggle for Sexual and Reproductive Justice in British Columbia, Canada », *Alternate Routes: A Journal of Critical Social Research*, vol. 29, 2018; Jill Hanley et al., « Pregnant and undocumented: taking work into account as a social determinant of health », *International Journal of Migration, Health and Social Care*, vol. 16, no 2, 8 avril 2020; Lindsay Larios et al., « Access to Perinatal Care in Manitoba without Provincial Public Health Insurance », *Migrant Reproductive Justice - Manitoba Project*; Lindsay Larios, « Precarious reproductive citizenship: Gaps in employment protections for pregnant precarious status migrants in Canada », *Citizenship Studies*, vol. 27, no 1, May 2022; Lindsay Larios, « The Problematization of Migrant Maternity: Implications of the "Passport Baby" Narrative in the Canadian Context », *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, vol. 30, no 2, été 2023; Lisa Merry, Siri Vangen et Rhonda Small, « Caesarean births among migrant women in high-income countries », *Best Practice & Research Clinical Obstetrics & Gynaecology*, vol. 32, 2016; Miya Narushima, Janet McLaughlin et Jackie Barrett-Greene, « Needs, Risks, and Context in Sexual Health Among Temporary Foreign Migrant Farmworkers in Canada: A Pilot Study with Mexican and Caribbean Workers », *Journal of Immigrant and Minority Health*, vol. 18, no 2, April 2016; J. Adam Perry, « Living at Work and Intra-worker Sociality Among Migrant Farm Workers in Canada », *Journal of International Migration and Integration*, vol. 19, 14 juin 2018; Chantal Robillard et al., « Caught in the Same Webs' – Service Providers' Insights on Gender-Based and Structural Violence Among Female Temporary Foreign Workers in Canada », *Journal of International Migration and Integration*, vol. 19, 4 mars 2018; Cecile Rousseau, « Perinatal health care for undocumented women in Montreal: When sub-standard care is almost the rule », *Journal of Nursing Education and Practice*, vol. 4, no 3, 2014; Karline Wilson-Mitchell et Joanna Anneke Rummens, « Perinatal outcomes of uninsured immigrant, refugee and migrant mothers and newborns living in Toronto, Canada », *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 10, no 6, 21 mai 2013.

Solution temporaire : une assurance et de l'information offertes par l'employeur

En septembre 2022, le *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* a été modifié pour contribuer « à protéger les travailleurs étrangers temporaires²²² ». À certains égards, on a commencé à exiger des employeurs du PTET et du PMI qu'ils déploient « des efforts raisonnables pour fournir aux travailleurs étrangers temporaires l'accès à des soins de santé » lorsque quelqu'un se blesse ou est incommodé sur le lieu de travail²²³. Les modifications apportées ont aussi permis de clarifier que tous les employeurs du PTET devaient payer la protection médicale d'urgence pour les TET non couverts par le régime public d'assurance-maladie.

À la fin de l'étude, plus qu'un an s'était écoulé depuis la mise en œuvre de ces modifications, ce qui a permis de commencer à évaluer leur incidence. On a expliqué que, bien que les changements à la réglementation « montrent que le gouvernement est conscient de la situation difficile des travailleurs migrants et qu'il veut prendre des mesures[,] ces changements n'ont pas eu d'effet sur la protection des travailleurs »²²⁴.

Idee novatrice : instaurer le Programme fédéral de santé intérimaire

Créé en 1957, le Programme fédéral de santé intérimaire (PFSI) permet d'offrir des fonds afin de couvrir certains besoins des réfugiés en matière de soins de santé. Dans le cadre du PFSI, les examens médicaux, les traitements et les vaccinations requis avant l'arrivée au chapitre de l'immigration sont payés en vertu de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*, de même que, si nécessaire, les soins médicaux prodigués durant les déplacements²²⁵. Une fois que les réfugiés sont au Canada, le PFSI « offre une protection en matière de soins de santé limitée et temporaire » aux réfugiés réinstallés, aux demandeurs d'asile et aux personnes protégées au pays²²⁶. Les instructions ministérielles, émises en vertu de la *Loi*, permettent également d'y rendre admissibles d'autres groupes, différentes populations ayant droit à diverses protections²²⁷.

Au cours de la mission d'étude, on a proposé une solution possible qui permettrait de normaliser l'accès des travailleurs migrants à l'information et à la protection des soins de santé, laquelle consistait à étendre l'admissibilité du PFSI à ces travailleurs, ou à créer un programme semblable répondant à leurs besoins.

²²² EDSC, « [Nouvelles modifications au Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés \(travailleurs étrangers temporaires\)](#) », document d'information.

²²³ Ibid.

²²⁴ SOCI, *Témoignages*, 16 février 2023 (Amanda Aziz, avocate salariée, Migrant Workers Centre).

²²⁵ IRCC, *Programme fédéral de santé intérimaire : Couverture offerte*.

²²⁶ Ibid.

²²⁷ IRCC, *Programme fédéral de santé intérimaire : Personnes admissibles*.

L'enjeu des emplois de durée limitée

Compte tenu de la nature du travail des migrants, leurs contrats sont temporaires. Divers programmes permettent de demander différentes durées de permis de travail et d'admissibilité dans le cadre de l'EIMT, ce qui influe sur la capacité des travailleurs d'accéder à la résidence permanente et à des services de soutien, comme les prestations d'assurance-emploi.

Impact : les obstacles associés aux voies d'accès à la résidence permanente

S'il est vrai que tous les travailleurs migrants ne souhaitent pas obtenir le statut de résident permanent, pour ceux qui le souhaitent, cela entraîne des problèmes importants. Deux des principaux obstacles à l'obtention de la résidence permanente sont directement liés à la nature temporaire ainsi qu'à l'échéance de leur contrat et de leur permis de travail.

Comme on l'a vu au sujet des limites des fonds pour l'établissement et l'intégration des travailleurs migrants, une conséquence importante de la nature temporaire de leur contrat est le manque d'accès aux services de soutien linguistique, de perfectionnement des compétences et de soutien à l'éducation qui sont fournis aux immigrants ainsi qu'aux réfugiés. De nombreux travailleurs migrants ne peuvent plus répondre aux critères requis à l'égard de l'expérience de travail. La catégorie de l'expérience canadienne, le Programme d'immigration au Canada atlantique ainsi que le Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord exigent tous l'équivalent d'une année de travail (1 560 heures) au Canada, avec différentes règles de niveaux de compétences, au cours d'une période de trois à cinq années²²⁸. La sous-ministre d'IRCC a mentionné que l'une des solutions possibles examinées par le Ministère était une expérience acquise avec une autorisation de travail sectorielle plutôt qu'un permis de travail lié à un employeur donné, et que « cela faciliterait les choses et on pourrait travailler avec le secteur pour tenter de combler les pénuries de main-d'œuvre saisonnières²²⁹ ».

Des témoins ont affirmé qu'une grande partie des obstacles étaient attribuables au concept même « des voies » vers la résidence permanente, qui comporte plusieurs étapes et conditions. Ethel Tungohan a fait observer que de nombreuses difficultés des travailleurs migrants étaient en rapport à leur permis de travail lié à un employeur donné et aux exigences contraignantes en

²²⁸ Dans la catégorie de l'expérience canadienne, on exige 1 560 heures d'expérience de travail qualifiée (FEER 0 à 3) au Canada au cours des trois dernières années. Pour le Programme d'immigration au Canada atlantique, on exige 1 560 heures d'expérience professionnelle (FEER 0 à 4) au Canada au cours des cinq dernières années. Pour le Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord, on exige 1 560 heures d'expérience de travail au cours des trois dernières années, assorties d'exigences professionnelles, en fonction de l'emploi au Canada.

²²⁹ SOCI, [Témoignages](#), 28 septembre 2023 (Christiane Fox, sous-ministre, Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada).

matière de résidence permanente, qui « découlent du système canadien d'immigration en deux étapes »²³⁰.

Les volets sont un problème plutôt qu'une solution. Lorsque je dis que nous avons besoin d'un système d'immigration permanente qui permet une immigration dotée d'un statut, cela signifie qu'il faut en finir avec les voies d'accès et instaurer ce système d'immigration permanente dès le départ.

Fay Faraday, professeure agrégée, Université York²³¹

Mikal Skuterud a ajouté que des conséquences imprévues des voies supplémentaires d'accès à la résidence permanente pour les travailleurs migrants étaient que celles-ci peuvent rendre les demandeurs plus vulnérables à l'exploitation, car ils « sont prêts à payer pour obtenir ce statut de résident permanent ». Ainsi, ces voies risquent de faire « plus de tort que de bien²³² ».

Impact : les difficultés d'accès à l'assurance-emploi

Les travailleurs migrants sont admissibles aux prestations au même titre que les travailleurs canadiens, sous réserve de certaines exigences, notamment²³³ :

- perdre leur emploi pour des raisons indépendantes de leur volonté;
- avoir été sans travail et sans salaire pendant au moins sept jours consécutifs au cours des 52 dernières semaines;
- avoir travaillé le nombre d'heures requis d'emploi assurable au cours des 52 dernières semaines (selon le secteur et la région);
- être en mesure de travailler et chercher activement un emploi.

EDSC rappelle que les TET auront droit à l'assurance-emploi s'ils perdent leur emploi sans que la faute leur en incombe ou s'ils sont maltraités²³⁴. Le comité a pourtant entendu dire que certaines populations de travailleurs migrants pouvaient avoir du mal à accéder à l'assurance-emploi, car « le

²³⁰ SOCI, [Témoignages](#), 15 février 2023 (Ethel Tungohan, titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur les politiques canadiennes en matière de migration, les impacts de la migration et l'activisme, et professeure agrégée, Département de sciences politiques, Université York, à titre personnel).

²³¹ SOCI, [Témoignages](#), 16 février 2023 (Fay Faraday, professeure agrégée, Osgood Hall Law School, Université York, à titre personnel).

²³² SOCI, [Témoignages](#), 4 octobre 2023 (Mikal Skuterud, professeur, Département d'économie, Université de Waterloo, à titre personnel).

²³³ Gouvernement du Canada, [Assurance-emploi et prestations régulières – Êtes-vous admissible](#).

²³⁴ EDSC, [Travailleurs étrangers temporaires – Vos droits sont protégés](#).

Agissons maintenant : des solutions pour la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada

système n'est pas conçu en fonction de l'expérience des travailleurs²³⁵ ». Un des plus grands enjeux est que les travailleurs doivent être au Canada et prêts à travailler pour bénéficier de l'assurance-emploi. Par conséquent, les travailleurs saisonniers qui retournent dans leur pays à la fin de leur contrat y deviennent inadmissibles.

Pendant qu'ils se trouvaient au Nouveau-Brunswick et à l'Île-du-Prince-Édouard, les membres du comité ont appris directement quelles sont les incidences des travaux saisonniers sur l'accès à l'assurance-emploi. Un de leurs défenseurs a expliqué que le système d'assurance-emploi actuel ne permettait pas de tenir compte convenablement des travailleurs migrants saisonniers et de la précarité des horaires de travail ainsi que des autres enjeux interreliés, comme les mesures liées au travail syndical²³⁶. Un travailleur a expliqué qu'il ne pouvait pas demander l'assurance-emploi, parce que son permis de travail était arrivé à échéance et que son employeur était en train d'un demander un nouveau, et qu'il se retrouvait donc sans rémunération²³⁷.

Idee novatrice : explorer le spectre des voies d'accès élargies à la résidence permanente

Ma recommandation serait de limiter le système des permis de travail temporaires et de le remplacer par un programme de migration permanente pour les gens ayant obtenu un statut avec tous les droits.

Jim Stanford, Centre for Future Work²³⁸

Le comité a entendu les témoignages de certains témoins qui ont suggéré d'aller plus loin que la simple élimination des permis de travail liés à un employeur donné et d'offrir la résidence permanente à tous les travailleurs à leur arrivée au Canada. Dans son évaluation, Anelyse Weiler a fait mention dans un premier temps de ce qui irait bien au-delà des solutions temporaires : « Ce qu'il faut, c'est l'accès à la résidence permanente à l'arrivée²³⁹. » Eugénie Depatie-Pelletier a convenu que, « comme un véritable accès à la justice exige un statut juridique permanent, les travailleurs doivent [y] avoir accès, dès leur arrivée²⁴⁰ ».

Certains témoins ont recommandé de faire des compromis, en indiquant que « c'est qu'il y a des secteurs ou des situations où il s'agit vraiment d'un emploi temporaire, que ce soit pour les

²³⁵ SOCI, [Témoignages](#), 24 novembre 2022 (Leah F. Vosko, professeure, Département de science politique, Université York, Groupe de travail sur la santé des travailleurs migrants).

²³⁶ Défenseur des travailleurs migrants, Nouveau-Brunswick, témoignage entendu lors de la mission d'étude du comité.

²³⁷ Travailleur migrant, Nouveau-Brunswick, témoignage entendu lors de la mission d'étude du comité.

²³⁸ SOCI, [Témoignages](#), 4 octobre 2023 (Jim Stanford, économiste et directeur, Centre for Future Work).

²³⁹ SOCI, [Témoignages](#), 24 novembre 2022 (Anelyse Weiler, professeure adjointe, Département de sociologie, Université de Victoria, Groupe de travail sur la santé des travailleurs migrants).

²⁴⁰ SOCI, [Témoignages](#), 15 février 2023 (Eugénie Depatie-Pelletier M.Sc., LL.D., directrice générale, Association pour les droits des travailleuses de maison et de ferme).

travailleurs agricoles [...] ou les personnes mutées à l'intérieur d'une société, des contrats ou des gens qui travaillent dans le domaine des services pour trois ou quatre mois », et ont encouragé à faire preuve de souplesse²⁴¹. Catherine Bryan n'était pas d'accord, affirmant que l'obtention du statut de résident permanent « permet de remédier à certaines des tendances les plus axées sur l'exploitation » du PTET, et ajoutant « que la résidence permanente devrait également être offerte aux travailleurs agricoles saisonniers qui souhaitent rester au pays²⁴² ».

On pourrait faire un compromis en conservant les processus d'obtention de la résidence permanente en deux étapes pour les travailleurs migrants qui arrivent ici, mais accorder immédiatement le statut de résident permanent à tous les travailleurs migrants qui sont déjà au pays. Jim Stanford a admis que bien que les flux d'immigration devraient être mieux gérés à l'avenir pour les travailleurs ici maintenant, « la meilleure chose à faire — sous l'angle des droits de la personne — est de leur donner dès leur arrivée tous les droits et toutes les protections²⁴³ ». Armine Yalnizyan « rêve de voir la disparition » du PTET, mais s'est dite d'accord avec M. Stanford pour dire qu'on « ne peut simplement l'éliminer²⁴⁴ ».

La transition vers un système d'immigration dans lequel tous ont le statut de résident permanent à leur arrivée représenterait des modifications organisationnelles massives et aurait un effet domino sur différents services et ordres de gouvernement. Le permis de travail lié à un employeur donné et l'EIMT deviendraient sans objet, et il faudrait effectuer une restructuration majeure des programmes pour les travailleurs migrants.

Des employeurs ont également fait part de leur préoccupation. Le directeur général de l'Association des transformateurs de homard a prévenu le comité qu'« on devrait se méfier des réponses toutes faites qui affirment qu'on devrait offrir à tous la résidence permanente et que le problème serait réglé²⁴⁵ ». Le président du Conseil canadien des pêches a ajouté que tous ne désirent pas nécessairement obtenir la résidence permanente et que certains « travailleurs qui occupent un poste plus saisonnier veulent rentrer chez eux pour retrouver leur famille pendant la saison morte²⁴⁶ ». La Fédération canadienne de l'agriculture et les Producteurs de fruits et légumes du Canada ont convenu que de nombreux travailleurs du secteur agricole « [sont heureux de] pouvoir venir au Canada pendant la saison de production pour effectuer leur travail, puis rentrer chez eux et investir cet argent dans leur maison ou dans leur propre entreprise²⁴⁷ ».

²⁴¹ SOCI, [Témoignages](#), 16 février 2023 (Andrew Griffith, membre, Institut canadien des affaires mondiales, à titre personnel).

²⁴² SOCI, [Témoignages](#), 27 septembre 2023 (Catherine Bryan, professeure agrégée, École de travail social, Université Dalhousie, à titre personnel).

²⁴³ SOCI, [Témoignages](#), 4 octobre 2023 (Jim Stanford, économiste et directeur, Centre for Future Work).

²⁴⁴ SOCI, [Témoignages](#), 4 octobre 2023 (Armine Yalnizyan, titulaire de la bourse de recherche Atkinson sur l'avenir des travailleurs, Fondation Atkinson, à titre personnel).

²⁴⁵ SOCI, [Témoignages](#), 8 juin 2023 (Nat Richard, directeur général, Association des transformateurs de homard).

²⁴⁶ SOCI, [Témoignages](#), 7 juin 2023 (Paul Lansbergen, président, Conseil canadien des pêches).

²⁴⁷ Fédération canadienne de l'agriculture et Producteurs de fruits et légumes du Canada, [Objet : Étude sur la main-d'œuvre migrante temporaire au Canada](#), mémoire présenté au SOCI, 3 mars 2023.

L'enjeu du parc de logements limité

Le Canada connaît actuellement une pénurie de logements, le nombre de nouveaux logements n'arrivant pas à suivre le rythme de l'augmentation de la population²⁴⁸. Cette pénurie générale de logements a entraîné une pénurie de logements abordables, la cote de caractère inabordable²⁴⁹ étant plus élevée en 2023 que depuis le début des années 1990. Il importe de noter que, même si le parc de logements limité est un problème qui fait augmenter la vulnérabilité des travailleurs migrants, ces derniers et les populations immigrantes en général ne sont pas la cause de la pénurie de logements. Les migrants et les immigrants ne sont pas responsables de la politique gouvernementale. La sous-ministre d'IRCC a convenu que le « logement est une question complexe », reconnaissant que l'immigration « n'est pas la cause de la crise actuelle; elle est un des facteurs qui y contribuent²⁵⁰ ».

Impact : les difficultés des employeurs à répondre aux obligations du Programme

L'offre de logements est de plus en plus limitée, et certaines obligations en matière de logement pour les employeurs de travailleurs migrants sont devenues plus contraignantes.

Les employeurs de TET dans les volets agricole et à bas salaires sont responsables de veiller à ce que ceux-ci aient accès à un logement adéquat,²⁵¹ convenable²⁵² et abordable²⁵³, peu de déductions salariales étant permises²⁵⁴. Les employeurs des travailleurs du PTAS sont responsables de fournir au travailleur, sans aucuns frais pour lui, des logements adéquats et convenables (sauf en Colombie-Britannique, où des déductions limitées sont autorisées)²⁵⁵.

²⁴⁸ Voir SCHL, [Pénurie de logements au Canada : Mise à jour sur la quantité de logements nécessaire d'ici 2030](#), septembre 2023; SCHL, [Rapport sur l'offre de logements, grands marchés du Canada](#), octobre 2023; Josef Filipowicz, « [Canada's gap between homebuilding and population growth has never been wider](#) », Institut Fraser, 12 octobre 2023; et Florian Mayneris et Radu Andrei Pârvulescu, [Des outils pour comprendre l'offre de logements](#), Statistique Canada, 25 octobre 2023.

²⁴⁹ Proportion des coûts liés au logement (paiements hypothécaires et frais de services publics) par rapport au revenu disponible moyen des ménages, les ratios les plus élevés représentant une moins grande abordabilité. En 2023, en moyenne 55 % du revenu du ménage était consacré aux frais de logement, soit une augmentation par rapport à 36 % en 2020, et on n'a pas vu de chiffres similaires depuis 1990, avec 54 %.

Banque du Canada, [Marché de l'immobilier : Définitions, graphiques et données](#), consulté le 18 décembre 2023.

²⁵⁰ SOCI, [Témoignages](#), 28 septembre 2023 (Christiane Fox, sous-ministre, Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada).

²⁵¹ Un logement considéré comme adéquat doit respecter diverses exigences, notamment être conforme aux normes municipales et provinciales ou territoriales, avoir un approvisionnement courant en eau potable chaude et froide et disposer d'installations sanitaires fonctionnant correctement et offrant de l'intimité.

EDSC, [Travailleurs étrangers temporaires – Vos droits sont protégés](#).

²⁵² Un logement de taille convenable est basé sur la Norme nationale d'occupation, c'est-à-dire qu'il accueille un maximum de deux personnes par chambre. Les couples peuvent partager une chambre, mais les adultes célibataires ont droit à une chambre distincte. Toutefois, si ces critères ne sont pas respectés, la Norme ne sert pas à restreindre l'accès au logement.

Société canadienne d'hypothèques et de logement, [Norme nationale d'occupation](#).

²⁵³ Un logement abordable, à moins qu'il soit défini autrement, équivaut à moins de 30 % du revenu brut d'un ménage. Dans le volet agricole du PTET, les déductions pour les travailleurs non spécialisés sont limitées à 30 \$ par semaine.

EDSC, [Travailleurs étrangers temporaires – Vos droits sont protégés](#).

²⁵⁴ Ibid.

²⁵⁵ Ibid.

Lorsqu'un parc de logements n'est pas disponible, abordable ou considéré comme adéquat, certains employeurs de TET qui ne sont pas sous le PTAS ont eu recours à la construction de leur propre logement et sont devenus propriétaires, en plus d'être des employeurs. Jerry Gavin, du Prince Edward Island Seafood Processors Association, a fait remarquer que de nombreux employeurs du secteur de la transformation des fruits de mer, « bien qu'ils aient hésité à le faire, sont devenus propriétaires de logements qu'ils fournissent à leurs travailleurs étrangers temporaires²⁵⁶ ». Plusieurs employeurs ont affirmé « ne pas vouloir être propriétaires », puisque cela nécessite de consacrer du temps et de l'attention à autre chose qu'à leur activité principale, mais elles disent « ne pas avoir le choix²⁵⁷ ». Dans le cadre de leur mission d'étude, les membres ont eu l'occasion de visiter un employeur du secteur de la transformation des fruits de mer qui avait construit des installations sur place destinées à l'effectif après que l'offre locale en matière de logements a été épuisée. L'employeur a souligné qu'avant la construction des logements, les travailleurs étaient logés plus loin, à différents endroits dans la collectivité²⁵⁸. En plus de cet inconvénient, la saison de la pêche au homard et au crabe coïncide avec la saison touristique, qui a encore plus limité l'offre de logement²⁵⁹.

Les contraintes relatives au logement s'ajoutent aux coûts assumés par les employeurs, de sorte que ces derniers hésitent à s'exposer au risque de l'élimination des permis de travail liés à un employeur donné. L'Ontario Fruit and Vegetable Growers Association a fait savoir que la construction de logements réglementés pouvait coûter de 25 000 à 40 000 \$ par local approprié²⁶⁰. Nat Richard a ajouté qu'au Nouveau-Brunswick, de nombreux employeurs du secteur de la transformation des fruits de mer réalisaient d'importants investissements, un des membres ayant récemment ouvert « un tout nouveau complexe de logements qui lui a coûté 5 millions de dollars », parce qu'il « n'avait pas le choix » s'il voulait répondre aux obligations du PTET²⁶¹.

Il convient de noter que certains travailleurs migrants qui sont arrivés au Canada il y a environ 10 ou 15 ans ont pu bénéficier de l'exode rural pour y acheter une maison. À l'Île-du-Prince-Édouard, les membres du comité ont été informés qu'une majorité de résidents permanents (auparavant des TET) qui travaillaient dans une usine de transformation des fruits de mer y étaient propriétaires de leur logement²⁶². Au Nouveau-Brunswick, les membres du comité ont entendu une histoire semblable d'un employeur du secteur de la transformation des produits de la mer, qui a mentionné à quel point la population locale était reconnaissante envers les nouveaux arrivants de choisir de

²⁵⁶ SOCI, [Témoignages](#), 8 juin 2023 (Jerry Gavin, directeur général, Prince Edward Island Seafood Processors Association).

²⁵⁷ Ibid.

²⁵⁸ Employeur du secteur de la transformation des produits de la mer, Nouveau-Brunswick, témoignage entendu lors de la mission d'étude du comité.

²⁵⁹ Ibid.

²⁶⁰ Association des fruiticulteurs et des maraîchers de l'Ontario, [Objet : Étude de la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada](#), mémoire présenté au SOCI, 21 novembre 2023.

²⁶¹ SOCI, [Témoignages](#), 8 juin 2023 (Nat Richard, directeur général, Association des transformateurs de homard).

²⁶² Employeur du secteur de la transformation des produits de la mer, Île-du-Prince-Édouard, témoignage entendu lors de la mission d'étude du comité.

s'installer dans leur localité puisqu'ils apportaient une nouvelle contribution à la vie socioéconomique, y compris durant la saison morte²⁶³.

Impact : des logements surpeuplés et inadéquats

L'un des problèmes de mauvais traitement des travailleurs et d'abus envers eux qui est le plus documenté dans le cadre du PTET, soit l'hébergement de piètre qualité, n'est pas un phénomène nouveau créé par la pénurie de logements, mais plutôt un symptôme du déséquilibre de pouvoir qui existe entre l'employeur et le travailleur, ainsi que de l'obligation des employeurs de fournir le logement. La pénurie de logements exacerbe les problématiques existantes de surpeuplement et d'hébergement convenable pour tous les travailleurs migrants. Analyse Weiler a souligné que de nombreux logements fournis par l'employeur dans le secteur agricole « sont insalubres, surpeuplés, délabrés et mal ventilés²⁶⁴ ».

Quelques préoccupations en matière de logement

— « Des études ont mis en évidence une série de risques sanitaires accrus liés aux logements sur les exploitations agricoles, notamment l'insuffisance de lavabos pour se laver les mains et de toilettes, la réfrigération et le stockage inadéquats des aliments, la proximité de micro-organismes pathogènes et le manque d'accès à l'eau potable²⁶⁵ ».

— Les logements surpeuplés sont l'une des plaintes les plus fréquentes des travailleurs de la transformation des fruits de mer, dont les conditions d'hébergement sont moins réglementées que celles des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS). Le coût moyen d'un loyer est de 300 \$ par mois, pour ce qui, dans les faits, est une maison de chambres²⁶⁶.

— Les membres ont été informés du cas d'un employeur qui avait acheté un bâtiment et l'avait ensuite converti en logements pour les travailleurs, ces derniers se voyant attribuer des « chambres » sans fenêtres et sans véritables portes²⁶⁷.

— Dans un autre cas, les travailleurs payaient chacun 400 \$ par mois pour vivre dans une chambre exiguë pour deux personnes, sans portes ni fenêtres, et ont signalé des infestations de souris et des inondations d'eaux usées. Lorsqu'ils se sont plaints, leur

²⁶³ Employeur du secteur de la transformation des produits de la mer, Nouveau-Brunswick, témoignage entendu lors de la mission d'étude du comité.

²⁶⁴ SOCI, [Témoignages](#), 24 novembre 2022 (Analyse Weiler, professeure adjointe, Département de sociologie, Université de Victoria, Groupe de travail sur la santé des travailleurs migrants).

²⁶⁵ Ibid.

²⁶⁶ Un défenseur des travailleurs migrants, Nouveau-Brunswick, témoignage entendu lors de la mission d'étude du comité.

²⁶⁷ Un travailleur migrant, Île-du-Prince-Édouard, témoignage entendu lors de la mission d'étude du comité.

employeur a augmenté leur loyer en guise de représailles. Il y avait plus de 30 résidents, ce qui générerait un revenu mensuel considérable pour l'employeur²⁶⁸.

Impact : une tension supplémentaire avec les collectivités locales

Lorsque les ressources sont limitées, il est inévitable que des tensions éclatent, et que la concurrence s'intensifie, par exemple en raison de l'offre limitée de logements ainsi que du nombre accru de populations de migrants et d'immigrants. Lors de leur passage dans les régions rurales du Nouveau-Brunswick, les membres du comité ont entendu dire que l'hébergement avait été et demeurait problématique, surtout en ce qui concerne l'accès à des logements abordables. Le PTET exigeant que l'employeur fournisse des logements sans frais ou à des coûts limités, les travailleurs canadiens expriment le sentiment que c'est inéquitable²⁶⁹. Un représentant du gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard a confirmé qu'il existait un certain ressentiment en ce qui concerne le logement, ce qui « aggraverait les problèmes actuels du marché locatif » à défaut de mettre en place des solutions²⁷⁰.

Idée novatrice : faire participer les travailleurs migrants à la résolution de la pénurie de logements

Les discussions sur la pénurie de logements ne manquent pas – cependant, une voie qui n'a pas été explorée dans une large mesure concerne les travailleurs migrants en tant qu'élément d'une solution potentielle à la pénurie d'offres de logements.

En septembre 2023, la Société canadienne d'hypothèques et de logement a revu à la baisse sa projection pour 2022 du nombre de logements qui seraient disponibles au Canada en 2030, affirmant : « Cette baisse s'explique en grande partie par la construction résidentielle insuffisante à l'heure actuelle », en raison notamment du fait que « la main-d'œuvre est rare²⁷¹ ».

Pendant leur séjour à l'Île-du-Prince-Édouard, les membres ont été informés d'un programme lancé en mars 2023 ainsi que géré conjointement par le gouvernement de la province et la Construction Association of Prince Edward Island. Le programme permet de fournir 240 heures d'emploi rémunéré à des personnes, qui peuvent acquérir des compétences et suivre une formation dans le domaine de la construction en construisant de petites maisons²⁷². La province couvre le coût du

²⁶⁸ Ibid.

²⁶⁹ Un employeur du secteur de la transformation des fruits de mer, Nouveau-Brunswick, témoignage entendu lors de la mission d'étude du comité.

²⁷⁰ Un fonctionnaire municipal, Île-du-Prince-Édouard, témoignage entendu lors de la mission d'étude du comité.

²⁷¹ Pénurie de logements au Canada : Mise à jour sur la quantité de logements nécessaire d'ici 2030; SCHL, [Rapport sur l'offre de logements, grands marchés du Canada](#), octobre 2023

²⁷² Île-du-Prince-Édouard, ministère du Logement, des Terres et des Communautés, [La province s'associe au Collège Holland et à l'Association de la construction pour fabriquer des petites maisons](#), communiqué de presse, 17 février 2023.

matériel ainsi que des frais de formation et peut ajouter les maisons au registre des logements sociaux une fois celles-ci achevées²⁷³. Actuellement, ce programme cible des populations précises, notamment les nouveaux arrivants et les réfugiés. En élargissant le modèle aux travailleurs migrants, on permettrait à une population supplémentaire de travailleurs désireux d'obtenir une formation professionnelle et la reconnaissance de leurs compétences d'y avoir accès.

Tout le monde profiterait de ce modèle. Le parc de logements abordables et de travailleurs qualifiés de la construction de la province s'accroîtrait, l'industrie de la construction appuierait des membres et des collègues nouvellement formés, les travailleurs recevraient une formation, un emploi et une reconnaissance de leurs compétences, et la population locale aurait accès à des logements plus abordables. C'est aussi une solution à court et à long terme, qui permettrait de construire des maisons maintenant ainsi que d'acquérir des compétences pour l'avenir.

L'enjeu des interdictions relatives à l'organisation du travail

De grandes populations de travailleurs migrants des secteurs agricole et de la prestation de soins n'ont pas les mêmes droits de se faire représenter ainsi que de négocier une convention collective, en raison des interdictions provinciales pour certains secteurs (tant pour les travailleurs canadiens que pour les travailleurs migrants), bien qu'il ne s'agisse pas d'un problème commun à tous les travailleurs migrants. Fay Faraday a indiqué que le « droit de se syndiquer, le droit de négocier collectivement et le droit de faire la grève sont protégés par la Constitution, mais la loi empêche les travailleurs agricoles et les travailleurs migrants de les exercer²⁷⁴ ». Jenna L. Hennebry a ajouté que les « risques ne sont pas les mêmes d'une catégorie à l'autre », et que cela est d'autant plus vrai pour les travailleurs qui œuvrent dans « des secteurs de l'économie qui sont moins protégés par le droit à la négociation collective²⁷⁵ ». Cependant, même pour les travailleurs des secteurs ou des provinces dans lesquels il n'est pas interdit de se syndiquer, des obstacles comme les longues heures de travail, les zones rurales et isolées, la langue, la connaissance limitée des droits et la crainte de représailles peuvent empêcher leur syndicalisation ou leur représentation.

Impact : le moindre niveau de conscience des droits et les possibilités de s'en prévaloir

Tout en reconnaissant que ce problème de vulnérabilité est réglementé au niveau provincial, les témoins ont fait part des difficultés liées à l'absence d'accès à la représentation. Elizabeth Kwan a expliqué que « les travailleurs ont besoin d'être représentés » pour se sentir plus à l'aise de demander à jouir d'un traitement et de droits équivalents²⁷⁶. En plus de l'exclusion des travailleurs

²⁷³ Ibid.; et Nancy Russell, « [Houses built by P.E.I. carpenters-in-training will end up as social housing](#) », *CBC News*, 10 mars 2023 [EN ANGLAIS SEULEMENT].

²⁷⁴ SOCI, [Témoignages](#), 16 février 2023 (Fay Faraday, professeure agrégée, Osgood Hall Law School, Université York, à titre personnel).

²⁷⁵ SOCI, [Témoignages](#), 3 novembre 2022 (Jenna L. Hennebry, cofondatrice, International Migration Research Centre; professeure, École d'affaires internationales Balsillie, Université Wilfrid Laurier, à titre personnel).

²⁷⁶ SOCI, [Témoignages](#), 17 novembre 2022 (Elizabeth Kwan, chercheuse principale, Congrès du travail, à titre personnel).

de certains secteurs du droit de se syndiquer, des travailleurs sont aussi privés de leurs droits fondamentaux du travail. Syed Hussan a noté qu'en Ontario, « un travailleur agricole migrant n'a pas droit au salaire minimum, aux heures supplémentaires, aux horaires de travail, aux pauses et aux jours de congé. Cela signifie qu'il peut travailler 12 heures par jour, sans pause, sans pouvoir aller aux toilettes, en étant forcé d'être à genoux sous un soleil de plomb, pendant trois mois d'affilée sans avoir une seule journée de congé, et c'est légal²⁷⁷ ». Le manque de syndicalisation vient aggraver la situation, parce que personne ne va intervenir au nom de ces travailleurs.

Toutefois, les témoins ont effectivement admis que, même s'ils sont syndiqués, en raison du déséquilibre de pouvoir découlant des permis de travail liés à l'employeur donné, bien des travailleurs migrants peuvent encore se sentir mal à l'aise de faire valoir leurs droits. Amanda Aziz a indiqué que, si l'on apportait des modifications législatives pour permettre aux travailleurs de se syndiquer là où ils n'ont pas actuellement le droit de le faire, il faudrait « garantir que les travailleurs sont même en mesure de faire valoir les droits dont ils disposent²⁷⁸ ».

En effet, les travailleurs migrants qui sont adéquatement représentés ne font pas les grands titres. Les travailleurs migrants qui sont adéquatement représentés ne sont pas victimes de la traite des personnes. Les travailleurs migrants qui sont adéquatement représentés ne rentrent pas chez eux avec le corps brisé et les conséquences émotionnelles qui viennent après avoir été tourmentés par un horrible employeur.

Derek Johnstone, Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada²⁷⁹

Intersectionnalités

Outre les enjeux systémiques auxquels sont confrontés les travailleurs migrants qui peuvent les rendre plus vulnérables à la maltraitance, il existe des facteurs identitaires, certains permanents et d'autres temporaires, qui peuvent avoir un impact sur leur vulnérabilité aux abus et sur leur incapacité d'exercer leurs droits. Le comité a été informé que les agresseurs (les employeurs et parfois d'autres travailleurs) « utilisent des intersectionnalités particulières, notamment la race, la culture, la langue, la pauvreté, le statut d'immigrant et le sexe, pour exploiter davantage les

²⁷⁷ SOCI, [Témoignages](#), 15 février 2023 (Syed Hussan, directeur général, Migrant Workers Alliance for Change).

²⁷⁸ SOCI, [Témoignages](#), 16 février 2023 (Amanda Aziz, avocate salariée, Migrant Workers Centre).

²⁷⁹ SOCI, [Témoignages](#), 24 novembre 2022 (Derek Johnstone, adjoint spécial au président national, Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada).

personnes par le travail forcé²⁸⁰ ». Selon Anelyse Weiler : « Les défis intersectionnels associés à la santé et à la sécurité des travailleurs sont variés²⁸¹ ».

Elles ont porté à notre attention que l'intersectionnalité de la race, du sexe et du statut juridique les fragilise d'autant plus, surtout en milieu de travail.

Sara Asalya, Newcomer Women's Services Toronto²⁸²

L'enjeu du statut d'immigration

Comme nous l'avons déjà mentionné, les travailleurs sans statut ou sans papiers comptent parmi les plus vulnérables du Canada. Leurs relations avec leur employeur relèvent plus probablement de l'exploitation, l'employeur brandissant à l'encontre du travailleur la menace de le faire renvoyer à jamais du Canada. Le comité a été informé que les « travailleurs sans statut légal au Canada sont l'une des populations les plus exposées à l'exploitation. Ils travaillent et vivent dans des conditions précaires et sont victimes de discrimination, d'abus, de mauvais traitements et de marginalisation disproportionnés²⁸³ ».

S'ils n'ont pas de statut, ces travailleurs se voient refuser l'accès à la majorité des services sociaux et des soutiens disponibles dans le pays, dont les soins de santé, l'éducation, l'assurance-emploi et les services de garde des enfants, et sont souvent réticents à interagir avec les services « officiels » parce qu'ils ont peur que ceux-ci découvrent leur statut.

Les travailleurs sans papiers sont particulièrement vulnérables à l'exploitation par leur employeur. En effet, ils ont plus de chances d'être déportés ou mis en détention, et dans bien des cas, ils ont l'impression d'avoir besoin de leur employeur pour conserver leur statut d'immigration ou obtenir éventuellement un statut permanent.

Alliance pour la justice de genre dans la migration²⁸⁴

²⁸⁰ Legal Assistance of Windsor, FCJ Refugee Centre and Ministry for Social Justice, Peace, and Creation Care with the Sisters of St. Joseph of Toronto, *Mémoire sur la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada*, mémoire présenté au SOCI, 2 novembre 2023.

²⁸¹ SOCI, *Témoignages*, 24 novembre 2022 (Anelyse Weiler, professeure adjointe, Département de sociologie, Université de Victoria, Groupe de travail sur la santé des travailleurs migrants).

²⁸² SOCI, *Témoignages*, 9 mars 2023 (Sara Asalya, directrice générale, Newcomer Women's Services Toronto).

²⁸³ Legal Assistance of Windsor, FCJ Refugee Centre and Ministry for Social Justice, Peace, and Creation Care with the Sisters of St. Joseph of Toronto, *Mémoire sur la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada*, mémoire présenté au SOCI, 2 novembre 2023.

²⁸⁴ Alliance pour la justice de genre dans la migration, *Étude sur la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada*, mémoire présenté au SOCI, 21 novembre 2023.

L'enjeu des salaires

Il existe déjà un moyen de venir au Canada avec le statut de résident permanent. Environ un demi-million de personnes ont cette possibilité, et un autre million et demi ne l'a pas. Quelle est la différence entre les deux groupes? Ce n'est pas leur pays d'origine, car ces gens viennent des mêmes pays. La différence, c'est le salaire. Les travailleurs à bas salaire se retrouvent beaucoup plus souvent dans des situations d'exploitation que ceux qui sont bien rémunérés. C'est aussi simple que cela.

Syed Hussan, Migrant Workers Alliance for Change²⁸⁵

Le comité a entendu que les TET de la catégorie « postes à bas salaire » sont souvent désavantagés quand il s'agit d'accéder à la résidence permanente et à d'autres débouchés. Si plusieurs témoins ont accueilli favorablement l'adoption du terme « poste à bas salaire » plutôt que « poste peu spécialisé » dans la réforme du PTET, ils ont souligné que nous devons encore nous défaire de l'image que l'on se fait de la main-d'œuvre « peu spécialisée ». Lou Janssen Dangzalan a indiqué qu'il n'est « pas un adepte » de l'étiquette de travailleurs peu spécialisés que l'on colle à ces travailleurs, sachant que nombre d'entre eux sont essentiels à l'économie²⁸⁶. Amanda Aziz a indiqué que les travailleurs « qui font partie du Volet des postes à bas salaires sont considérés comme peu qualifiés », et donc « en utilisant les mots "peu qualifiés", nous sous-estimons vraiment le travail que réalisent des travailleurs qui veillent essentiellement à ce que notre chaîne d'approvisionnement alimentaire continue de fonctionner sans interruption au Canada²⁸⁷ ».

Cette dévalorisation se reflète dans les obstacles à l'obtention de la résidence permanente. Syed Hussan a noté que les obstacles qui empêchent les travailleurs à bas salaire d'accéder à la résidence permanente sont préjudiciables à l'ensemble de la société canadienne : « nous avons besoin de travailleurs dans tous les secteurs de l'économie », mais le salaire est la « ligne de démarcation » pour déterminer qui est admissible ou non à la résidence permanente²⁸⁸.

Quelques-uns des principaux obstacles à la résidence permanente sont mentionnés ci-dessus, dont la difficulté de satisfaire aux exigences en matière d'expérience de travail, de langue et d'éducation, que compliquent davantage les problèmes systémiques. Le Rapporteur spécial des Nations Unies a dit au comité que les possibilités de résidence permanente « sont extrêmement limitées pour la plupart des travailleurs du secteur de l'agriculture et d'autres secteurs à bas

²⁸⁵ SOCI, [Témoignages](#), 15 février 2023 (Syed Hussan, directeur général, Migrant Workers Alliance for Change).

²⁸⁶ SOCI, [Témoignages](#), 16 novembre 2022 (Lou Janssen Dangzalan, membre du comité directeur, Association canadienne des avocats en immigration).

²⁸⁷ SOCI, [Témoignages](#), 16 février 2023 (Amanda Aziz, avocate salariée, Migrant Workers Centre).

²⁸⁸ SOCI, [Témoignages](#), 15 février 2023 (Syed Hussan, directeur général, Migrant Workers Alliance for Change).

salaires » et qu'il s'agit là d'une « pratique discriminatoire », et il a recommandé d'ouvrir la voie à la résidence permanente²⁸⁹.

À l'heure actuelle, le système d'immigration repose sur les classes. Si vous êtes un col blanc, on vous offre toutes sortes de possibilités pour devenir citoyen canadien, mais si vous travaillez avec vos mains, que vous vous salissez, que vous cueillez les tomates ou que vous travaillez dans une usine de champignons, vous n'avez pas la même chance.

Kareem El-Assa, CanadaVisa.com²⁹⁰

L'enjeu du genre

Comme c'est généralement le cas dans la vie et la société, les femmes et les hommes n'ont pas la même expérience devant le travail migrant. Les femmes et les personnes issues de la diversité des genres peuvent être particulièrement vulnérables en matière de sécurité et de santé physique et mentale. Le comité a appris que ces groupes sont « victimes de formes additionnelles d'abus en raison des oppressions structurelles perpétuées par le PTET et d'autres politiques », et qu'ils sont ainsi « contraints de se conformer » à de mauvais traitements et à des conditions dangereuses²⁹¹.

Beaucoup de travailleuses migrantes ont rapporté des agressions sexuelles et physiques. Mais souvent, ces femmes « ont peur de signaler un incident, parce qu'elles perdent leur emploi et qu'elles sont ensuite déportées », car il n'existe « pas de contexte sûr, de protection ou de voie tracée d'avance pour leur permettre de dénoncer ce qu'elles vivent » à leur employeur²⁹².

Janet McLaughlin a noté que certains enjeux liés à la violence et à la santé reproductive sont « propres aux femmes » et aux personnes issues de la diversité des genres²⁹³. Il est difficile pour les femmes d'obtenir des soins obstétricaux et gynécologiques adéquats. Les travailleuses migrantes peuvent tenter d'éviter toute grossesse pour ne pas compromettre leur capacité de travailler, mais faute d'un accès suffisant aux contraceptifs et à l'avortement, ce n'est pas toujours possible. Les travailleuses migrantes enceintes « ne reçoivent parfois des soins qu'à un stade avancé de leur grossesse », ce qui peut avoir des conséquences à long terme pour la mère et

²⁸⁹ SOCI, [Témoignages](#), 5 octobre 2023 (Tomoya Obokata, Rapporteur spécial sur les formes contemporaines d'esclavage, y compris leurs causes et leurs conséquences, du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, à titre personnel).

²⁹⁰ SOCI, [Témoignages](#), 3 novembre 2022 (Kareem El-Assal, directeur des politiques, CanadaVisa.com, à titre personnel).

²⁹¹ Legal Assistance of Windsor, FCJ Refugee Centre et Ministry for Social Justice, Peace, and Creation Care with the Sisters of St. Joseph of Toronto, [Mémoire sur la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada](#), mémoire soumis au comité SOCI, 2 novembre 2023.

²⁹² SOCI, [Témoignages](#), 9 mars 2023 (Sara Asalya, directrice générale, Newcomer Women's Services Toronto).

²⁹³ SOCI, [Témoignages](#), 24 novembre 2022 (Janet McLaughlin, professeure adjointe, Département des études sur la santé, Université Wilfrid Laurier, Groupe de travail sur la santé des travailleurs migrants).

Agissons maintenant : des solutions pour la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada

l'enfant²⁹⁴. Si les soins tardent à venir, c'est entre autres faute de transport ou de congé, mais les femmes enceintes craignent également de perdre leur permis de travail et de résidence si elles sont incapables de travailler, et donc, « de nombreuses travailleuses cherchent à cacher leur grossesse le plus longtemps possible et sont incitées à travailler jusqu'à la date prévue de l'accouchement sans bénéficier de mesures d'adaptation appropriées en matière de santé²⁹⁵ ». Elles peuvent ainsi être exposées à des conditions de travail dangereuses, comme l'utilisation de pesticides ou un travail physiquement exigeant.

Étant plus vulnérables à la violence sexuelle, les migrantes sont aussi plus susceptibles d'avoir besoin de soutien pour se relever de tels traumatismes. Sara Asalya a indiqué qu'« un nombre record » de femmes ont recours à des services de soutien communautaires, « surtout des femmes qui nous font part de leur vécu empreint de violence genrée²⁹⁶ ».

Les travailleuses migrantes, ainsi qu'une série d'autres personnes vivantes et travaillant au Canada avec un permis de résidence temporaire, sont confrontées à des défis uniques lorsqu'elles tentent d'accéder à des soins de santé reproductive – y compris l'accès à la contraception, à l'avortement et aux soins périnataux; ainsi qu'aux mesures de protection et d'adaptation en milieu de travail associées à la grossesse et à la parentalité.

Lindsay Larios, professeur adjoint de travail social, Université du Manitoba²⁹⁷

Sara Asalya a dit soutenir les efforts déployés récemment par le gouvernement du Canada pour améliorer l'expérience et la sécurité des travailleuses migrantes, soit d'appliquer une optique davantage plus sexospécifique et intersectionnelle à la politique d'immigration et de travail. Elle a toutefois expliqué que selon une étude, « ces femmes sont toujours victimes d'exploitation et de discrimination et sont toujours vulnérables sur les lieux de travail », concluant que pour ce qui est de l'analyse et de son incidence, « cette politique est encore théorique et n'a pas été mise en œuvre sur le terrain²⁹⁸ ».

²⁹⁴ Alliance pour la justice de genre dans la migration, [Étude sur la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada](#), mémoire soumis au comité SOCI, 21 novembre 2023.

²⁹⁵ Lindsay Larios, [Note d'information sur l'accès des travailleuses migrantes aux soins de santé reproductive au Canada](#), mémoire soumis au comité SOCI, 30 novembre 2023.

²⁹⁶ SOCI, [Témoignages](#), 9 mars 2023 (Sara Asalya, directrice générale, Newcomer Women's Services Toronto).

²⁹⁷ Lindsay Larios, [Note d'information sur l'accès des travailleuses migrantes aux soins de santé reproductive au Canada](#), mémoire soumis au comité SOCI, 30 novembre 2023.

²⁹⁸ SOCI, [Témoignages](#), 9 mars 2023 (Sara Asalya, directrice générale, Newcomer Women's Services Toronto).

Les enjeux du pays d'origine et de l'ethnicité

Nous parlons du maintien d'un régime qui est en place depuis le XVII^e siècle. Bien franchement, l'emploi de travailleurs liés par contrat ne date pas d'hier. Maintenant, nous maintenons un système de travailleurs non libres qui sont issus de pays d'origine très racisés. Tout a débuté avec les Jamaïcains. Ils étaient noirs. En effet, cela s'est développé dans un système qui maintient une population active. Je crois donc que cela entretient une forme de racisme d'État.

Eugénie Depatie-Pelletier, Association pour les droits des travailleuses de maison et de ferme²⁹⁹

Le pays d'origine et l'appartenance ethnique sont parmi les facteurs ayant mené à la ségrégation et à la hiérarchisation de la main-d'œuvre. Certains témoins ont notamment fait valoir que cela pourrait s'expliquer en partie par les hiérarchies systémiques nationales et raciales qui sont enchâssées dans le système d'immigration du Canada depuis ses débuts³⁰⁰. Le comité a entendu parler de cas où des employeurs et des travailleurs appliquaient ces hiérarchies et ces stéréotypes à d'autres travailleurs.

Des défenseurs ont déclaré que « des employeurs ont fait des suppositions fondées sur [l']origine ethnique [des travailleurs] et ont fait preuve de favoritisme basé sur la nationalité³⁰¹ ». Eugénie Depatie-Pelletier a souligné que le « régime actuel est très discriminatoire » et dépend du pays d'origine³⁰². Aelyse Weiler a fait remarquer que pour les travailleurs de la Jamaïque ou des Caraïbes, les cas de « racisme contre les Noirs » ont une incidence sur leur santé mentale et physique³⁰³.

²⁹⁹ SOCI, [Témoignages](#), 15 février 2023 (Eugénie Depatie-Pelletier, M.Sc., LL.D., directrice générale, Association pour les droits des travailleuses de maison et de ferme).

³⁰⁰ Ibid.; et SOCI, [Témoignages](#), 15 février 2023 (Syed Hussan, directeur général, Migrant Workers Alliance for Change); SOCI, [Témoignages](#), 15 février 2023 (Geraldine Pratt, titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur l'économie des soins et le travail mondial et professeure, Département de géographie, Université de la Colombie-Britannique, à titre personnel); SOCI, [Témoignages](#), 15 février 2023 (Ethel Tungohan, titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur les politiques canadiennes en matière de migration, les impacts de la migration et l'activisme, et professeure agrégée, Département de sciences politiques, Université York, à titre personnel).

Pour en savoir plus, veuillez-vous référer à Nalinie Mooten, [Racisme, discrimination et travailleurs migrants au Canada : Éléments de preuve tirés des études sur le sujet](#), Recherche sur les politiques d'IRCC, direction générale de la recherche et de l'évaluation, juillet 2021.

³⁰¹ Action Team for Migrant Workers' Rights de l'Île-du-Prince-Édouard, [Présentation faite au Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie](#), mémoire soumis au comité SOCI, 22 novembre 2023.

³⁰² SOCI, [Témoignages](#), 15 février 2023 (Eugénie Depatie-Pelletier, M.Sc., LL.D., directrice générale, Association pour les droits des travailleuses de maison et de ferme).

³⁰³ SOCI, [Témoignages](#), 24 novembre 2022 (Aelyse Weiler, professeure adjointe, Département de sociologie, Université de Victoria, Groupe de travail sur la santé des travailleurs migrants).

Lors de la mission d'étude, les membres du comité ont recueilli des témoignages de première main sur la manière dont le racisme et la nationalité affectent les travailleurs migrants au Canada.

Quelques témoignages de racisme et de discrimination au Nouveau-Brunswick et à l'Île-du-Prince-Édouard

« À mon arrivée au Canada, j'ai été victime de discrimination et de racisme de la part des Canadiens. Ils craignaient que je vole leur emploi ». – Travailleur migrant au Nouveau-Brunswick

« J'ai payé 13 000 \$ pour venir ici et j'ai été victime de racisme et de discrimination ». – Travailleur migrant au Nouveau-Brunswick

« On m'avait dit que je ne vivrais pas de racisme en venant au Canada. Ce n'est pas ce qui s'est passé. Je l'ai vécu ». – Travailleur migrant au Nouveau-Brunswick

« Même s'il y a beaucoup de travailleurs migrants dans la communauté, nous restons temporaires, à l'écart de la communauté ». – Travailleur migrant au Nouveau-Brunswick

« Nous voulons partager notre culture, notre nourriture et nos traditions avec la communauté locale. Nous ne voulons pas être « les Mexicains » de service. Nous voulons être vus comme des membres de la société canadienne ». – Travailleur migrant au Nouveau-Brunswick

« Les logements sont divisés par nationalité, tous les Mexicains ensemble, les Guatémaltèques, etc. ». – Employeur au Nouveau-Brunswick

« Lorsque les travailleurs migrants de différentes nationalités étaient logés ensemble, nous avons constaté qu'il pouvait y avoir des tensions. La même chose se produisait à l'occasion sur la chaîne de production. Nous essayons de laisser les travailleurs nous guider vers ce qui les rendra tous plus à l'aise ». – Employeur à l'Île-du-Prince-Édouard

Bien que le comité ait entendu parler de l'incidence du racisme et de la xénophobie sur l'intégration communautaire, de nombreux employeurs et travailleurs des Maritimes ont rapporté que la population locale est plus accueillante depuis 10 ou 15 ans, les travailleurs migrants étant de plus en plus nombreux. Un représentant du gouvernement du Nouveau-Brunswick a reconnu qu'il « a été difficile d'éduquer nos citoyens », puisque cela a nécessité « une grande adaptation de leur part³⁰⁴ ». Un employeur de l'Île-du-Prince-Édouard a indiqué que, dans son contexte, le racisme

³⁰⁴ Représentant municipal, Nouveau-Brunswick, témoignage entendu lors de la mission d'étude du comité.

n'avait pas réellement posé de problème, car la population locale a compris qu'elle avait besoin des travailleurs migrants, puisqu'elle avait épuisé toute autre option³⁰⁵.

Vu l'existence du PTAS, le pays d'origine des travailleurs agricoles a une influence sur les droits accordés aux différents travailleurs. Les travailleurs originaires de l'un des 12 pays visés par le PTAS bénéficient de conditions et de protections plus normalisées. Eugénie Depatie-Pelletier a indiqué qu'il y a « toutes sortes de droits différents et de droits particuliers ou non, selon les pays d'origine³⁰⁶ ».

Le pays d'origine peut également avoir une incidence sur la probabilité qu'une personne obtienne le statut de résident permanent et trouve une communauté qui l'appuie au Canada. Pendant leur passage au Nouveau-Brunswick et à l'Île-du-Prince-Édouard, les membres du comité ont rencontré plusieurs travailleurs migrants des Philippines, qui ont expliqué comment ils avaient profité des réseaux communautaires établis au Canada.

Travailleurs migrants philippins

En 2023, 21 715 permis de travail du PTET ont été délivrés à des personnes des Philippines, ce qui représente une hausse de 71 % par rapport à 2022, et 26 955 Philippines ont obtenu la résidence permanente³⁰⁷. Deux facteurs avantagent la population philippine dans l'accès à la résidence permanente et à l'établissement à long terme au Canada : une certaine aisance à s'exprimer en anglais et une culture nationale établie face au travail des migrants, qui encourage et facilite la participation réglementée au pays. En 2022, les immigrants philippins présentaient le taux d'activité le plus élevé de tous les Canadiens, soit 78,6 %, contre une moyenne nationale de 65,4 %³⁰⁸.

En 2022, le gouvernement des Philippines a formé le Département des travailleurs migrants pour « protéger les droits et promouvoir le bien-être des travailleurs philippins outre-mer [TRADUCTION]³⁰⁹ ». La création du département est la dernière

³⁰⁵ Employeur du secteur de la transformation des fruits de mer, Île-du-Prince-Édouard, témoignage entendu lors de la mission d'étude du comité.

³⁰⁶ SOCI, *Témoignages*, 15 février 2023 (Eugénie Depatie-Pelletier, M.Sc., LL.D., directrice générale, Association pour les droits des travailleuses de maison et de ferme).

³⁰⁷ Gouvernement du Canada, « [Résidents permanents – Mises à jour mensuelles d'IRCC - Canada - Résidents permanents selon le pays de citoyenneté et catégorie d'immigration](#) », Gouvernement ouvert, base de données, consultée le 5 avril 2024; et Gouvernement du Canada, « [Résidents temporaires : les détenteurs de Permis de travail du Programme de travailleurs étrangers temporaires \(PTET\) et du Programme de mobilité internationale \(PMI\) – Mises à jour mensuelles d'IRCC – Canada – Titulaires de permis de travail du programme des travailleurs étrangers temporaires selon le pays de citoyenneté et l'année à laquelle le permis est entré en vigueur](#) », Gouvernement ouvert, base de données, consultée le 5 avril 2024.

³⁰⁸ Statistique Canada, « [Fierté et fort sentiment d'appartenance chez les Canadiens d'origine philippine](#) », *StatsCAN Plus*, 19 juin 2023.

³⁰⁹ Consulat général des Philippines, Vancouver, Canada, [Migrant Workers Office \(MWO\)](#).

d'une longue série de mesures visant à continuer de réglementer et de protéger les travailleurs philippins outre-mer, notamment en interdisant leur embauche directe par des employeurs étrangers³¹⁰. Sont entre autres exclus de cette interdiction les membres du corps diplomatique, les organisations internationales et « les travailleurs embauchés par un parent ou un membre de la famille qui est un résident permanent du pays hôte, à l'exception des travailleurs domestiques³¹¹ ».

Certains des employeurs que le comité a entendus au cours de la mission d'étude ont fait part de leur frustration à l'égard du fardeau administratif supplémentaire imposé par ces exigences, affirmant qu'ils « n'ont pas vraiment besoin de ces agences de recrutement³¹² ». À ce sujet, d'autres employeurs ont suggéré d'explorer la possibilité de conclure un accord bilatéral avec les Philippines – semblable à ceux utilisés dans le cadre du PTAS³¹³. Les membres ont également été informés d'une pratique courante consistant à embaucher des travailleurs philippins par l'entremise de Hong Kong, de Dubaï et de Taïwan, où il y a moins de restrictions.

Lors de la mission d'étude, les membres ont rencontré et entendu des Philippins qui avaient obtenu la résidence permanente avant de parrainer leur famille et de s'établir dans des collectivités rurales, près de leur employeur.

En mars 2023, IRCC a annoncé la création d'un nouveau centre de traitement des demandes d'immigration à l'ambassade du Canada à Manille, affirmant que sa capacité accrue faciliterait « les efforts continus [...] pour faire face aux importants volumes de demandes de visa provenant de partout dans le monde³¹⁴ ». Cela faisait suite aux articles parus en février 2023, à savoir que des délégations du Manitoba et du Nouveau-Brunswick s'étaient rendues aux Philippines pour recruter des infirmières et d'autres professionnels de la santé³¹⁵. Ces efforts de recrutement accrus de l'étranger se produisent dans le contexte d'une pénurie d'infirmières aux Philippines. Signalant la pénurie de 350 000 infirmières, la responsable du Département de la santé des Philippines a demandé : « Pourquoi les pays [à revenu élevé] recrutent-ils activement? Les pays qui recrutent nos infirmières devraient également procéder à une forme d'échange afin que notre pays en retire quelque chose³¹⁶ ». En septembre 2022, la directrice du Réseau canadien des personnels de santé, Ivy Bourgeault, a ajouté que « l'histoire a montré qu'il y a des contrecoups » à cette

³¹⁰ L'embauche directe est classée comme tout processus d'emploi mené sans l'aide d'une agence de recrutement agréée.

³¹¹ République des Philippines, Département des travailleurs migrants, [21 Questions and Answers about Direct Hiring](#) [EN ANGLAIS].

³¹² Employeur, Nouveau-Brunswick, témoignage entendu lors de la mission d'étude du comité.

³¹³ Employeurs, Nouveau-Brunswick et Île-du-Prince-Édouard, témoignages entendus lors de la mission d'étude du comité.

³¹⁴ IRCC, [Le Canada ouvre un centre d'opérations aux Philippines pour augmenter la capacité de traitement des demandes d'immigration à l'échelle mondiale](#), communiqué de presse, 3 mars 2023.

³¹⁵ Marita Moaje, « [Canada to hire more Filipino healthcare workers](#) », *Philippine News Agency*, 23 février 2023.

³¹⁶ Karen Pauls, « [Recrutement aux Philippines : un plaidoyer "pour stopper l'hémorragie" des infirmières](#) », *Nouvelles de Radio-Canada*, 3 mars 2023.

migration de sortie, allant de la séparation des familles à des pénuries de personnel dans le secteur de la santé³¹⁷.

Compte tenu de la portée déjà vaste de cette étude, le comité n'a pas été en mesure d'examiner plus à fond l'impact du travail des migrants sur les pays sources, mais il reconnaît qu'il s'agit d'une autre dimension importante de cette question complexe.

Les enjeux de la langue et de la scolarité

Il y a une hiérarchie dans la façon dont le Canada évalue les titres de compétences obtenus à l'étranger. Un diplôme obtenu aux Philippines ne sera pas considéré comme équivalent à un diplôme obtenu au Canada. Oui, absolument. C'est une forme sans équivoque de racisme systémique.

Ethel Tungohan, Chaire de recherche du Canada sur les politiques canadiennes en matière de migration, les impacts de la migration et l'activisme, Université York³¹⁸

La langue et la scolarité sont étroitement liées au pays d'origine et à la possibilité d'obtenir la résidence permanente, ainsi qu'aux circonstances propices aux abus. Amanda Aziz a déclaré que globalement, les politiques d'immigration actuelles sont « très ségrégationnistes et discriminatoires à l'égard des travailleurs qui sont [...] originaires de pays où ils ont eu la possibilité d'apprendre l'anglais ou le français, et où les gens ont peut-être davantage accès à l'éducation postsecondaire³¹⁹ ».

³¹⁷ Stephanie Dubois, « [As Canada recruits Filipino nurses, those left behind struggle to care for patients](#) », *CBC News*, 16 septembre 2023.

³¹⁸ SOCI, [Témoignages](#), 15 février 2023 (Ethel Tungohan, titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur les politiques canadiennes en matière de migration, les impacts de la migration et l'activisme, et professeure agrégée, Département de sciences politiques, Université York, à titre personnel).

³¹⁹ SOCI, [Témoignages](#), 16 février 2023 (Amanda Aziz, avocate salariée, Migrant Workers Centre).

Au cours des dernières décennies, nous avons accueilli des travailleurs de partout dans le monde. Ils viennent de pays francophones ou hispanophones, ce qui accentue la difficulté de fournir des directives en matière de santé et de sécurité et un accès aux soins de santé, parce que les travailleurs n'ont pas accès au soutien linguistique dont ils ont besoin, surtout dans les petites collectivités rurales.

Analyse Weiler, Groupe de travail sur la santé des travailleurs migrants³²⁰

En plus d'être un obstacle à l'obtention de la résidence permanente, le manque de compétences linguistiques en anglais ou en français entraîne un risque réel pour la sécurité et une vulnérabilité accrue. Lou Janssen Dangzalan a fait remarquer que les travailleurs migrants « ne sont pas nécessairement aussi habiles que quelqu'un qui maîtrise parfaitement l'anglais ou le français », ils pourraient donc être plus « vulnérables aux abus³²¹ ». Janet McLaughlin a ajouté qu'ils ont « parfois de la difficulté à comprendre les directives en matière de santé et de sécurité » et « pourraient avoir de plus grandes difficultés à accéder aux soins de santé³²² ». Les personnes qui ne parlent ni anglais ni français auront du mal à accéder à divers services, qu'il s'agisse de services des gouvernements fédéral et provinciaux (impôts, assurance-emploi, permis de conduire) ou de services privés (services bancaires).

Ces obstacles rendent également l'intégration communautaire plus difficile, ce qui est exacerbé par l'incapacité des organisations communautaires d'offrir une formation linguistique aux travailleurs migrants. Au Nouveau-Brunswick, un organisme communautaire de langue française a fait remarquer que les « gens de la communauté savent que les nouveaux arrivants parlent surtout espagnol et la barrière est très difficile à briser en raison de la langue », exprimant leur frustration de ne pas pouvoir offrir de formation linguistique aux travailleurs migrants³²³.

Considération : Communautés de langue officielle en situation minoritaire (CLOSM)

Lors de la mission d'étude, les membres du comité ont eu l'occasion de visiter des communautés francophones en situation minoritaire au Nouveau-Brunswick. Comme bien des communautés du Canada atlantique, cette région a connu un déclin de sa population intérieure au cours des dernières décennies. On assiste actuellement à une revitalisation, une première génération d'anciens TET excellent maintenant dans les écoles francophones. Cependant, bon nombre des

³²⁰ SOCI, [Témoignages](#), 24 novembre 2022 (Analyse Weiler, professeure adjointe, Département de sociologie, Université de Victoria, Groupe de travail sur la santé des travailleurs migrants).

³²¹ SOCI, [Témoignages](#), 16 novembre 2022 (Lou Janssen Dangzalan, membre du comité directeur, Association canadienne des avocats en immigration).

³²² SOCI, [Témoignages](#), 24 novembre 2022 (Janet McLaughlin, professeure adjointe, Département des études sur la santé, Université Wilfrid Laurier, Groupe de travail sur la santé des travailleurs migrants).

³²³ SOCI, [Témoignages](#), 21 septembre 2023 (Angèle Losier, directrice générale, Centre d'accueil et d'accompagnement francophone des immigrants du Sud-Est du Nouveau-Brunswick).

nouveaux arrivants dans cette région ne sont pas originaires de pays francophones. Dans une communauté, une église catholique francophone offre maintenant des services supplémentaires en anglais aux nouveaux arrivants anglophones. C'est peut-être une option à explorer afin de conclure d'autres accords bilatéraux ou de soutenir les travailleurs migrants issus de pays francophones. Interrogé à ce sujet, le ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et des Langues officielles a déclaré que, premièrement, le ministère doit se mettre à l'œuvre pour déterminer « qui vient des pays francophones parmi les bassins que nous comptons déjà », puis « peut-être examiner d'autres sources de travailleurs francophones³²⁴ ». D'ici là, les organismes communautaires travaillent à l'intégration et à la francisation des nouveaux arrivants, quelle que soit leur langue maternelle.

Centre d'accueil et d'accompagnement francophone des immigrants du Sud-Est du Nouveau-Brunswick (CAFi)

Le CAFi est un de ces organismes que le comité a entendu pendant la mission d'étude et par la suite en Ottawa. Il s'agit d'un organisme sans but lucratif, fondé en 2005, dont la mission est de soutenir l'intégration des immigrants francophones au Nouveau-Brunswick. Il offre des programmes qui « veillent à la pleine intégration sociale, culturelle et économique » des immigrants, comme des services d'accueil et d'établissement, d'évaluation des besoins, d'accompagnement psychosocial et d'intégration à l'emploi, et des programmes culturels et de francisation pour tous les âges.

Le CAFi reçoit 55 % de son financement annuel de 2,5 millions de dollars d'IRCC et le reste du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail du Nouveau-Brunswick. Le bureau du CAFi de la municipalité rurale de Cap-Acadie dessert en grande partie des TET du Mexique, de la Jamaïque et des Philippines; ses cinq employés ont soutenu 186 TET en 2023.

³²⁴ SOCI, [Témoignages](#), 28 septembre 2023 (l'hon. Randy Boissonnault, c.p., député, ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et des Langues officielles).

On veut combler la pénurie de main-d'œuvre, car c'est un besoin de l'entrepreneur, mais il faut aussi réaliser que le travailleur temporaire a aussi des besoins. Pour lui, il s'agit d'avoir une meilleure qualité de vie, de santé et de sécurité et de subvenir à ses besoins et aux besoins de sa famille. Comment faire pour arriver à un juste milieu où les deux pourront s'entendre?

Angèle Losier, Centre d'accueil et d'accompagnement francophone des immigrants du Sud-Est du Nouveau-Brunswick³²⁵

L'enjeu des collectivités rurales, éloignées et nordiques

Étant donné la nature de certains des secteurs où prédominent les travailleurs migrants, une grande partie du travail se limite géographiquement aux régions rurales du sud. Cependant, il y a aussi de nombreuses régions éloignées et nordiques du pays où l'on voit une augmentation de la population de travailleurs migrants occupant des emplois essentiels. Malgré des emplacements différents, les travailleurs migrants des communautés éloignées peuvent être confrontés à plusieurs des mêmes vulnérabilités, principalement parce qu'ils sont plus éloignés des services, des aides et des nécessités de base qui facilitent la vie d'un travailleur migrant au Canada.

Paul Lansbergen a indiqué que les « grands centres urbains disposent de plus d'organismes de soutien », ce qui permet aux travailleurs migrants de « s'intégrer » plus facilement, et qu'il y a « moins [...] d'organisations communautaires et de mesures municipales qui favoriseraient l'intégration en douceur des travailleurs migrants dans certaines de ces petites communautés³²⁶ ». Teresa Acheson a ajouté qu'il faut aussi « faire de la sensibilisation auprès des collectivités nordiques et leur fournir de l'information et du soutien efficace pour les aider à accueillir les travailleurs migrants nouvellement arrivés au Canada. Cela comprend la sensibilisation au racisme systémique qui sévit peut-être encore aujourd'hui³²⁷ ». Mettant en lumière un autre facteur de vulnérabilité, Angèle Losier a ajouté que les travailleurs migrants dans la région rurale de Shédiac et Cap-Acadie « n'ont pratiquement pas accès à des soins de santé, étant donné la distance³²⁸ ».

³²⁵ SOCI, [Témoignages](#), 21 septembre 2023 (Angèle Losier, directrice générale, Centre d'accueil et d'accompagnement francophone des immigrants du Sud-Est du Nouveau-Brunswick).

³²⁶ SOCI, [Témoignages](#), 7 juin 2023 (Paul Lansbergen, président, Conseil canadien des pêches).

³²⁷ SOCI, [Témoignages](#), 21 septembre 2023 (Teresa Acheson, présidente, Fédération du travail du Yukon).

³²⁸ SOCI, [Témoignages](#), 21 septembre 2023 (Angèle Losier, directrice générale, Centre d'accueil et d'accompagnement francophone des immigrants du Sud-Est du Nouveau-Brunswick).

De nombreuses travailleuses migrantes sont employées en milieu rural dans les secteurs de l'agriculture ou de la transformation des aliments, et vivent souvent sur place. Elles sont donc isolées géographiquement et socialement.

Lindsay Larios, professeur adjoint de travail social, Université du Manitoba³²⁹

Malgré les nombreux risques qui posent les localités rurales et éloignées, il y a aussi des débouchés pour les travailleurs migrants et de nombreux avantages pour les collectivités.

Nouveau-Brunswick et Île-du-Prince-Édouard

Bien que les deux provinces que les membres du comité ont eu l'occasion de visiter soient assez différentes, étant donné leur population globale et leur population de travailleurs migrants, elles présentent de nombreux points communs. Comme ceux d'Ottawa, les employeurs du Canada atlantique³³⁰ ont confirmé que leur région est aux prises avec toutes sortes de problèmes d'ordre démographique, attribuables au vieillissement de la population, au déclin des naissances et au déséquilibre migratoire.

Le comité a été informé que la région de l'Atlantique doit retenir de 18 000 à 22 000 immigrants par année pour répondre aux besoins prévus du marché du travail en 2030³³¹. Avec l'immigration, les aînés représenteront entre 22 et 28 % de la population totale de la région de l'Atlantique. Sans elle, ils représenteraient 31 % de la population³³².

³²⁹ Lindsay Larios, *Note d'information sur l'accès des travailleuses migrantes aux soins de santé reproductive au Canada*, mémoire soumis au comité SOCI, 30 novembre 2023.

³³⁰ Le comité s'est rendu au Nouveau-Brunswick et à l'Île-du-Prince-Édouard pour recueillir des témoignages sur ces provinces, mais d'autres témoins ont aussi parlé du Canada atlantique et des Maritimes. Les Maritimes comprennent le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse et l'Île-du-Prince-Édouard, tandis que le Canada atlantique inclut aussi Terre-Neuve-et-Labrador.

³³¹ SOCI, *Témoignages*, 3 novembre 2022 (Fred Bergman, analyste principal des politiques, Conseil économique des provinces de l'Atlantique).

³³² Ibid.

Je pense à des programmes comme le Programme d'immigration au Canada atlantique et aux volets des candidats des provinces. Ces programmes posent de réelles difficultés, notamment en ce qui a trait à notre capacité de bénéficier de ces programmes. Ils posent de réelles difficultés en raison de la nature de notre industrie et des critères de participation. Je pense tout de même qu'il s'agit de bons programmes en ce sens qu'ils favorisent l'immigration dans de nombreuses collectivités rurales et côtières. Je suis fier de dire que la hausse de l'immigration dans ces collectivités est attribuable en grande partie au secteur des fruits de mer.

Nat Richard, Association des transformateurs de homard³³³

Les membres du comité ont entendu que les travailleurs étrangers ne permettent pas seulement de combler un manque critique de main-d'œuvre dans les professions les plus essentielles, mais qu'ils contribuent aussi à la survie des petites communautés rurales. Les travailleurs migrants ont revitalisé des écoles et des églises de la fermeture et rééquilibré la population locale et la main-d'œuvre, tant en fonction de l'âge que du genre.

Qu'ils viennent du secteur de la construction, de la transformation des produits de la mer ou de la production laitière, tous les employeurs du Nouveau-Brunswick et de l'Île-du-Prince-Édouard ont dit aux membres du comité qu'ils ne pourraient pas poursuivre leurs activités sans les travailleurs étrangers.

Les employeurs réaffirment l'importance des travailleurs migrants et des nouveaux arrivants dans les communautés rurales :

« Sans travailleurs étrangers, je devrais choisir chaque jour lequel de mes quatre restaurants je peux ouvrir ». – Employeur du secteur de l'hébergement, de la restauration et du tourisme au Nouveau-Brunswick

« Sans programme nous permettant d'embaucher des étrangers, notre entreprise n'est pas mieux que morte ». – Employeur du secteur agricole au Nouveau-Brunswick

« Dieu merci, nous avons notre main-d'œuvre étrangère temporaire pour compléter nos effectifs. Nous n'avons pas la population pour soutenir nos usines. La population locale ne suffit pas ». – Employeur du secteur de la transformation des produits de la mer au Nouveau-Brunswick

³³³ SOCI, [Témoignages](#), 8 juin 2023 (Nat Richard, directeur général, Association des transformateurs de homard).

Agissons maintenant : des solutions pour la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada

« Sans main-d'œuvre étrangère, je devrais fermer demain matin. Ça ne vaudrait même pas la peine d'essayer ». – Employeur du secteur agricole à l'Île-du-Prince-Édouard

« Sans travailleurs étrangers, je mets la clé sous la porte. Sans eux, il ne se passe plus rien ici ». – Employeur du secteur de la transformation des produits de la mer à l'Île-du-Prince-Édouard

Au cours de l'étude, le comité a eu l'occasion de se rendre dans différentes régions du Canada et d'entendre parler de leurs réalités. Il a notamment obtenu des données et de l'information propres aux régions suivantes. Il ne s'agit toutefois que d'échantillons et ne sont pas nécessairement représentatifs des travailleurs migrants et des employeurs de l'ensemble du Canada.

Nouveau-Brunswick

En 2023, 59 175 travailleurs détenant un permis de travail temporaire travaillaient au Nouveau-Brunswick, les trois principaux emplois (représentant 34 % des TET) étant tous rattachés au secteur agricole³³⁴. Le 1^{er} mars 2023, la plateforme Migrant Workers in the Canadian Maritimes³³⁵ a publié un rapport intitulé *Unfree Labour: COVID-19 and Migrant Workers in the Seafood Industry in New Brunswick*. Le rapport est fondé sur une recherche qualitative détaillée fondée sur des entrevues avec 15 travailleurs étrangers temporaires, dont 14 travaillaient dans le secteur de la transformation des produits de la mer et 1 dans la cueillette de champignons³³⁶. Selon les principales constatations du rapport, ces 15 travailleurs ont dénoncé diverses pratiques abusives et de mauvais traitements, y compris des pratiques de recrutement relevant de l'exploitation, des logements surpeuplés et coûteux, des conditions de travail précaires et dangereuses, et un accès limité aux soins de santé, entre autres problèmes³³⁷.

Lors de la mission d'étude, des employeurs du secteur de la transformation des produits de la mer au Nouveau-Brunswick ont fait part de leur frustration quant au fait qu'un nombre limité de mauvais acteurs entachent la réputation de tout un secteur, et que la méthodologie utilisée au cours de l'étude s'est concentrée sur les données qualitatives limitées³³⁸. Au moment où l'étude a été menée, en 2021, 370 permis de travail avaient été délivrés dans le cadre du PTET pour des

³³⁴ Gouvernement du Canada, « [Résidents temporaires : les détenteurs de Permis de travail du Programme de travailleurs étrangers temporaires \(PTET\) et du Programme de mobilité internationale \(PMI\) – Mises à jour mensuelles d'IRCC – Canada – Titulaires de permis de travail du programme des travailleurs étrangers temporaires selon la province / le territoire de destination envisagé\(e\), la profession envisagée \(codes à quatre chiffres de la CNP 2011\) et l'année à laquelle le permis est entré en vigueur](#), Gouvernement ouvert, base de données, consultée le 5 avril 2024.

³³⁵ Réseau de recherche et d'échanges des connaissances reliant l'Université Dalhousie, l'Université St. Thomas, l'Institut Cooper et le Madhu Verma Migrant Justice Centre.

³³⁶ Raluca Bejan et al., *Unfree Labour: COVID-19 and Migrant Workers in the Seafood Industry in New Brunswick*, Migrant Workers in the Canadian Maritimes, mars 2023, p. 14.

³³⁷ Ibid., p. 4 et 5.

³³⁸ Employeurs du secteur de la transformation des produits de la mer, Nouveau-Brunswick, témoignages entendus lors de la mission d'étude du comité.

Agissons maintenant : des solutions pour la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada

emplois dans le secteur de la transformation des produits de la mer³³⁹. Les 14 travailleurs de l'industrie des produits de la mer interrogés pour le rapport représentent 3,8 % de la population totale de travailleurs migrants de cette industrie cette année-là³⁴⁰.

Toutefois, lorsque les membres du comité ont rencontré certains chercheurs derrière le rapport au Nouveau-Brunswick, ces derniers ont insisté sur l'insuffisance de données de façon générale, et sur les obstacles à l'obtention de données significatives sur le plan statistique en particulier³⁴¹. Ces obstacles comprennent la dépendance aux organisations communautaires dont le financement est instable, des difficultés d'accès aux travailleurs en milieu rural et éloigné ainsi que des préoccupations relatives à la sécurité et à la protection des renseignements personnels³⁴². Un chercheur a donc précisé que l'étude ne se voulait pas représentative puisqu'elle s'est attardée à des données qualitatives, expérientielles³⁴³.

Île-du-Prince-Édouard

En 2023, il y avait 3 985 travailleurs, dont 48 % (1 930) occupaient des postes dans le secteur agricole et 23 % (905) dans le secteur de la transformation du poisson et de fruits de mer³⁴⁴. En juin 2021, l'association Migrant Workers in the Canadian Maritimes a publié un rapport intitulé *Safe at Work, Unsafe at Home: COVID-19 and Temporary Foreign Workers in Prince Edward Island*, qui présente les résultats d'une étude qualitative fondée sur des entrevues avec 15 travailleurs étrangers temporaires arrivés à l'Î.-P.-É. après le début de la pandémie de COVID-19. Selon les principales constatations du rapport, en 2020, le ministère de la Santé et du Bien-être de l'Î.-P.-É. a constaté « plusieurs infractions du code » dans la moitié des 64 inspections de résidences pour TET, et a conclu que les logements³⁴⁵ étaient « surpeuplés, chers et inadéquats³⁴⁶ ».

³³⁹ Gouvernement du Canada, « [Résidents temporaires : les détenteurs de Permis de travail du Programme de travailleurs étrangers temporaires \(PTÉT\) et du Programme de mobilité internationale \(PMI\) – Mises à jour mensuelles d'IRCC – Canada – Titulaires de permis de travail du programme des travailleurs étrangers temporaires selon la province / le territoire de destination envisagé\(e\), la profession envisagée \(codes à quatre chiffres de la CNP 2011\) et l'année à laquelle le permis est entré en vigueur](#) », Gouvernement ouvert, base de données, consultée le 5 avril 2024.

³⁴⁰ Ibid.

³⁴¹ Défenseur des travailleurs migrants, Nouveau-Brunswick, témoignage entendu lors de la mission d'étude du comité.

³⁴² Ibid.

³⁴³ Ibid.

³⁴⁴ Gouvernement du Canada, « [Résidents temporaires : les détenteurs de Permis de travail du Programme de travailleurs étrangers temporaires \(PTÉT\) et du Programme de mobilité internationale \(PMI\) – Mises à jour mensuelles d'IRCC – Canada – Titulaires de permis de travail du programme des travailleurs étrangers temporaires selon la province / le territoire de destination envisagé\(e\), la profession envisagée \(codes à quatre chiffres de la CNP 2011\) et l'année à laquelle le permis est entré en vigueur](#) », Gouvernement ouvert, base de données, consultée le 5 avril 2024.

³⁴⁵ Le rapport indique que les problèmes de logement différaient pour les TET dans le secteur agricole et ceux dans le secteur des produits de la mer; les premiers dépendaient de leur employeur pour leur hébergement et les derniers louaient un logement dans la collectivité.

³⁴⁶ Raluca Bejan et al., *Safe at Work, Unsafe at Home: COVID-19 and Temporary Foreign Workers in Prince Edward Island*, Migrant Workers in the Canadian Maritimes, 1^{er} juin 2021.

Agissons maintenant : des solutions pour la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada

Pour ce rapport, la recherche a été menée en 2020 auprès de 15 TET, soit 8 ouvriers agricoles (représentant 1 % des permis du PTET rattachés à l'agriculture) et 7 ouvriers d'usines de la transformation des produits de la mer (représentant 2 % des permis du PTET rattachés à la transformation des produits de la mer)³⁴⁷. Tout comme pour le Nouveau-Brunswick, cette population représente une petite proportion de tous les travailleurs étrangers temporaires dans la province. À l'Île-du-Prince-Édouard, les membres du comité ont eu l'occasion de rencontrer l'une des autres organisations appuyant le rapport³⁴⁸. Bien qu'elle ait insisté sur l'importance de ne pas écarter les expériences rapportées par les travailleurs migrants, ou les données qualitatives de façon plus générale, elle a également reconnu la valeur des données quantitatives et de populations plus représentatives³⁴⁹. Elle souscrivait à l'idée de recueillir des données plus complètes, mais a néanmoins souligné que, en tant qu'organisation communautaire, sa capacité de recherche était limitée et que l'appui direct aux travailleurs migrants devait avoir préséance³⁵⁰.

Nord de l'Ontario³⁵¹

L'Institut des politiques du Nord est établi dans le Nord de l'Ontario, ayant un bureau à Thunder Bay et l'autre à Kirkland Lake, soit « à quelque 1 000 kilomètres l'un de l'autre, ce qui est à peu près la même distance qui sépare Québec et Halifax »; il n'y a pas de service ferroviaire de voyageurs direct ni de liaison aérienne régulière entre les deux. Ces problèmes de transport et d'accès sont intrinsèques au marché du travail et à la population de travailleurs temporaires dans la région, qui tend à délaissier les travailleurs agricoles primaires pour se tourner vers les étudiants étrangers. En 2019, il y avait 3 000 titulaires de permis de travail dans le Nord de l'Ontario, par rapport à 8 000 titulaires de permis d'études.

Au cours des dernières années, lorsque les travailleurs étudiants étaient limités à 20 heures de travail par semaine, leur revenu net était « d'un peu plus de 14 000 \$ par année », comparativement à une moyenne de 36 000 \$ pour l'ensemble des travailleurs rémunérés dans le Nord de l'Ontario. Depuis l'élimination du plafond, des données empiriques montrent que les pénuries de main-d'œuvre se sont atténuées et que la qualité de vie des étudiants s'est améliorée. Les récents changements apportés au Programme des étudiants étrangers, qui visent à réduire de

³⁴⁷ Ibid. et gouvernement of Canada, « [Résidents temporaires : les détenteurs de Permis de travail du Programme de travailleurs étrangers temporaires \(PTÉT\) et du Programme de mobilité internationale \(PMI\) – Mises à jour mensuelles d'IRCC – Canada – Titulaires de permis de travail du programme des travailleurs étrangers temporaires selon la province / le territoire de destination envisagé\(e\), la profession envisagée \(codes à quatre chiffres de la CNP 2011\) et l'année à laquelle le permis est entré en vigueur](#) », Gouvernement ouvert, base de données, consultée le 5 avril 2024.

³⁴⁸ Défenseur des travailleurs migrants, Île-du-Prince-Édouard, témoignage entendu lors de la mission d'étude du comité.

³⁴⁹ Ibid.

³⁵⁰ Ibid.

³⁵¹ À moins d'indication contraire, l'information contenue dans la présente section est tirée de SOCI, [Témoignages](#), 21 septembre 2023 (Charles Cirtwill, président et chef de la direction, Institut des politiques du Nord).

Agissons maintenant : des solutions pour la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada

plus de moitié la population des étudiants étrangers, pourraient avoir un impact significatif sur les communautés du nord de l'Ontario.³⁵²

Comment se fait-il que les collectivités du Nord de l'Ontario dépendent si fortement des étudiants étrangers pour pourvoir leurs postes vacants? La manière dont le Canada a conçu son système crée des pénuries. Que dit l'inscription sur la statue de la Liberté? « Donnez-moi vos pauvres, vos exténués, Qui en rangs serrés... » Notre version serait plutôt : « Donnez-moi vos personnes très instruites, qui pensent comme nous, parlent comme nous, lisent les mêmes livres que nous, ont même peut-être un peu d'argent de côté. Ceux qui appartiennent à la classe moyenne ou qui travaillent fort pour en faire partie, non merci. Si vous êtes à l'extérieur du Canada, vous pouvez aller faire vos efforts ailleurs. »

Charles Cirtwill, Institut des politiques du Nord³⁵³

Yukon³⁵⁴

En 2023, 50 permis ont été délivrés au Yukon dans le cadre du PTET, dont 40 à des titulaires de postes dans le secteur de la restauration et 10 à des « pilotes, des mécaniciens de bord et des instructeurs de vol³⁵⁵ ». Le comité a appris qu'à partir des années 1990, la majorité des immigrants au Yukon venaient des Philippines et d'autres pays asiatiques. Plus récemment, la diversité culturelle s'est traduite par une augmentation du nombre d'immigrants et de migrants en provenance de l'Inde et de pays africains. La majorité des non-Canadiens qui se rendent au Yukon prévoient soumettre une demande de résidence permanente, souvent dans le cadre du Programme des candidats du Yukon. Comme beaucoup d'autres programmes limités, la demande a dépassé l'offre en 2023, avec 600 demandes pour 420 places. Cependant, le processus est loin d'être aussi concurrentiel que dans le sud du Canada, ce qui incite les étudiants étrangers à étudier, à vivre, à travailler et à présenter une demande de résidence permanente dans le territoire.

³⁵² Le 29 avril 2024, le ministre de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté a annoncé qu'à partir de l'automne 2024, les étudiants étrangers ne seront pas autorisés à travailler plus de 24 heures par semaine en dehors du campus. IRCC, [Le Canada va introduire de nouvelles règles concernant les heures de travail hors campus pour les étudiants étrangers](#), communiqué, 29 avril 2024.

³⁵³ SOCI, [Témoignages](#), 21 septembre 2023 (Charles Cirtwill, président et chef de la direction, Institut des politiques du Nord).

³⁵⁴ À moins d'indication contraire, l'information contenue dans la présente section est tirée de SOCI, [Témoignages](#), 21 septembre 2023 (Teresa Acheson, présidente, Fédération du travail du Yukon).

³⁵⁵ Gouvernement du Canada, « [Résidents temporaires: les détenteurs de Permis de travail du Programme de travailleurs étrangers temporaires \(PTÉT\) et du Programme de mobilité internationale \(PMI\) – Mises à jour mensuelles d'IRCC - Canada - Titulaires de permis de travail du programme des travailleurs étrangers temporaires selon la province / le territoire de destination envisagé\(e\), la profession envisagée \(codes à quatre chiffres de la CNP 2011\) et l'année à laquelle le permis est entré en vigueur](#) », base de données, consultée le 5 avril 2024.

Comme dans d'autres régions rurales et éloignées du Canada, le comité a entendu que certains obstacles entrent en ligne de compte. « Au Yukon, les services sont centrés sur Whitehorse. On tient pour acquis que Whitehorse est la plaque tournante pour obtenir des services ou un accès à des services publics ou à d'autres renseignements. Plus on s'éloigne et plus on va vers les petites collectivités, moins il y a d'infrastructures ».

Neepawa (Manitoba)³⁵⁶

Neepawa est une petite ville du Manitoba, à environ une heure de route de Brandon. Depuis 2010, Neepawa accueille environ 200 travailleurs temporaires chaque année, la majorité d'entre eux étant employés par l'usine locale de transformation de la viande HyLife. La majorité de ces personnes souhaitent obtenir la résidence permanente et s'établir au Canada avec leur famille. Donald Walmsley a déclaré que « l'arrivée régulière de ces travailleurs temporaires a tout changé pour notre localité et les secteurs avoisinants ».

En 2010, la population de Neepawa était d'environ 3 400 habitants, sensiblement la même depuis 70 ans. En 2021, la population était de 5 685 personnes; selon des estimations plus récentes, ce chiffre a grimpé à plus de 6 000. Cette croissance démographique a mis à rude épreuve les services locaux de santé et d'éducation, mais a aussi donné l'occasion de repenser les services culturels et sociaux locaux. À l'instar d'autres petites collectivités rurales au Canada, la population de nouveaux arrivants a également revitalisé l'église et l'école locale. Doug Ramsey fait remarquer que la population de nouveaux arrivants a changé la communauté, « là où on pensait que des écoles et des hôpitaux allaient fermer, voilà que tout prend de l'expansion. C'est fantastique à voir³⁵⁷ ».

Les Neepawa and Area Immigrant Settlement Services en ont profité pour se demander si la population de nouveaux arrivants « s'intègre véritablement à la collectivité ou s'il persiste plutôt des silos culturels résultant du mode de soutien que nous leur offrons ». L'intégration passe par des questions toutes simples, comme « nous ne réussissons pas nécessairement à bien informer les gens avant leur arrivée des conditions auxquelles ils feront face, par exemple, au Manitoba, en février, lorsqu'il fait -25 degrés et que tout est recouvert de neige », mais aussi par des enjeux complexes comme les prestations fiscales pour enfants, le rôle des parents au Canada ou le développement de l'enfant.

Bien qu'il faille plus de ressources pour soutenir la population de nouveaux arrivants, les collectivités locales et la population du Manitoba en général ont été réceptives. Avant, les collectivités « devenaient plutôt rustiques et bucoliques et comptaient de nombreuses résidences pour personnes âgées ». Avec les nouveaux arrivants, « de nombreux jeunes gens arrivent

³⁵⁶ À moins d'indication contraire, l'information contenue dans la présente section est tirée de SOCI, [Témoignages](#), 27 septembre 2023 (Donald Walmsley, directeur général, Neepawa and Area Immigrant Settlement Services).

³⁵⁷ SOCI, [Témoignages](#), 3 novembre 2022 (Doug Ramsey, professeur et directeur par intérim, Institut de développement rural, Université de Brandon, à titre personnel).

soudainement et sont heureux de vivre dans ces collectivités. Il est très difficile de trouver une entreprise dans la collectivité qui ne compte pas au moins un nouvel arrivant maintenant ».

Un mot sur les enjeux relevés et les idées novatrices

Certains travailleurs migrants ont été soumis à des conditions déplorables au Canada et ont été victimes d'abus. Or, ce n'est pas l'existence du PTET ou de tout autre programme qui est la cause inhérente de la maltraitance, mais plutôt tout un spectre de problèmes, qu'il s'agisse des permis de travail liés à un employeur donné, du manque de clarté quant à la responsabilité de l'application de la loi ou encore de considérations liées au genre et à la race. L'expérience de chaque travailleur migrant est unique, selon les enjeux qui le touchent. Dans certains cas, ces maux ont reçu suffisamment d'attention pour qu'une solution temporaire soit mise en place. Or, ces solutions ne sont que temporaires, et comme l'ont dit plusieurs témoins, ces solutions temporaires ne suffisent pas.

C'est à cet égard qu'il faut faire preuve d'innovation. Les idées novatrices proposées dans le présent rapport sont simplement celles que le comité a entendues durant son étude, et elles ne devraient en aucun temps être considérées comme une liste exhaustive. Le but est de stimuler l'innovation et d'explorer de nouvelles solutions pour résoudre ces problèmes de longue date. Les solutions temporaires ne sont pas efficaces, mais celles-là le seront peut-être.

CHAPITRE 2 : PRÉOCCUPATIONS PROPRES À CERTAINS SECTEURS ET PROGRAMMES

Si de nombreux grands facteurs touchent une grande partie de la population des travailleurs migrants au Canada, des préoccupations propres à certains secteurs ont également été soulevées au cours de l'étude.

Agriculture primaire

Rappelons que l'agriculture primaire se rapporte à divers programmes, dont le PTAS et le volet des postes agricoles à bas salaire. En 2021, il y avait 61 735 TET dans le secteur agricole, soit environ 25 % de tous les travailleurs agricoles au Canada. Les femmes représentaient environ 5 % de la main-d'œuvre agricole migrante³⁵⁸.

³⁵⁸ Legal Assistance of Windsor, FCJ Refugee Centre et Ministry for Social Justice, Peace, and Creation Care with the Sisters of St. Joseph of Toronto, [Mémoire sur la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada](#), mémoire soumis au comité SOCI, 2 novembre 2023; et IRCC, [Rapport sur les résultats ministériels – Analyse comparative entre les sexes plus](#), 11 août 2021.

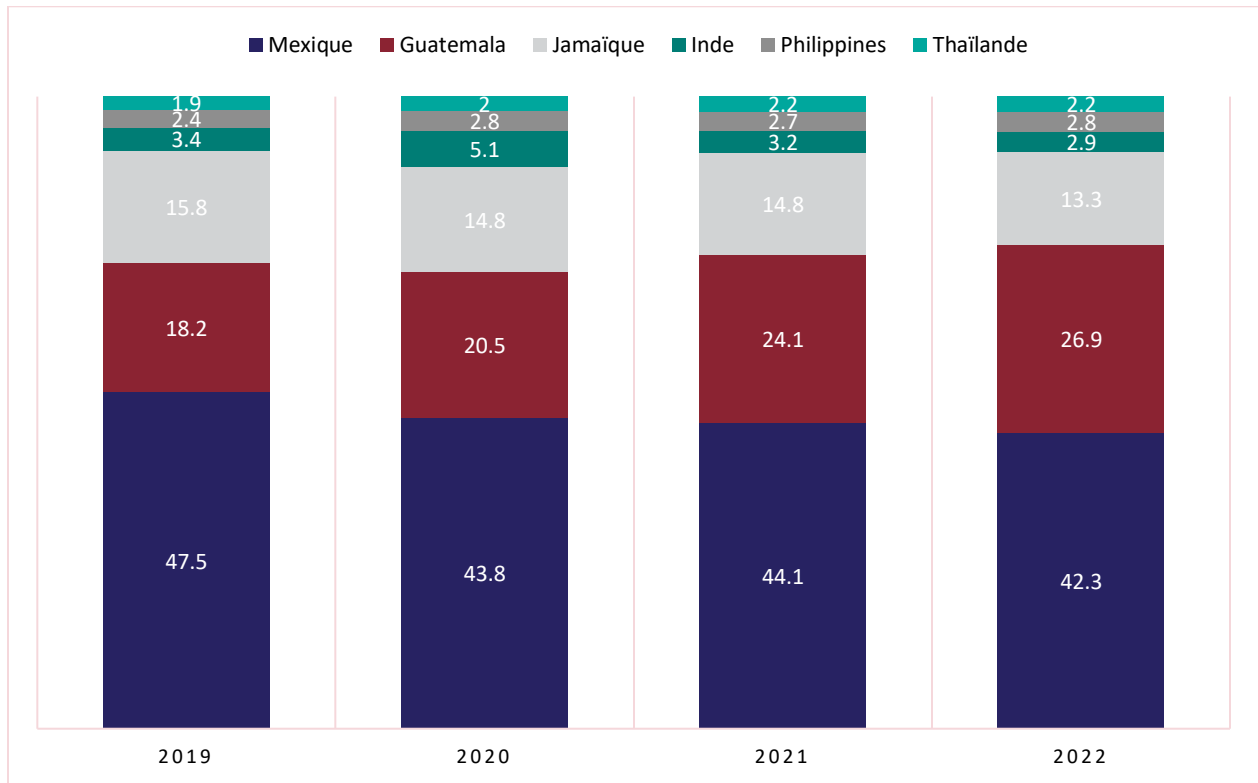
Agissons maintenant : des solutions pour la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada



À l'Île-du-Prince-Édouard, les membres du comité ont appris comment on fait pousser biologiquement diverses cultures, dont des tomates, dans une serre hollandaise. Le propriétaire a expliqué que la possibilité d'utiliser de nouvelles technologies était assez limitée, car son exploitation est petite, qu'il s'agit d'une ferme biologique, et aussi en raison de la diversité des petites cultures. Par conséquent, tout le travail sur les plantes est fait à la main, principalement par des travailleurs migrants qualifiés, dont la plupart reviennent d'une année à l'autre.

La figure 9 indique les six principaux pays d'origine chez les travailleurs étrangers du secteur agricole entre 2019 et 2022. Trois des six pays représentant le plus de travailleurs étrangers agricoles étaient les mêmes en 2022 qu'en 2019 (le Mexique, le Guatemala et la Jamaïque).

Figure 9 : Les six principaux pays sources pour le secteur agricole, en pourcentage³⁵⁹



Accès aux droits de la personne et du travail

Les témoins ont de nouveau insisté sur le fait que les vulnérabilités sont systémiques. L'Union nationale des fermiers a déclaré que ces problèmes ne sont pas l'affaire « de quelques brebis galeuses » parmi les employeurs agricoles, mais bien le résultat d'un programme fédéral conçu pour maintenir un système d'aliments bon marché aux dépens des gens qui les cultivent³⁶⁰ ». Les vulnérabilités les plus fréquemment signalées concernent la santé, le logement, les droits du travail et les droits de l'homme, pour bon nombre des problèmes décrits précédemment.

³⁵⁹ Tableau préparé par la Bibliothèque du Parlement à l'aide de données provenant de Statistique Canada, « [Tableau 32-10-0221-01 : Pays de citoyenneté des travailleurs étrangers temporaires agricoles](#) », base de données, consultée le 15 décembre 2023.

³⁶⁰ Union nationale des fermiers, [Défendre les droits des travailleurs temporaires et migrants](#), mémoire soumis au comité SOCI, 30 octobre 2023.

La façon dont le Canada traite les travailleurs agricoles migrants a suscité des préoccupations sur la scène internationale en ce qui concerne les droits en matière de travail et les droits de la personne. En particulier, les travailleurs agricoles de l'Ontario ne peuvent pas se syndiquer et négocier des conventions collectives dans les mêmes conditions que les travailleurs des autres provinces. De nombreux travailleurs signalent que leurs employeurs limitent leur liberté de mouvement et leur capacité à, par exemple, accueillir des visiteurs en dehors des heures de travail.

Anelyse Weiler, Groupe de travail sur la santé des travailleurs migrants³⁶¹

Pénuries de main-d'œuvre dans le secteur agricole primaire

À l'instar des représentants d'autres secteurs économiques que le comité a entendus, les employeurs du secteur agricole ont fait état d'importantes pénuries de main-d'œuvre. La présidente d'alors de la Fédération canadienne de l'agriculture a énuméré divers facteurs contribuant à la pénurie de main-d'œuvre, dont³⁶² :

- une main-d'œuvre en transition (diminution des petites et moyennes entreprises familiales augmentant le besoin de main-d'œuvre non familiale, les membres de la famille constituant la « majorité des travailleurs qui ont été perdus » au cours des 10 dernières années);
- le vieillissement des travailleurs agricoles;
- la nature saisonnière de l'industrie, exigeant un travail intensif à des temps précis;
- l'emplacement rural de bon nombre de ces emplois;
- le travail est exigeant physiquement;
- les salaires limités, parce que « les agriculteurs sont des preneurs de prix sur les marchés mondiaux ».

³⁶¹ SOCI, [Témoignages](#), 24 novembre 2022 (Anelyse Weiler, professeure adjointe, Département de sociologie, Université de Victoria, Groupe de travail sur la santé des travailleurs migrants).

³⁶² SOCI, [Témoignages](#), 24 novembre 2022 (Mary Robinson, présidente, Fédération canadienne de l'agriculture).

Qu'ils soient agriculteurs ou travailleurs agricoles, tous les membres de l'Union sont directement touchés par un système dysfonctionnel qui oblige le secteur agricole à recourir à des travailleurs temporaires et migrants pour répondre à plus du tiers de ses besoins en main-d'œuvre.

Union nationale des fermiers³⁶³

De nombreux employeurs ont convenu que la main-d'œuvre migrante a été essentielle à la pérennité de leurs activités.

Commentaires sur les pénuries de main-d'œuvre et la nécessité des travailleurs migrants

Amalgamated Dairies Limited « a toujours eu un taux de postes vacants proche de zéro et lorsqu'elle avait besoin de main-d'œuvre supplémentaire pour ses activités, la communauté de l'Î.-P.-É. réussissait à combler l'écart ». En 2022, le taux de postes vacants était de 4 %. « Si le taux de postes vacants d'ADL devait atteindre 6-8 %, les risques de perturbations et de rupture des chaînes d'approvisionnement seraient considérables ». « Le PTET est nécessaire à la prospérité du secteur agricole au Canada et peut être bénéfique à la sécurité alimentaire à l'échelle mondiale³⁶⁴ ».

L'Ontario Fruit & Vegetable Growers Association a souligné que « [l]e fait de ne pas accomplir une tâche telle que la récolte pendant la période prescrite par la nature peut entraîner une mauvaise récolte et compromettre la santé des plantes et du bétail, leur causant des dommages irréversibles, voire la mort³⁶⁵ ».

Un producteur laitier a mentionné : « Notre équipe est un élément clé de notre succès. Sans le soutien des travailleurs [migrants] après l'ouragan Fiona, nous ne serions pas là aujourd'hui³⁶⁶ ».

Afin de remédier aux pénuries de main-d'œuvre qu'ils ont recensées, le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture, la Fédération canadienne de l'agriculture et Aliments et

³⁶³ Union nationale des fermiers, [Défendre les droits des travailleurs temporaires et migrants](#), mémoire soumis au comité SOCI, 30 octobre 2023.

³⁶⁴ Amalgamated Dairies Limited, [Étude sur la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada](#), mémoire soumis au comité SOCI, 5 octobre 2023.

³⁶⁵ Ontario Fruit & Vegetable Growers' Association, [Étude sur la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada](#), mémoire soumis au comité SOCI, 21 novembre 2023.

³⁶⁶ Ferme laitière, Île-du-Prince-Édouard, témoignage entendu lors de la mission d'étude du comité.

boissons Canada se sont associés au Centre des compétences futures pour élaborer une stratégie pilotée par l'industrie, le *Cadre stratégique national de la main-d'œuvre pour l'agriculture et la fabrication d'aliments et de boissons*. Le rapport provisoire, publié en décembre 2022, a noté que les travailleurs migrants jouent « un rôle essentiel » dans ces secteurs, nommant « l'immigration et les travailleurs étrangers » comme un des cinq « piliers clés³⁶⁷ ». Le rapport a formulé diverses recommandations pour faciliter l'élaboration d'un programme qui répond aux besoins des travailleurs et des employeurs, notamment par la mise en place de programmes spécialisés saisonniers et à l'année³⁶⁸. Jennifer Wright a dit au comité que le Cadre stratégique national pour la main-d'œuvre vise à « amener les parties intéressées à élaborer ensemble une feuille de route praticable pour remédier à la pénurie croissante de main-d'œuvre³⁶⁹ ».

Une industrie en transformation

Par le passé, de nombreuses fermes étaient familiales. Le nombre total d'exploitations agricoles ayant diminué, la main-d'œuvre requise dans les grandes exploitations restantes représente plus que ce qui pourrait être fourni par les membres de la famille. Outre l'impact évident sur la recherche de main-d'œuvre migrante, cette situation a également des répercussions sur l'infrastructure en ressources humaines des exploitations agricoles. Les nouvelles technologies et les innovations jouent également un rôle dans l'évolution de la demande de main-d'œuvre.

C'était un thème commun parmi les exploitations agricoles que les membres du comité ont visitées au Nouveau-Brunswick et à l'Île-du-Prince-Édouard. Les membres ont appris que ces entreprises étaient autrefois familiales et employaient des proches, sans grande infrastructure corporative³⁷⁰. Au fil d'expansions, leurs opérations étant viables et profitables, elles ont dû recruter au-delà du cadre familial. Les employeurs qui embauchent des travailleurs étrangers doivent tenir compte des formalités administratives supplémentaires et des services qu'ils doivent offrir à ces employés, comme le transport et le logis³⁷¹. C'est ce qui a poussé certains employeurs à se doter d'un service des ressources humaines et d'un agent de liaison avec les travailleurs étrangers temporaires³⁷². Les regroupements de chefs d'entreprise sont également à la recherche d'un moyen qui leur permettrait d'administrer collectivement leurs ressources humaines.

³⁶⁷ Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture, Fédération canadienne de l'agriculture et Aliments et boissons Canada, [Le Cadre stratégique national de la main-d'œuvre pour l'agriculture et la fabrication d'aliments et de boissons](#), rapport provisoire, 6 décembre 2022.

³⁶⁸ Ibid.

³⁶⁹ SOCI, [Témoignages](#), 24 novembre 2022 (Jennifer Wright, directrice générale par intérim et directrice des opérations, des programmes et des partenariats, Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture).

³⁷⁰ Employeurs du secteur agricole, Nouveau-Brunswick et Île-du-Prince-Édouard, témoignages entendus lors de la mission d'étude du comité.

³⁷¹ Ibid.

³⁷² Employeur du secteur de la transformation des produits de la mer et employeur du secteur agricole, Nouveau-Brunswick et Île-du-Prince-Édouard, témoignages entendus lors de la mission d'étude du comité.

Il y a un siècle, 10 000 fermes punctuaient le territoire de l'Î.-P.-É., mais la province fournissait la main-d'œuvre à de nombreuses industries de l'Î.-P.-É. et du Canada. Si, en 2022, ces fermes sont moins nombreuses, elles sont néanmoins plus importantes pour la production et l'alimentation des Canadiens. Elles ne sont plus autonomes en ce qui concerne la main-d'œuvre des familles agricoles et elles ne fournissent plus de main-d'œuvre à notre économie agricole en pleine croissance.

Amalgamated Dairies Limited³⁷³

En plus de se structurer de manière plus définie, ces entreprises voient aussi leur infrastructure technologique prendre de l'ampleur et l'innovation prendre de plus en plus de place. Les employeurs sont d'avis que les nouvelles technologies comportent de très nombreux avantages.

À l'une des exploitations agricoles qu'ont visitées les membres du comité, les nouvelles technologies ont servi à accroître la production et à embaucher des employés – d'ici et d'ailleurs – à longueur d'année. Cela a aussi permis d'éliminer les tâches physiques les plus exigeantes et les plus dangereuses. Loin de signifier une baisse du nombre d'emplois, les technologies l'ont plutôt fait croître, puisque l'entreprise est passée de quatre à sept travailleurs par jour³⁷⁴, tout en facilitant grandement le travail à accomplir³⁷⁵.

Nous croyons en la création d'une culture d'appartenance au sein de notre entreprise. Notre équipe est essentielle à notre réussite.

Un producteur laitier, Île-du-Prince-Édouard³⁷⁶

Lors d'une visite à une ferme laitière, les membres du comité ont appris que, dans ce secteur, bon nombre des tâches les plus salissantes et déplaisantes, comme balayer le fourrage et ramasser les déjections, sont désormais confiées à des machines. Les travailleurs étrangers sont réaffectés à des tâches plus techniques, et certains suivent des cours susceptibles de les aider à obtenir leur

³⁷³ Amalgamated Dairies Limited, [Étude sur la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada](#), mémoire soumis au comité SOCI, 5 octobre 2023.

³⁷⁴ Avant l'automatisation, le travail manuel était effectué par quatre ouvriers sur une période de huit heures. Les nouvelles machines éliminent la majeure partie du travail manuel, mais nécessitent une supervision permanente.

³⁷⁵ Employeur du secteur agricole, Nouveau-Brunswick, témoignage entendu lors de la mission d'étude du comité.

³⁷⁶ Employeur du secteur agricole, Île-du-Prince-Édouard, témoignage entendu lors de la mission d'étude du comité.

Agissons maintenant : des solutions pour la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada

résidence permanente³⁷⁷. Le propriétaire a dit au comité qu'il espère former (et embaucher) des professionnels qui feront carrière chez lui, plutôt que des travailleurs temporaires³⁷⁸.

Cependant, tous les employeurs n'ont pas été en mesure d'automatiser autant de leurs tâches. Dans une petite exploitation de serres biologiques, l'employeur a dit aux membres du comité que jusqu'à 99 % du travail est encore effectué manuellement, car la taille et la diversité des cultures font que la technologie présente peu d'avantages³⁷⁹.



Des membres du comité ont eu l'occasion de visiter une ferme laitière de l'Île-du-Prince-Édouard. Cela leur a permis d'en apprendre sur les différentes tâches que les travailleurs migrants aident à accomplir, ainsi que sur les innovations technologiques dont s'est dotée l'exploitation pour réduire les tâches subalternes et accroître la production. L'employeur a expliqué aux membres que non seulement les travailleurs migrants font un travail essentiel pour maintenir l'exploitation en activité, mais qu'ils ont joué un rôle clé dans la reconstruction et la reprise des activités après les dommages subis lors du passage de l'ouragan Fiona.

³⁷⁷ Ibid.

³⁷⁸ Ibid.

³⁷⁹ Employeur du secteur agricole [différent], Île-du-Prince-Édouard, témoignage entendu lors de la mission d'étude du comité.

Programme des travailleurs agricoles saisonniers

Étant le plus ancien programme de travail des migrants au Canada, le PTAS a une histoire bien remplie, ainsi que des politiques et des règlements spécifiques qui le distinguent de la majorité des autres programmes du PTET. Seuls les travailleurs migrants issus de l'un des 12 pays participants³⁸⁰ sont admissibles au PTAS, qui ne vise que le travail effectué sur la ferme dans des secteurs précis. Les employeurs sont exemptés des frais de traitement de l'EIMT de 1 000 \$, mais doivent couvrir les coûts du transport aller-retour à partir du pays d'origine, ainsi que le transport quotidien à destination et en provenance des lieux de travail. L'employeur est également tenu de fournir un logement abordable et convenable au travailleur.

Au cours de l'étude, le comité a souvent entendu dire que les employeurs et les travailleurs appréciaient les particularités et les protections du PTAS. Le Rapporteur spécial des Nations Unies a constaté que « le PTAS est bon en ce sens que la protection est beaucoup plus élevée par rapport au volet des postes à bas salaire et ainsi de suite³⁸¹ ». Les travailleurs du PTAS bénéficient également d'une plus grande mobilité de la main-d'œuvre que les autres TET, en dépit de leurs permis de travail spécifique à un employeur. Le comité a appris que « selon les ententes entre le pays d'origine, l'employeur et l'employé », en 2021, 5 812 postes ont bénéficié d'un transfert à un autre employeur dans le cadre du PTAS³⁸².

Toutefois, malgré une plus grande mobilité de la main-d'œuvre et des protections accrues, un témoin a estimé problématique de déléguer la surveillance aux consulats étrangers et aux ambassades. Donald Walmsley a dit avoir l'impression que le PTAS est « le volet qui est le moins encadré », pour lequel il n'y a « aucun contrôle³⁸³ ».

Programme pilote sur l'agroalimentaire

Le Programme pilote sur l'immigration agroalimentaire constitue un pas dans la bonne direction. Toutefois, il faut en faire davantage.

Mushrooms Canada³⁸⁴

³⁸⁰ Mexique, Anguilla, Antigua-et-Barbuda, Barbade, Dominique, Grenade, Jamaïque, Montserrat, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Saint-Vincent-et-les-Grenadines et Trinité-et-Tobago.

³⁸¹ SOCI, [Témoignages](#), 5 octobre 2023 (Tomoya Obokata, Rapporteur spécial sur les formes contemporaines d'esclavage, y compris leurs causes et leurs conséquences, du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, à titre personnel).

³⁸² L'honorable Randy Boissonnault, [Questions de suivi de la réunion du comité SOCI du 28 septembre](#), comité SOCI, 19 octobre 2023.

³⁸³ SOCI, [Témoignages](#), 27 septembre 2023 (Donald Walmsley, directeur général, Neepawa and Area Immigrant Settlement Services).

³⁸⁴ Mushrooms Canada, [Laisser nos travailleurs rester](#), mémoire soumis au comité SOCI, 15 novembre 2022.

Un des nombreux programmes pilotes à durée limitée, le Programme pilote sur l'agroalimentaire vise à répondre aux besoins en main-d'œuvre du secteur en offrant une voie vers la résidence permanente pour « les travailleurs expérimentés non saisonniers dans certaines industries et professions³⁸⁵ ». Les candidats potentiels doivent avoir une expérience professionnelle canadienne d'un an (1 560 heures) de travail cumulatif, non saisonnier et à temps plein au cours des trois dernières années dans l'une des professions spécifiques énumérées, acquise dans le cadre du PTET. Chaque année, 2 750 demandes peuvent être traitées dans le cadre du programme pilote. Cependant, un témoin a déclaré qu'il est « fortement sous-utilisé » et qu'en 2022, « environ le quart des postes ont été pourvus³⁸⁶ ». Étant donné qu'IRCC ne déclare pas de données propres au programme pilote et qu'il indique seulement lorsque toutes les places ont été prises, il est difficile de prouver le contraire.

L'une des principales critiques formulées par les employeurs et les défenseurs des travailleurs migrants est que les exigences du programme créent des obstacles importants pour les candidats potentiels. Un de ces défenseurs a indiqué que les exigences en matière d'éducation et d'alphabétisation posent des « obstacles majeurs, en particulier dans le secteur de l'agriculture primaire, où la plupart des travailleurs viennent des régions rurales d'Amérique latine³⁸⁷ ». Une représentante des employeurs a convenu que « l'adhésion à ce programme demeure limitée étant donné les obstacles liés aux exigences linguistiques et aux exigences relatives aux études³⁸⁸ ». Une experte en ressources humaines a noté que parfois, les compétences très spécialisées qu'apportent les travailleurs migrants « ont été acquises ailleurs que dans le cadre structuré et formel d'une école secondaire³⁸⁹ ».

Lorsque les témoins ont parlé des problèmes liés au Programme pilote sur l'agroalimentaire devant le comité, sa prolongation et les changements mineurs qui y ont été apportés n'avaient pas encore été annoncés. En 2023, quelques changements ont été apportés au programme pilote. En mai, le programme a été prolongé jusqu'en mai 2025³⁹⁰, soit une prolongation de deux ans. Et depuis le mois d'août, les demandeurs résidant au Canada ont maintenant la possibilité de satisfaire à l'exigence de l'offre d'emploi ou à l'exigence en matière d'études. Le critère de l'expérience professionnelle a été élargi, passant de la seule expérience acquise dans le cadre du PTET au permis de travail ouvert du PMI pour les travailleurs vulnérables³⁹¹. Cela répond en partie à certaines des critiques que le comité a entendues plus tôt, mais il reste à voir l'impact qu'auront ces mises à jour.

³⁸⁵ IRCC, [Programme pilote sur l'agroalimentaire : Au sujet du programme pilote](#).

³⁸⁶ SOCI, [Témoignages](#), 24 novembre 2022 (Derek Johnstone, adjoint spécial au président national, Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada).

³⁸⁷ Ibid.

³⁸⁸ SOCI, [Témoignages](#), 24 novembre 2022 (Mary Robinson, présidente, Fédération canadienne de l'agriculture).

³⁸⁹ SOCI, [Témoignages](#), 24 novembre 2022 (Jennifer Wright, directrice générale par intérim et directrice des opérations, des programmes et des partenariats, Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture).

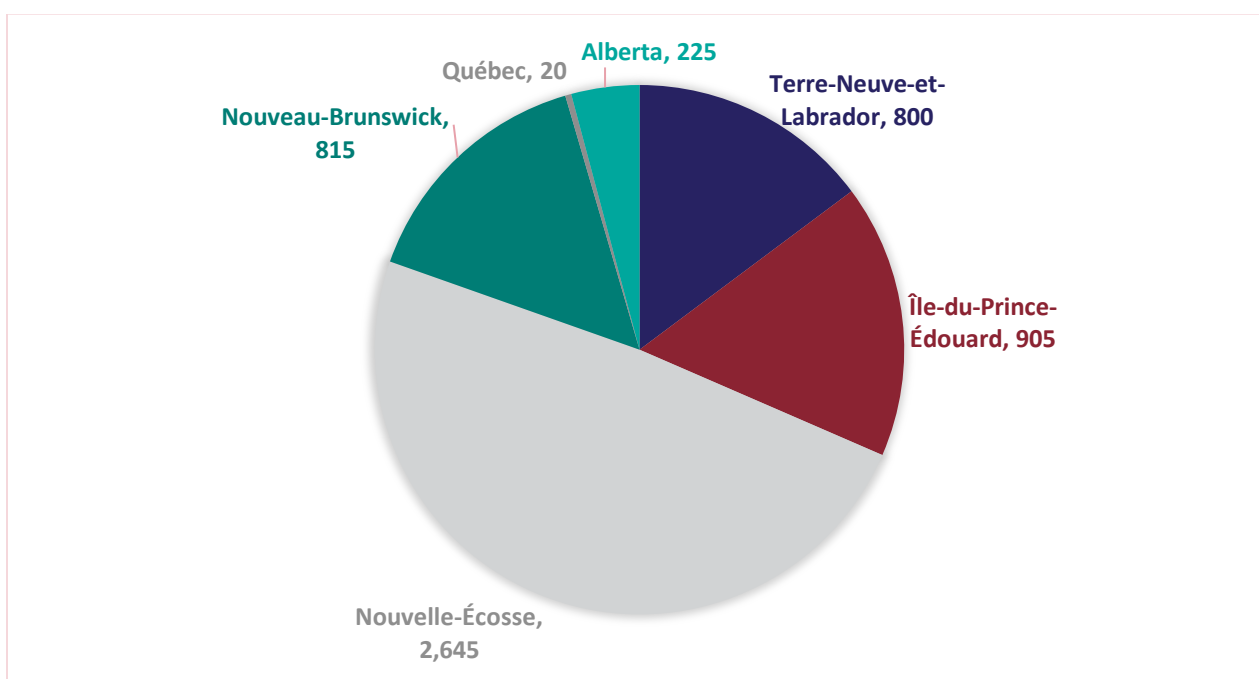
³⁹⁰ IRCC, [Le Canada annonce la prolongation du Programme pilote sur l'agroalimentaire, facilitant l'accès à la résidence permanente pour les travailleurs et leurs familles](#), communiqué de presse, 8 mai 2023.

³⁹¹ Ibid.

Produits de la mer et aquaculture

Comme la demande mondiale de produits de la mer canadiens augmente et que la disponibilité de la main-d'œuvre nationale continue de diminuer, la proportion de travailleurs migrants travaillant dans le secteur des produits de la mer est appelée à croître encore³⁹². Les travailleurs migrants sont principalement impliqués dans la transformation des produits de la mer plutôt que dans la récolte. La figure 10 représente la population des permis de travail du PTET pour la transformation des produits de la mer dans l'ensemble des provinces et territoires en 2023. Seules les provinces ayant déclaré des permis de travail pour ces professions sont indiquées.

Figure 10 : Nombre de permis de travail du Programme de travailleurs étrangers temporaires dans les professions liées à la transformation des produits de la mer, 2023³⁹³



Pénuries de main-d'œuvre dans le secteur de la transformation des produits de la mer

Les employeurs du secteur de la transformation des produits de la mer et leurs homologues du secteur agricole ont parlé de facteurs semblables expliquant les pénuries de main-d'œuvre qu'ils ont cernées dans leurs activités commerciales respectives. Jeff Loder a déclaré que « le déclin

³⁹² Gouvernement du Canada, « Pêche et transformation du poisson », Guichet-Emplois.

³⁹³ Figure préparée par la Bibliothèque du Parlement d'après l'information obtenue du Gouvernement du Canada, « [Résidents temporaires: les détenteurs de Permis de travail du Programme de travailleurs étrangers temporaires \(PTÉT\) et du Programme de mobilité internationale \(PMI\) – Mises à jour mensuelles d'IRCC - Canada - Titulaires de permis de travail du programme des travailleurs étrangers temporaires selon la province / le territoire de destination envisagé\(e\), la profession envisagée \(codes à quatre chiffres de la CNP 2011\) et l'année à laquelle le permis est entré en vigueur](#), Gouvernement ouvert, base de données, consultée le 1^{er} février 2024.

naturel de la population à long terme devrait maintenir une pression à la baisse sur la population et la main-d'œuvre dans la province de Terre-Neuve-et-Labrador », ajoutant que l'industrie de la transformation des produits de la mer est « extrêmement reconnaissant[e] aux travailleurs étrangers temporaires pour leur contribution à la création de valeur dans l'industrie terre-neuvienne de la pêche³⁹⁴ ».

Les usines de transformation sont des endroits frais et humides qui, pour cette raison, ne plaisent pas à tout le monde. Ce n'est pas fait pour nécessairement attirer tout le monde. Par contre, nous essayons d'offrir le meilleur salaire possible, ainsi que des avantages sociaux et autres.

Paul Lansbergen, Conseil canadien des pêches³⁹⁵

La perception selon laquelle la transformation des produits de la mer, comme le reste de cette industrie est dominée par les hommes, est peut-être un facteur qui explique la situation de la main-d'œuvre. Paul Lansbergen a indiqué que malgré les efforts des entreprises pour recruter davantage de femmes et de travailleurs issus des minorités, l'industrie « a toujours la réputation d'être un milieu masculin », ce qui est « l'un des plus grands obstacles à surmonter pour attirer davantage de femmes » sur le marché du travail³⁹⁶.

Malgré les difficultés liées à la main-d'œuvre, les employeurs du secteur de la transformation des produits de la mer que le comité a rencontrés au Nouveau-Brunswick et à l'Île-du-Prince-Édouard ont déployé divers efforts pour réduire les pénuries et encourager les carrières à long terme. L'une des offres les plus importantes est la résidence permanente parrainée par l'employeur dans le cadre de programmes tels que le Programme des candidats des provinces et le Programme d'immigration au Canada atlantique. Il y a des incitatifs évidents pour le travailleur, mais les employeurs ont également indiqué qu'il y a des avantages pour eux, y compris une plus grande souplesse pour que le travailleur soit formé et doté dans des professions plus spécialisées, ainsi que l'objectif de bâtir une main-d'œuvre plus permanente que temporaire³⁹⁷. De nombreuses usines de la région parrainent chacune de 10 à 20 demandes de résidence permanente par année. Un employeur que les membres du comité ont rencontré à l'Île-du-Prince-Édouard avait parrainé plus de 200 résidents permanents entre 2018 et 2023, et un peu plus de 150 d'entre eux travaillent toujours pour l'entreprise³⁹⁸. Douze de ces travailleurs sont depuis devenus citoyens canadiens³⁹⁹.

³⁹⁴ SOCI, [Témoignages](#), 8 juin 2023 (Jeff Loder, directeur général, Association of Seafood Producers).

³⁹⁵ SOCI, [Témoignages](#), 7 juin 2023 (Paul Lansbergen, président, Conseil canadien des pêches).

³⁹⁶ Ibid.

³⁹⁷ Divers employeurs, Nouveau-Brunswick et Île-du-Prince-Édouard, témoignages entendus lors de la mission d'étude du comité.

³⁹⁸ Employeur du secteur de la transformation des produits de la mer, Île-du-Prince-Édouard, témoignage entendu lors de la mission d'étude du comité.

³⁹⁹ Ibid.

Agissons maintenant : des solutions pour la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada

Cependant, il y a de nombreux obstacles difficiles à surmonter pour accéder à ces programmes, même lorsque les travailleurs et les employeurs sont très motivés.



Pendant une visite à une usine de transformation de produits de la mer au Nouveau-Brunswick, l'employeur a souligné le niveau de compétence requis pour ce travail précis et rapide. Des membres du comité ont pu voir comment des travailleurs qualifiés retirent rapidement et efficacement la chair du homard de la carapace à l'aide de machines.

Programme des travailleurs saisonniers du secteur des produits de la mer

À l'heure actuelle, nous ne sommes qu'une poignée à utiliser le vaste Programme des travailleurs étrangers temporaires.

Un employeur de la transformation des produits de la mer, Nouveau-Brunswick⁴⁰⁰

⁴⁰⁰ Employeur du secteur de la transformation des fruits de mer, Nouveau-Brunswick, témoignage entendu lors de la mission d'étude du comité.

Tous les employeurs du secteur de la transformation des produits de la mer que les membres du comité ont entendus au cours de cette étude ont dit ne pas comprendre pourquoi leur industrie était exclue du PTAS et ont appuyé sans réserve l'idée d'un programme de travailleurs saisonniers pour le secteur des produits de la mer qui reproduit certains éléments du PTAS, mais qui serait davantage adapté au contexte des produits de la mer. Jeff Loder a indiqué que lorsque beaucoup de producteurs terre-neuviens ont diverses usines de transformation pour différentes espèces à l'échelle de la province, il serait « très bénéfique » d'avoir un permis de travail plus ouvert qui permettrait aux TET de se déplacer dans la région et l'industrie, là où il y a du travail et où on a besoin de travailleurs⁴⁰¹.

De nombreux témoins ont souligné l'importance du contexte propre à la région et des liens entre les provinces, les produits et la main-d'œuvre. Jerry Gavin, de l'Île-du-Prince-Édouard, signale que de 30 à 40 % de la récolte totale de homard est transformée au Nouveau-Brunswick et en Nouvelle-Écosse, les employeurs étant ainsi « inextricablement liés » les uns aux autres, « ce qui signifie que les solutions et les améliorations doivent être d'ordre régional⁴⁰² ». Ce sentiment a été réitéré dans une usine de transformation des produits de la mer de l'Île-du-Prince-Édouard, où les membres ont appris qu'il y a une étroite collaboration entre les différentes entreprises de transformation des produits de la mer de la région atlantique, ce qui pourrait ouvrir la voie à une plus grande souplesse quant aux permis régionaux⁴⁰³. Le même employeur a également noté que les travailleurs migrants pourraient passer du secteur agricole à celui de la transformation des produits de la mer, car leurs disponibilités saisonnières peuvent être complémentaires. Dans l'ensemble, les employeurs ont relevé quelques éléments clés pour un éventuel programme des travailleurs saisonniers du secteur des produits de la mer, soit une plus grande flexibilité de la main-d'œuvre, l'élimination des frais de traitement de l'EIMT de 1 000 \$ (sur le modèle du PTAS) et une meilleure définition des règlements et de leur application. Les employeurs du secteur de la transformation des produits de la mer n'ont pas mentionné la nécessité d'accords bilatéraux, comme ceux qui régissent le PTAS, ni les coûts de transport et de logement supplémentaires assumés par les employeurs du PTAS.

Le budget de 2022 prévoyait un engagement de 48,2 millions de dollars sur trois ans pour « mettre en œuvre un nouveau programme de main-d'œuvre étrangère pour l'agriculture et la transformation du poisson, adapté aux besoins particuliers de ces employeurs et travailleurs⁴⁰⁴ ». En octobre 2023, le ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et des Langues officielles a raconté au comité que le Ministère « examine actuellement les options politiques liées

⁴⁰¹ SOCI, [Témoignages](#), 8 juin 2023 (Jeff Loder, directeur général, Association of Seafood Producers).

⁴⁰² SOCI, [Témoignages](#), 8 juin 2023 (Jerry Gavin, directeur général, Prince Edward Island Seafood Processors Association).

⁴⁰³ Employeur du secteur de la transformation des fruits de mer, Île-du-Prince-Édouard, témoignage entendu lors de la mission d'étude du comité.

⁴⁰⁴ « [Chapitre 4 : Créer de bons emplois pour la classe moyenne](#) », Gouvernement du Canada, *Un plan pour faire croître notre économie et rendre la vie plus abordable*, Budget 2022.

Agissons maintenant : des solutions pour la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada

à la création d'un nouveau programme de main-d'œuvre étrangère pour l'agriculture et la transformation du poisson, adapté aux besoins uniques de ces employeurs et travailleurs⁴⁰⁵ ».

En février 2024, le *Budget supplémentaire des dépenses (C), 2023-2024* a été déposé, établissant un financement conjoint d'environ 13,2 millions de dollars entre IRCC et EDSC pour « un nouveau volet de l'agriculture et de la transformation du poisson du Programme des travailleurs étrangers temporaires⁴⁰⁶ ». En mars 2024, la loi de crédits correspondante a reçu la sanction royale et EDSC a alors confirmé que « le Canada est prêt à collaborer avec les pays d'origine dans la modernisation de nouveaux accords bilatéraux du Programme des travailleurs agricoles saisonniers afin qu'elles offrent aux travailleurs étrangers temporaires et aux employeurs de nouvelles occasions, par l'intégration dans le programme d'une agriculture primaire tout au long de l'année et des activités saisonnières liées à la pêche, aux produits de la mer et à la transformation alimentaire primaire⁴⁰⁷ ». D'autres détails n'étaient pas encore disponibles lors de la rédaction de ce rapport.

Dans le secteur de la transformation à Terre-Neuve-et-Labrador, la plupart des grands transformateurs possèdent entre 3 et 10 usines de transformation. Pour diverses raisons – reliées à la météo ou à différentes capacités de production à divers moments de l'année – il faut accroître la production dans une usine par rapport à une autre. Il est question d'une production globale. Toutefois, le programme exige que le transformateur présente une demande pour une usine en particulier, même s'il en possède trois, par exemple. Nous ne parlons pas de déplacements d'une province à une autre. Je comprends parfaitement que c'est bien plus complexe. Il y a beaucoup d'éléments à prendre en considération. Toutefois, pourquoi n'est-il pas possible qu'un travailleur à Old Perlican, à Terre-Neuve, se déplace à St. Lawrence ou à un autre endroit situé à seulement quelques heures de route?

Jeff Loder, Association of Seafood Producers⁴⁰⁸

Hôtellerie et tourisme

Bien que les secteurs du tourisme et de l'hôtellerie soient en grande partie axés sur les services, plutôt que sur la production comme les secteurs des produits de la mer et de l'agriculture, ils sont tout de même touchés par les tendances saisonnières.

⁴⁰⁵ L'honorable Randy Boissonnault, [Questions de suivi de la réunion du comité SOCI du 28 septembre](#), comité SOCI, 19 octobre 2023.

⁴⁰⁶ Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, [Postes horizontaux pour le Budget supplémentaire des dépenses \(C\) 2023-2024](#).

⁴⁰⁷ EDSC, [Plan d'action pour les employeurs et la main-d'œuvre du Programme des travailleurs étrangers temporaires : Le gouvernement du Canada ajuste les mesures temporaires, communiqué](#), 21 mars 2024.

⁴⁰⁸ SOCI, [Témoignages](#), 8 juin 2023 (Jeff Loder, directeur général, Association of Seafood Producers).

Agissons maintenant : des solutions pour la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada

Les grandes entreprises sont plus nombreuses dans les secteurs de l'hôtellerie et du tourisme. Des associations de l'industrie, telles que l'Association de l'industrie touristique du Canada, Restaurants Canada et l'Association des hôtels du Canada, tentent tout de même de faciliter la tâche aux petites et moyennes entreprises « en leur fournissant des listes de contrôle des tâches à accomplir et en leur donnant accès aux outils et aux informations dont ils ont besoin pour nous assurer qu'ils fournissent à leurs employés tout ce qu'ils sont censés leur fournir⁴⁰⁹ ».



Les membres du comité ont visité un McDonald au Nouveau-Brunswick, où on leur a parlé du rôle essentiel que jouent les travailleurs migrants dans la dotation en personnel des secteurs de l'hôtellerie et de la restauration. En tant que multinationale, McDonald International a l'expérience d'une main-d'œuvre migrante venant d'un peu partout dans le monde et travaillant dans de nombreux pays différents.

Pénuries de main-d'œuvre dans les secteurs de l'hôtellerie et du tourisme

Les secteurs de l'hôtellerie et du tourisme ont également affirmé souffrir d'une pénurie de main-d'œuvre. Beth Potter a signalé qu'il y aurait 250 000 postes vacants dans le secteur du tourisme par

⁴⁰⁹ SOCI, [Témoignages](#), 9 mars 2023 (Beth Potter, présidente et cheffe de la direction, Association de l'industrie touristique du Canada).

l'été 2023⁴¹⁰. Olivier Bourbeau a déclaré que la « pénurie de main-d'œuvre est sans aucun doute la plus grande menace » pour la pérennité des restaurants, blâmant en partie les permis ouverts et les gens qui cherchent de meilleurs salaires ailleurs, « plutôt que de vouloir se développer » dans l'industrie⁴¹¹. Il a indiqué que l'industrie de la restauration n'est pas en mesure d'égaliser les salaires offerts par d'autres secteurs, mais que le gouvernement fédéral pourrait prendre différentes mesures pour favoriser la disponibilité de la main-d'œuvre nationale, notamment en permettant aux gens de travailler tout en recevant des prestations d'assurance-emploi, en fournissant un financement pour la formation et le développement des compétences, et en encourageant les travailleurs âgés à retourner sur le marché du travail à temps partiel sans mettre en péril leur pension⁴¹². Une autre façon d'atténuer les pénuries de main-d'œuvre serait d'établir « un volet d'immigration dédié au tourisme et à l'hôtellerie et assorti d'une voie d'accès à la résidence permanente⁴¹³ ».

Nous sommes tellement heureux et fiers que des gens viennent travailler avec nous, et la diversité de notre industrie est notre plus grande force. C'est tout simplement formidable. Nous traitons tout le monde de la même manière, même s'il s'agit d'un travailleur étranger temporaire qui n'est là que pendant quelques années. Nous voulons que cette personne s'épanouisse. Nous voulons qu'elle fasse partie de notre équipe.

Olivier Bourbeau, Restaurants Canada⁴¹⁴

Répercussions de la pandémie de COVID-19

La pandémie de COVID-19 a eu de profondes répercussions sur les secteurs de l'hôtellerie et du tourisme. Anna Triandafyllidou a souligné que non seulement la pandémie avait « bouleversé » le secteur du tourisme, mais que celui-ci avait rebondi très rapidement, à une vitesse « presque surprenante », ce qui a exacerbé les pénuries de main-d'œuvre dans le secteur⁴¹⁵. Beth Potter a convenu que si « la pénurie de main-d'œuvre existait déjà avant la pandémie, la pandémie de la COVID a considérablement aggravé le problème⁴¹⁶ ».

⁴¹⁰ Ibid.

⁴¹¹ SOCI, [Témoignages](#), 9 mars 2023 (Olivier Bourbeau, vice-président, Affaires fédérales et Québec, Restaurants Canada).

⁴¹² Ibid.

⁴¹³ SOCI, [Témoignages](#), 9 mars 2023 (Beth Potter, présidente et cheffe de la direction, Association de l'industrie touristique du Canada).

⁴¹⁴ SOCI, [Témoignages](#), 9 mars 2023 (Olivier Bourbeau, vice-président, Affaires fédérales et Québec, Restaurants Canada).

⁴¹⁵ SOCI, [Témoignages](#), 9 mars 2023 (Anna Triandafyllidou, chaire d'excellence en recherche du Canada sur la migration et l'intégration, Université métropolitaine de Toronto, à titre personnel).

⁴¹⁶ SOCI, [Témoignages](#), 9 mars 2023 (Beth Potter, présidente et cheffe de la direction, Association de l'industrie touristique du Canada).

Comme vous le savez, notre secteur a été fermé pendant deux ans. Cela a causé des torts considérables à l'industrie, dont la profondeur n'est révélée que maintenant, alors que la demande de voyages reprend. Bien que beaucoup pensent que notre secteur s'est rétabli, la pandémie de la COVID a laissé de profondes cicatrices dans notre secteur. Nous avons perdu une grande partie de notre main-d'œuvre, nous avons contracté des dettes écrasantes et les investissements ont cessé. Nous avons ouvert nos portes plus tard que nos concurrents et notre position internationale s'est dégradée.

Beth Potter, Association de l'industrie touristique du Canada⁴¹⁷

Secteur des soins

Bien que de nombreux changements aient été apportés aux programmes du PTET au cours de ses 50 années d'existence, le secteur qui a connu le plus de bouleversements est peut-être celui des soins. La prestation de soins moderne a été précédée par le travail domestique, sur lequel étaient axés les premiers programmes d'immigration, dont le Programme de recrutement de domestiques antillaises, qui recrutait des femmes des Caraïbes pour immigrer au Canada et y travailler comme domestiques⁴¹⁸.

En 1981, le Programme concernant les employés de maison étrangers a été établi dans le but de pourvoir des postes temporaires pour offrir des soins à domicile et de fournir une voie d'accès à la résidence permanente après deux ans de travail au Canada. En 1992, il a été renouvelé sous le nom de Programme des aides familiaux résidents, permettant aux employeurs d'embaucher des ressortissants étrangers à la condition que ceux-ci vivent à leur lieu de travail. Ce type d'entente posait un risque accru d'abus et a été éliminé dans le cadre des réformes du PTET, en 2014. Le Programme des aides familiaux résidents a été remplacé par deux programmes pilotes de cinq ans : le Programme de la garde d'enfants et le Programme des soins aux personnes ayant des besoins médicaux élevés. À leur échéance, en 2019, ils ont été remplacés par deux nouveaux programmes pilotes de cinq ans, soit le Programme pilote des gardiens d'enfants en milieu familial et le Programme pilote des aides familiaux à domicile, qui doivent prendre fin en juin 2024.

Ces deux programmes, comme d'autres programmes pilotes, sont plafonnés à 2 750 places par année. Les programmes visent à permettre « aux fournisseurs de soins qualifiés et aux membres de leur famille de venir au Canada dans le but de devenir résidents permanents⁴¹⁹ ». L'expérience de

⁴¹⁷ Ibid.

⁴¹⁸ Programme d'immigration ciblant les femmes des Caraïbes entre 1955 et 1967 (lorsque le système de points a été mis en place), qui a vu environ 3 000 femmes de la région immigrer au Canada.

Parcs Canada, [Événements historiques nationaux - Le programme de recrutement de domestiques antillaises \(1955-1967\)](#).

⁴¹⁹ IRCC, [Programme pilote des gardiens d'enfants en milieu familial et Programme pilote des aides familiaux à domicile](#).

Agissons maintenant : des solutions pour la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada

travail directe que possède le demandeur déterminera s'il est admissible à la catégorie Acquisition d'expérience ou à la catégorie Résidence permanente directe⁴²⁰.

Pour ce qui est de l'intersectionnalité, le comité a entendu que 97 % des TET employés dans le secteur des soins sont des femmes⁴²¹.

Une histoire chaotique de programmes limités

Au cours des 10 dernières années, en ce qui concerne le Programme des aides familiaux, nous avons assisté à une cacophonie de programmes pilotes et même les meilleurs avocats en immigration ou spécialiste du droit des réfugiés auront du mal à comprendre comment leur client correspondrait à ce programme particulier.

Lou Janssen Dangzalan, Association canadienne des avocats en immigration⁴²²

Si un programme complexe suscite confusion et frustration chez les experts en politique d'immigration, on ne peut qu'imaginer à quel point les employeurs éventuels et les demandeurs peuvent avoir du mal à s'y retrouver. Cela se traduit par « des règles qui changent constamment [ce qui] est difficile à suivre pour les familles et les aidants naturels⁴²³ ».

Les employeurs ont également subi les contrecoups de certaines des exigences imposées par le programme, comme les frais de traitement de 1 000 \$; sachant que les « taux d'approbation sont aléatoires », les familles prennent un « risque énorme » lorsqu'elles présentent une demande⁴²⁴. Elles peuvent aussi devoir attendre longtemps. Lou Janssen Dangzalan a déclaré que « [l]e programme pilote actuel a effectivement mis fin au Programme des aides familiaux résidents, car les délais de traitement se chiffrent maintenant en années », poussant les employeurs canadiens éventuels vers d'autres sources de soins⁴²⁵. Il a ajouté que le délai de traitement d'une demande au

⁴²⁰ Les demandeurs ayant moins de 12 mois d'expérience de travail pertinente au Canada sont restreints à la catégorie Acquisition d'expérience, et les demandeurs qui ont travaillé à temps plein comme aide familial au Canada pendant au moins 12 des 36 derniers mois peuvent présenter une demande dans la catégorie Résidence permanente directe.

⁴²¹ SOCI, [Témoignages](#), 9 mars 2023 (Sara Asalya, directrice générale, Newcomer Women's Services Toronto).

⁴²² SOCI, [Témoignages](#), 16 novembre 2022 (Lou Janssen Dangzalan, membre du comité directeur, Association canadienne des avocats en immigration).

⁴²³ SOCI, [Témoignages](#), 15 février 2023 (Ethel Tungohan, titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur les politiques canadiennes en matière de migration, les impacts de la migration et l'activisme, et professeure agrégée, Département de sciences politiques, Université York, à titre personnel).

⁴²⁴ SOCI, [Témoignages](#), 3 novembre 2022 (Kareem El-Assal, directeur des politiques, CanadaVisa.com, à titre personnel).

⁴²⁵ SOCI, [Témoignages](#), 16 novembre 2022 (Lou Janssen Dangzalan, membre du comité directeur, Association canadienne des avocats en immigration).

Agissons maintenant : des solutions pour la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada

Programme des aides familiaux peut être de quatre ans, et qu'il y avait un arriéré de 2,4 millions de demandes en novembre 2022⁴²⁶.

Dans un monde idéal, les fournisseurs de soins seraient considérés comme des travailleurs essentiels spécialisés et les travailleurs qui viennent au Canada dans le cadre des programmes temporaires de visas liés à la prestation de soins passeraient par les processus d'immigration réguliers.

Geraldine Pratt, Chaire de recherche du Canada sur l'économie des soins et le travail mondial, Université de la Colombie-Britannique⁴²⁷

Un des contrecoups de restreindre le travail d'aide familial à des programmes pilotes est l'imposition d'un plafond annuel de 2 750 demandes retenues. Kareem El-Assal a déclaré au comité qu'en raison du « grand besoin » d'aides familiaux, chaque année, ces plafonds sont atteints peu après la date d'ouverture du 1^{er} janvier⁴²⁸. Syed Hussan a ajouté que « le 1^{er} janvier 2023, il a ouvert et fermé en trois heures tellement il y a de personnes qui veulent faire une demande et qui sont déjà au pays⁴²⁹ ».

Malgré la surabondance d'intérêt, de nombreux demandeurs potentiels se sont heurtés aux obstacles que posent les exigences plus strictes des volets de résidence permanente; « [I]es aides familiaux ont unanimement décrit les programmes pilotes des gardiens d'enfants en milieu familial et des aides familiaux résidants comme étant problématiques et coûteux⁴³⁰ ». Pensons notamment aux critères de la langue (même si les aides familiaux ont démontré une expérience de travail dans des foyers canadiens) et des études qui n'existaient pas au titre du Programme des aides familiaux résidants⁴³¹. Fay Faraday a fait remarquer que les exigences linguistiques des programmes pilotes sont plus élevées que pour l'obtention de la citoyenneté canadienne; elle a ainsi rappelé au comité qu'il est « important de s'assurer que les exigences en la matière soient équitables » et qu'il s'agit là d'obstacles « artificiels à la participation et à l'intégration⁴³² ».

⁴²⁶ Ibid.

⁴²⁷ SOCI, [Témoignages](#), 15 février 2023 (Geraldine Pratt, titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur l'économie des soins et le travail mondial et professeure, Département de géographie, Université de la Colombie-Britannique, à titre personnel).

⁴²⁸ SOCI, [Témoignages](#), 3 novembre 2022 (Kareem El-Assal, directeur des politiques, CanadaVisa.com, à titre personnel).

⁴²⁹ SOCI, [Témoignages](#), 15 février 2023 (Syed Hussan, directeur général, Migrant Workers Alliance for Change).

⁴³⁰ SOCI, [Témoignages](#), 15 février 2023 (Ethel Tungohan, titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur les politiques canadiennes en matière de migration, les impacts de la migration et l'activisme, et professeure agrégée, Département de sciences politiques, Université York, à titre personnel).

⁴³¹ SOCI, [Témoignages](#), 15 février 2023 (Ethel Tungohan, titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur les politiques canadiennes en matière de migration, les impacts de la migration et l'activisme, et professeure agrégée, Département de sciences politiques, Université York, à titre personnel).

⁴³² SOCI, [Témoignages](#), 16 février 2023 (Fay Faraday, professeure agrégée, Osgoode Hall Law School, Université York, à titre personnel).

Vivre et travailler au même endroit

Même si le Programme des aides familiaux n'exige plus de vivre à son lieu de travail, bon nombre des aides familiaux le font encore, ce qui accroît leur vulnérabilité aux mauvais traitements. Deena Ladd a parlé du déséquilibre du pouvoir causé par les permis de travail liés à un employeur donné, juxtaposé au fait que le logement est lié à l'emploi : « Comme vous pouvez l'imaginer, lorsqu'un travailleur essaie d'affronter son employeur, il perd sa maison. Alors, pour le travailleur, il se bat pour sa survie. Parfois, ces travailleurs n'ont tout simplement pas la capacité de s'attaquer à ces employeurs⁴³³ ». L'un des cas d'abus les plus fréquents est l'obligation de faire des heures supplémentaires sans rémunération additionnelle, parce qu'il n'est pas possible de partir à la fin de la « journée de travail⁴³⁴ ». Un travailleur migrant a déclaré qu'il se sentirait plus en sécurité s'il y avait plus de mesures de sécurité en place pour protéger les travailleurs migrants vivant avec leur employeur⁴³⁵.

Les aides familiaux vivent chez leur employeur. Donc, durant la pandémie, ils sont restés en confinement avec leur employeur. Ils ont constaté une augmentation de leur nombre d'heures de travail. Ils ont également constaté que les employeurs imposaient des restrictions sur ce qu'ils pouvaient manger et sur les personnes qu'ils pouvaient visiter. Certains soignants auprès de personnes âgées ont parlé des difficultés du fait d'être l'unique soignant sans possibilité d'avoir du repos ou un répit, étant donné les règles du confinement qui empêchaient les membres de la famille de visiter un proche aîné. Par conséquent, ils ne pouvaient pas remplacer temporairement les aidants, qui étaient alors obligés de prodiguer des soins 24 heures sur 24. La plupart d'entre eux n'ont pas été payés pour les heures qu'ils ont travaillées.

Ethel Tungohan, Chaire de recherche du Canada sur les politiques canadiennes en matière de migration, les impacts de la migration et l'activisme, Université York⁴³⁶

En plus du déséquilibre du pouvoir, il a été question de la crainte de perdre son logement. Des témoins ont dit au comité qu'en plus de se retrouver à la rue, les travailleurs n'auraient plus accès aux soins de santé ni au soutien du revenu, et qu'ils devraient alors « trouver un nouvel employeur » pour accumuler les 24 mois requis d'expérience de travail, sans quoi ils pourraient se retrouver sans papiers⁴³⁷. La pandémie de COVID-19 a accru la vulnérabilité des travailleurs en cas

⁴³³ SOCI, [Témoignages](#), 17 novembre 2022 (Deena Ladd, directrice générale, Workers' Action Centre).

⁴³⁴ Défenseur des travailleurs migrants, Île-du-Prince-Édouard, témoignage entendu lors de la mission d'étude du comité.

⁴³⁵ Travailleur migrant, Île-du-Prince-Édouard, témoignage entendu lors de la mission d'étude du comité.

⁴³⁶ SOCI, [Témoignages](#), 15 février 2023 (Ethel Tungohan, titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur les politiques canadiennes en matière de migration, les impacts de la migration et l'activisme, et professeure agrégée, Département de sciences politiques, Université York, à titre personnel).

⁴³⁷ SOCI, [Témoignages](#), 15 février 2023 (Syed Hussan, directeur général, Migrant Workers Alliance for Change).

de mise à pied. Si certains aides familiaux mis à pied « ont continué à vivre chez leur employeur, d'autres ont dû trouver logement ailleurs », notamment dans des refuges⁴³⁸.

Aides familiaux et COVID-19

La Migrant Workers Alliance for Change a présenté des données issues d'un sondage qu'elle a récemment mené sur les expériences des aides familiaux lors de la pandémie de COVID-19⁴³⁹ :

- presque la moitié (48 %) des soignants ont signalé travailler de 10 à 12 heures ou plus par jour, parfois six ou sept jours par semaine;
- environ 40 % des travailleurs ont dit ne pas être rémunérés pour leurs heures supplémentaires, ce qui correspond en moyenne à environ 12 000 \$ en salaires non versés par année et par travailleur;
- le tiers des répondants se sont fait interdire par l'employeur de quitter la maison, d'utiliser les transports en commun, d'envoyer de l'argent dans leur pays d'origine, de consulter un médecin ou de voir des amis ou des membres de leur famille au Canada;
- plus d'un tiers ont perdu leur emploi ou ont été congédiés pendant la pandémie, soit parce que l'employeur avait perdu son revenu, qu'il travaillait de la maison ou qu'il était décédé;
- une majorité (environ 60 %) des sondés ont dit craindre de ne pouvoir satisfaire à l'exigence des 24 mois requis pour obtenir la résidence permanente;
- plus de 30 % des sondés n'ont pas pu obtenir la note exigée de connaissance de l'anglais ou la reconnaissance d'une année d'études postsecondaires.

⁴³⁸ SOCI, [Témoignages](#), 15 février 2023 (Ethel Tungohan, titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur les politiques canadiennes en matière de migration, les impacts de la migration et l'activisme, et professeure agrégée, Département de sciences politiques, Université York, à titre personnel).

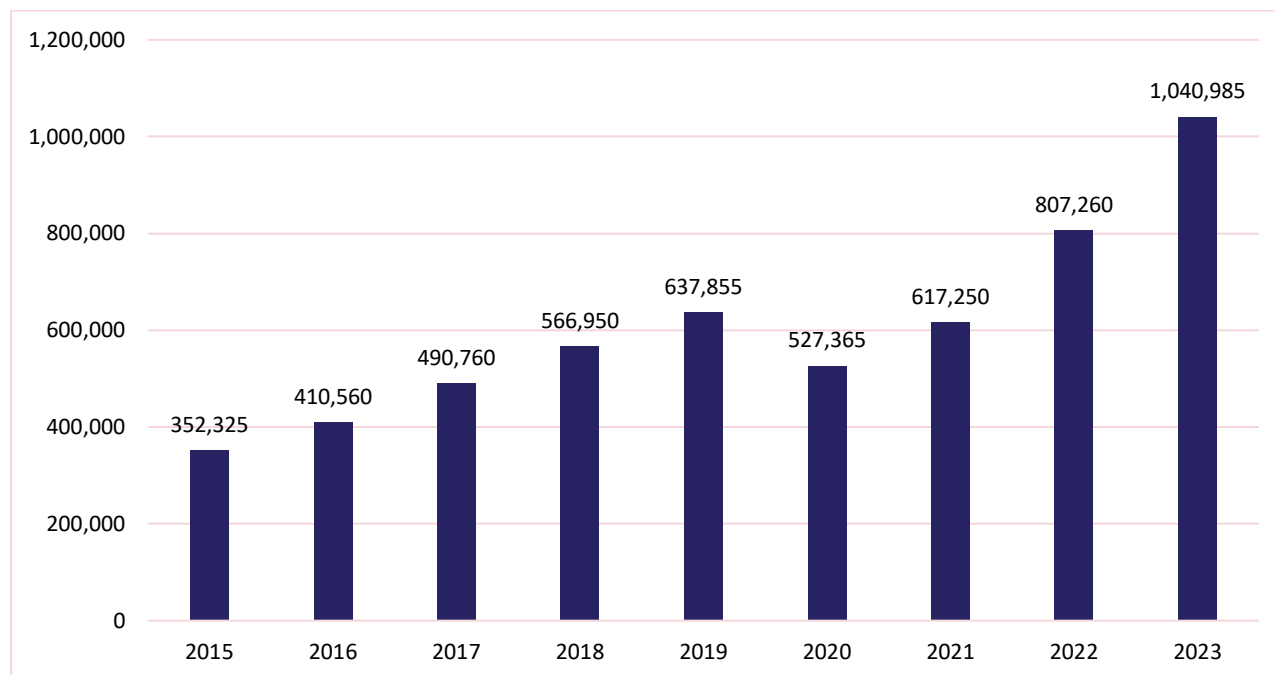
⁴³⁹ De l'information limitée concernant la méthodologie du sondage a été transmise au comité durant les témoignages. Le sondage a été mené auprès des travailleurs de la santé membres de la Migrant Workers Alliance for Change.

SOCI, [Témoignages](#), 15 février 2023 (Syed Hussan, directeur général, Migrant Workers Alliance for Change).

Étudiants internationaux

Le Programme des étudiants étrangers représente une part importante des migrants temporaires, IRCC ayant accordé 1 040 985 permis d'études en 2023⁴⁴⁰. La figure 11 montre le nombre de titulaires de permis d'études uniques à la fin de chaque année, de 2015 à 2023. L'augmentation du nombre de titulaires de permis d'études est en grande partie attribuable aux étudiants de niveau postsecondaire.

Figure 11 : Total des titulaires de permis d'études uniques au 31 décembre, 2015-2023⁴⁴¹



Dans le cadre du Programme des étudiants étrangers, les ressortissants étrangers titulaires d'un permis d'études postsecondaires à temps plein peuvent travailler sur le campus et hors campus, sans avoir besoin d'un permis de travail. Les étudiants qui travaillent hors campus sont assujettis à un plafond de 20 heures par semaine. Toutefois, du 15 novembre 2022 au 30 avril 2024, ce plafond

⁴⁴⁰ Gouvernement du Canada, « [Résidents temporaires : Détenteurs de Permis d'étude – Mises à jour mensuelles d'IRCC – Canada – Titulaires de permis d'études en date du 31 décembre selon la province / le territoire et niveau études](#) », Gouvernement ouvert, base de données, consultée le 1^{er} février 2024.

⁴⁴¹ Figure préparée par la Bibliothèque du Parlement d'après l'information obtenue du Gouvernement du Canada, « [Résidents temporaires : Détenteurs de Permis d'étude – Mises à jour mensuelles d'IRCC - Canada -Titulaires de permis d'études en date du 31 décembre selon la province / le territoire et niveau études](#) », Gouvernement ouvert, base de données, consultée le 1 février 2024.

a été levé pour accroître « la disponibilité des travailleurs en appui à la croissance post-pandémique du Canada⁴⁴² ».

Bien que l'expérience des étudiants internationaux au Canada comporte de nombreuses facettes, cette étude a porté sur leurs réalités comme travailleurs migrants. Comme ils relèvent du Programme des étudiants étrangers, et non du PTET, et qu'ils ne sont pas assujettis à un permis de travail, les étudiants internationaux ne sont pas non plus exposés à tous les facteurs de vulnérabilité qui touchent de nombreux autres travailleurs migrants. Cependant, il y a d'autres vulnérabilités propres à la situation des travailleurs étudiants étrangers.

Vulnérabilités particulières aux étudiants internationaux

À l'instar d'autres populations de travailleurs migrants, les étudiants internationaux ne savent pas nécessairement très bien comment fonctionne le système de santé du Canada ni comment y accéder. Un étudiant a raconté que lorsqu'un de ses amis a eu un problème de santé, « il était assis avec moi à la maison et il ne savait pas où aller, car il ne connaissait pas assez bien le système⁴⁴³ ». Un représentant des étudiants, Arin Goswami, a ajouté que « [l]es situations comme celles-là sont bien réelles. Les gens ont une assurance, mais ils ne savent pas quoi faire en cas d'incident⁴⁴⁴ ».

L'une des conséquences de cette exclusion du PTET est que les étudiants internationaux ne sont pas tenus de souscrire à une assurance médicale d'urgence privée pour les couvrir jusqu'à ce qu'ils soient admissibles au régime public d'assurance-maladie. Pour Jennifer Rajasekar, il est inquiétant que « même s'ils ont le droit de travailler légalement au Canada pendant leurs études », « [i]ls doivent toujours payer leurs soins de santé de leur propre poche⁴⁴⁵ ».

Les défenseurs des étudiants étrangers ont indiqué que les attentes floues et trompeuses étaient une source importante d'anxiété et de frustration pour les étudiants étrangers. Larissa Bezo a indiqué que c'est « un problème auquel il faut s'attaquer en s'assurant de disposer de cadres robustes » et de bien informer les étudiants, de façon à gérer les attentes⁴⁴⁶. Bon nombre de ces attentes concernent l'obtention de la résidence permanente.

Les étudiants internationaux pourraient aussi s'attendre à avoir la possibilité d'occuper un poste spécialisé lié à leurs études, ce qui n'arrivera peut-être pas. Elizabeth Kwan a dit que les étudiants internationaux sont susceptibles d'être pris plutôt dans un cycle de postes à bas salaires, de perdre des compétences alors qu'ils sont « coincés dans un emploi peu rémunéré », qui est

⁴⁴² IRCC, [Les étudiants étrangers aideront le Canada à remédier à la pénurie de main-d'œuvre](#), communiqué de presse, 7 octobre 2022.

⁴⁴³ SOCI, [Témoignages](#), 27 septembre 2023 (Anmol Sanotra, membre, Naujawan Support Network).

⁴⁴⁴ SOCI, [Témoignages](#), 27 septembre 2023 (Arin Goswami, membre, Naujawan Support Network).

⁴⁴⁵ SOCI, [Témoignages](#), 16 février 2023 (Jennifer Rajasekar, coprésidente, Groupe de travail sur l'immigration et l'établissement, Conseil canadien pour les réfugiés).

⁴⁴⁶ SOCI, [Témoignages](#), 27 septembre 2023 (Larissa Bezo, présidente et cheffe de la direction, Bureau canadien de l'éducation internationale).

financièrement nécessaire, mais qui « ne s'appuie pas » sur leur carrière ou leurs titres de compétence, ce qui « nuit à ce que cette personne peut réellement offrir⁴⁴⁷ ».

Changements récents au programme

La limite de 20 heures de travail imposée aux étudiants étrangers facilite l'exploitation à notre égard. Plutôt que de nous aider à nous concentrer sur nos études, comme le prétend le gouvernement, cette limite fait en sorte qu'il est plus difficile pour les étudiants de faire valoir leurs droits au travail. Selon notre expérience, suspendre cette limite a fait en sorte que les étudiants osent davantage s'opposer à des situations abusives et à des conditions dangereuses au travail, car ils craignaient moins de subir des représailles de la part de leur employeur.

Anmol Sanotra, Naujawan Support Network⁴⁴⁸

Les représentants des étudiants internationaux que le comité a entendus au cours de l'étude, ainsi que certains défenseurs des travailleurs migrants, ont dit que la suspension temporaire de la limite de 20 heures de travail avait été à leur avantage. Anna Triandafyllidou a déclaré que, bien que beaucoup aient qualifié la prolongation de « mauvaise idée », elle l'a plutôt vue d'un bon œil, parce que lorsque les étudiants étrangers travaillent plus d'heures que ce qui est légalement permis, ils sont « totalement à la merci de l'employeur⁴⁴⁹ ». Anmol Sanotra a conclu que la limite « a été levée pendant un certain temps durant la pandémie et elle a été à nouveau levée jusqu'à la fin de l'année, et on n'a constaté aucune incidence négative sur les études des étudiants⁴⁵⁰ ».

Si la majorité des témoins — particulièrement les représentants des étudiants internationaux — ont applaudi l'élimination temporaire de la limite de 20 heures de travail, Andrew Griffith a exhorté à la prudence : « Nous devrions tous nous souvenir de 2013-2014, quand le gouvernement précédent a dû faire marche arrière, puisque son assouplissement des restrictions avait mené à des abus des employeurs⁴⁵¹ ».

La sous-ministre d'IRCC a reconnu que la levée temporaire du plafond avait suscité une « réaction partagée [mitigée] », mais que le Ministère avait « entendu dire que de nombreux étudiants travaillaient 20 heures par semaine tout en occupant un autre emploi au noir », se plaçant ainsi en

⁴⁴⁷ SOCI, [Témoignages](#), 17 novembre 2022 (Elizabeth Kwan, chercheuse principale, Congrès du travail du Canada, à titre personnel).

⁴⁴⁸ SOCI, [Témoignages](#), 27 septembre 2023 (Anmol Sanotra, membre, Naujawan Support Network).

⁴⁴⁹ SOCI, [Témoignages](#), 9 mars 2023 (Anna Triandafyllidou, chaire d'excellence en recherche du Canada sur la migration et l'intégration, Université métropolitaine de Toronto, à titre personnel).

⁴⁵⁰ SOCI, [Témoignages](#), 27 septembre 2023 (Anmol Sanotra, membre, Naujawan Support Network).

⁴⁵¹ SOCI, [Témoignages](#), 16 février 2023 (Andrew Griffith, membre, Institut canadien des affaires mondiales, à titre personnel).

Agissons maintenant : des solutions pour la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada

situation de grande vulnérabilité⁴⁵². Même s'il n'est pas directement responsable du programme des étudiants internationaux, le ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et des Langues officielles s'est montré enthousiaste à l'idée de prolonger la politique temporaire, affirmant qu'« à une époque où l'on compte 780 200 postes vacants au pays, employons la main-d'œuvre qui est là et qui veut travailler ». Il a poursuivi en disant que « 40 [heures], c'est le nombre adéquat », car si les étudiants sont tout à fait capables de « concilier études et heures de travail », l'élimination permanente du plafond n'est pas envisagée pour le moment⁴⁵³.

Nous devons davantage nous concentrer sur les façons dont l'écosystème et le secteur canadiens de l'éducation internationale peuvent mieux contribuer à aider les étudiants étrangers à réaliser leurs aspirations sur le plan des études et dans leurs vies professionnelles et personnelles.

Larissa Bezo, Bureau canadien de l'éducation internationale⁴⁵⁴

En janvier 2024, soit après la conclusion de l'étude du comité, le ministre de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté a annoncé des changements importants au Programme des étudiants étrangers, dont la mise en place d'un plafond de réception des demandes « afin de stabiliser la nouvelle croissance sur une période de deux ans⁴⁵⁵ ». Le Ministère a fixé des plafonds provinciaux et territoriaux, pondérés en fonction de la population. Il est attendu que ces limites auront pour résultat l'approbation d'environ 360 000 permis d'études en 2024, ce qui représente une diminution de 35 % par rapport à 2023⁴⁵⁶. Chaque demande de permis d'études présentée par un étudiant étranger devra être accompagnée d'une lettre d'attestation de la province; le nouveau processus à cette fin devrait être en place d'ici mars 2024⁴⁵⁷.

De même, en raison de la « qualité de l'enseignement dispensé par ces établissements, ainsi [que de] l'absence de soutien suffisant aux étudiants⁴⁵⁸ », une restriction de l'admissibilité au permis de travail postdiplôme⁴⁵⁹ a été annoncée en janvier dans le cas des collèges participant à un partenariat public-privé. Les nouveaux étudiants qui s'inscrivent à ce type de programme ne seront

⁴⁵² SOCI, [Témoignages](#), 28 septembre 2023 (Christiane Fox, sous-ministre, Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada).

⁴⁵³ SOCI, [Témoignages](#), 28 septembre 2023 (l'hon. Randy Boissonnault, c.p., député, ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et des Langues officielles).

⁴⁵⁴ SOCI, [Témoignages](#), 27 septembre 2023 (Larissa Bezo, présidente et cheffe de la direction, Bureau canadien de l'éducation internationale).

⁴⁵⁵ IRCC, [Le Canada stabilisera la croissance et réduira à environ 360 000 le nombre de permis d'études délivrés aux étudiants étrangers pour 2024](#), communiqué de presse, 22 janvier 2024.

⁴⁵⁶ IRCC, [Assurer la durabilité du Programme des étudiants étrangers du Canada](#), document d'information.

⁴⁵⁷ IRCC, [Renseignements supplémentaires au sujet des réformes du Programme des étudiants étrangers](#), avis, 5 février 2024.

⁴⁵⁸ Ibid.

⁴⁵⁹ Le permis de travail postdiplôme permet aux nouveaux diplômés qui ne sont ni citoyens canadiens ni résidents permanents de rester au Canada et d'y travailler s'ils respectent les exigences du programme. Pour plus d'information, voir IRCC, [Travailler au Canada après l'obtention de votre diplôme : Qui peut présenter une demande](#).

Agissons maintenant : des solutions pour la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada

plus admissibles à un permis de travail postdiplôme. IRCC anticipe que, sans la possibilité d'obtenir ce permis, « il y aura une réduction » du nombre d'étudiants qui s'inscrivent dans ces établissements⁴⁶⁰.

Comme l'augmentation du nombre d'étudiants internationaux est attribuable majoritairement aux étudiants de niveau collégial ou de premier cycle, ces mesures visent spécifiquement cette population et ne s'appliquent pas aux élèves des niveaux primaire et secondaire ou aux étudiants des 2^e ou 3^e cycles⁴⁶¹.

Il reste à voir quel impact ces nouvelles politiques, conçues explicitement pour s'« attaquer aux problèmes qui ont rendu certains étudiants vulnérables et ont mis en cause l'intégrité du Programme des étudiants étrangers », auront sur le vécu et la vulnérabilité de ces étudiants⁴⁶².

⁴⁶⁰ IRCC, [Renseignements supplémentaires au sujet des réformes du Programme des étudiants étrangers](#), avis, 5 février 2024.

⁴⁶¹ Ibid.

⁴⁶² IRCC, « [Assurer la durabilité du Programme des étudiants étrangers du Canada](#) », document d'information.

CHAPITRE 3 : ET DANS L'ENSEMBLE? CERNER LES ENJEUX SYSTÉMIQUES ET FIXER DES OBJECTIFS

Ayant cerné bon nombre des enjeux qui perpétuent les vulnérabilités, tant pour les travailleurs migrants en général que pour les TET des différents volets, il est possible d'entreprendre l'examen de l'infrastructure systémique qui a créé et qui nourrit ces problèmes. Trois grandes catégories d'intervenants jouent un rôle dans l'infrastructure encadrant le travail des immigrants au Canada : les gouvernements (fédéral, provinciaux/territoriaux et, parfois, les municipalités); les employeurs; et la main-d'œuvre - autant les travailleurs nationaux que les travailleurs migrants.

Je tiens à souligner qu'au fil du temps, les gouvernements se sont mis de plus en plus à considérer que leur rôle consistait essentiellement à faciliter l'accès de l'industrie à la main-d'œuvre migrante, mais qu'ils ont, en cours de route, mis de côté les droits de la personne des travailleurs migrants. Il s'agit désormais d'un débat sur la recherche d'un équilibre entre la nécessité pour l'employeur d'avoir accès à la main-d'œuvre migrante et le respect des droits de la personne de ces travailleurs. On parle désormais de pénurie de main-d'œuvre, alors qu'en réalité, ce qu'on veut vraiment dire, c'est qu'il y a une pénurie de main-d'œuvre exploitable et jetable.

Aditya Rao, Centre de justice pour les migrants Madhu Verma⁴⁶³

Le rôle du gouvernement fédéral

Je pense qu'il convient de reconnaître qu'il existe au pays des questions de compétence qui compliquent la planification liée au marché du travail, notamment, selon moi, la collaboration nécessaire entre le gouvernement fédéral, les provinces et les territoires pour trouver ces solutions.

Larissa Bezo, Bureau canadien de l'éducation internationale⁴⁶⁴

Décrite au chapitre 1, la responsabilité diffuse face à l'application des règles — qui se traduit par le fractionnement des tâches entre les différents ordres de gouvernement et ministères — a donné

⁴⁶³ SOCI, [Témoignages](#), 8 juin 2023 (Aditya Rao, membre du conseil d'administration, Centre de justice pour les migrants Madhu Verma).

⁴⁶⁴ SOCI, [Témoignages](#), 27 septembre 2023 (Larissa Bezo, présidente et cheffe de la direction, Bureau canadien de l'éducation internationale).

Agissons maintenant : des solutions pour la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada

lieu à un régime déficient et redondant de conformité et d'application. Alors que le fédéralisme, la délégation des responsabilités et les querelles de compétences sont monnaie courante dans les politiques publiques au Canada, le gouvernement fédéral a la possibilité de faire preuve de leadership en assumant ses responsabilités et en protégeant les travailleurs migrants.

La plus haute priorité des ministères fédéraux qui s'occupent du dossier des travailleurs étrangers temporaires consiste à veiller à ce que les mêmes droits que nous appliquons aux citoyens canadiens soient appliqués aux travailleurs étrangers qui travaillent pour des employeurs et des entreprises de toutes les régions du pays.

Christiane Fox, sous-ministre, Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada⁴⁶⁵

Lors de la mission d'étude du comité, les employeurs et les employés ont dit espérer un leadership plus fort et une orientation unifiée dans ce dossier. Derek Johnstone a mentionné que les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada respectent le fait que le travail est une compétence qui relève largement du provincial, mais a néanmoins insisté : le PTET est « un programme fédéral » et « [l]e gouvernement fédéral n'a pas encore eu recours aux outils dont il dispose pour s'attaquer à la question⁴⁶⁶ ». Parmi les solutions évoquées figure la mise sur pied d'un bureau parlementaire tripartite indépendant où les provinces et territoires, le gouvernement fédéral, les employeurs et les travailleurs seraient représentés.

Le gouvernement fédéral a adopté une série de mesures provisoires pour mieux répondre aux besoins du marché du travail. Toutefois, cela a ajouté de la confusion et de la complexité à un système déjà complexe.

Naomi Alboim, Chaire d'excellence en recherche du Canada sur la migration et l'intégration, Université métropolitaine de Toronto⁴⁶⁷

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada

La responsabilité de la planification et des programmes fédéraux en matière d'immigration revient largement à IRCC. Cependant, le comité a souvent entendu dire qu'il est difficile de trouver une seule stratégie cohérente en matière d'immigration et de main-d'œuvre migrante qui ne soit pas

⁴⁶⁵ SOCI, [Témoignages](#), 28 septembre 2023 (Christiane Fox, sous-ministre, Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada).

⁴⁶⁶ SOCI, [Témoignages](#), 24 novembre 2022 (Derek Johnstone, adjoint spécial au président national, Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada).

⁴⁶⁷ SOCI, [Témoignages](#), 3 novembre 2022 (Naomi Alboim, chercheuse principale en politiques, titulaire de la Chaire d'excellence en recherche du Canada sur la migration et l'intégration, Université métropolitaine de Toronto, à titre personnel).

simplement une mosaïque de politiques et de programmes réactionnels. Ethel Tungohan a convenu que l'« élaboration des politiques en matière d'immigration semble dépendre en grande partie du ministre en place et du parti au pouvoir⁴⁶⁸ ».

Planification ministérielle et objectifs

Le Canada n'a pas de plan global pour l'admission des nouveaux arrivants temporaires ou pour leur transition vers la résidence permanente, malgré le fait que de plus en plus de gens vivent déjà au Canada avec un statut temporaire lorsqu'ils deviennent permanents.

Naomi Alboim, Chaire d'excellence en recherche du Canada sur la migration et l'intégration, Université métropolitaine de Toronto⁴⁶⁹

Chaque année, IRCC publie ses plans des niveaux d'immigration pour les trois prochaines années. En novembre 2023, le ministère a confirmé qu'il viserait à accueillir 485 000 nouveaux résidents permanents en 2024, 500 000 en 2025 et 500 000 encore en 2026⁴⁷⁰. Dans le passé, les plans des niveaux d'immigration ne contenaient pas de cibles pour des programmes comme le PTET et le PMI, car ils sont considérés comme temporaires. En mars 2024, le ministre canadien de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté a annoncé que le plan des niveaux d'immigration de l'automne 2024 comportera, pour la première fois, des objectifs pour le nombre de résidents temporaires⁴⁷¹. L'objectif proposé entraînerait une diminution de la population de résidents temporaires à 5 % au cours des trois prochaines années, mais l'objectif ne sera confirmé qu'après consultation des homologues provinciaux et territoriaux⁴⁷².

Jusqu'en 2007, il y avait moins de migrants temporaires au Canada que de migrants permanents, mais depuis, il y a toujours eu plus de travailleurs temporaires admis que de résidents permanents⁴⁷³.

⁴⁶⁸ SOCI, [Témoignages](#), 15 février 2023 (Ethel Tungohan, titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur les politiques canadiennes en matière de migration, les impacts de la migration et l'activisme, et professeure agrégée, Département de sciences politiques, Université York, à titre personnel).

⁴⁶⁹ SOCI, [Témoignages](#), 3 novembre 2022 (Naomi Alboim, chercheuse principale en politiques, titulaire de la Chaire d'excellence en recherche du Canada sur la migration et l'intégration, Université métropolitaine de Toronto, à titre personnel).

⁴⁷⁰ IRCC, [Avis – Renseignements supplémentaires sur le Plan des niveaux d'immigration 2024-2026](#), 1^{er} novembre 2023.

⁴⁷¹ IRCC, [Annonce au sujet des résidents temporaires](#), Allocution prononcée par l'honorable Marc Miller, ministre de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté, 21 mars 2024.

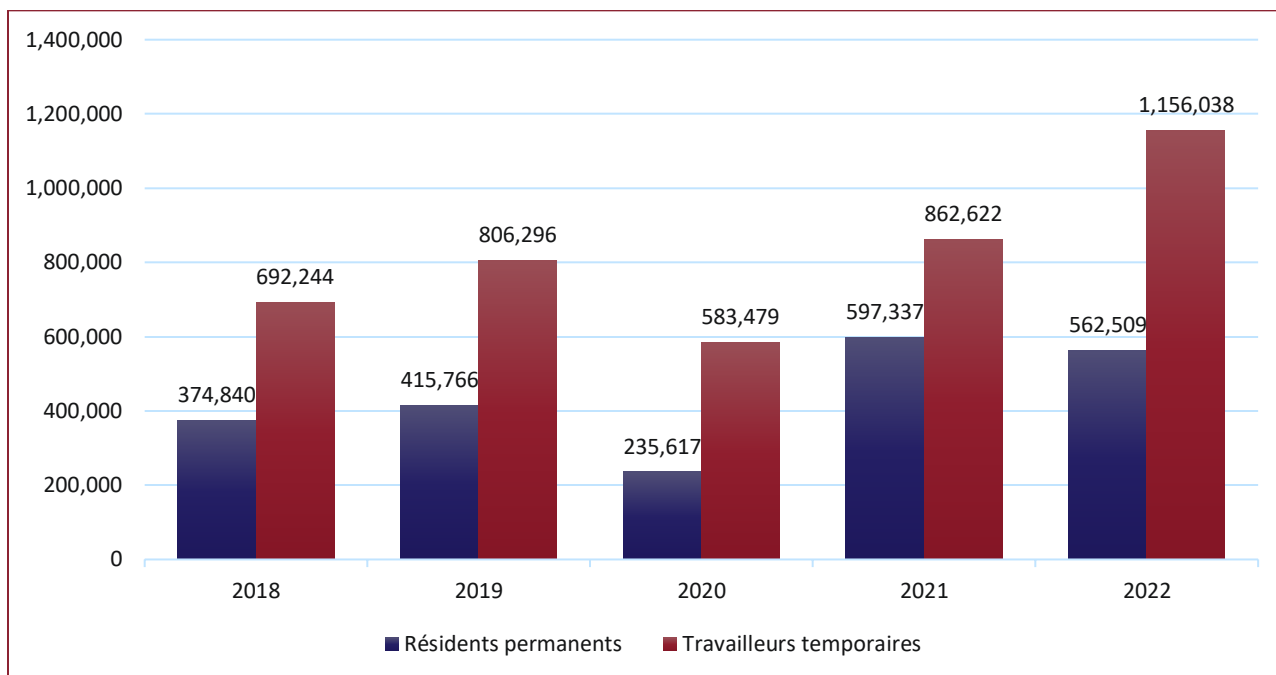
⁴⁷² En 2023, IRCC indique que les résidents temporaires ont représenté 6,2 % de la population.

Ibid.

⁴⁷³ W. Zachary Marshall, « [Seasonal Agricultural Workers in Canada: Understanding the socio-political Issues](#) », *MA Research Paper*, août 2015.

Cela a certainement été le cas au cours des dernières années, comme le montre la figure 12.

Figure 12 : Statistiques annuelles sur l'immigration et la migration (2018-2022)⁴⁷⁴



Mikal Skuterud a dit que « la plus grande lacune de la politique d'immigration du Canada [c'est que nous] concevons des programmes sans en déterminer les objectifs⁴⁷⁵ ». Il a expliqué que chaque objectif faisant partie d'une politique doit être assorti d'un « levier », et qu'en matière d'immigration, le gouvernement tente souvent « d'atteindre 10 objectifs différents avec un seul levier politique⁴⁷⁶ ».

De nombreux témoins ont indiqué que le cadre réactionnel à court terme des programmes et des politiques d'immigration était un facteur de confusion pour ce qui est d'accéder au système et d'y naviguer (chez les employeurs, les travailleurs et les défenseurs des droits), et qu'il s'agissait là d'une occasion manquée d'être plus stratégique et ciblé. Kareem El-Assal encourage l'utilisation d'une approche fondée sur des données probantes et qui s'appuie « sur une analyse économique et des données sur la population active⁴⁷⁷ ».

⁴⁷⁴ Figure préparée par la Bibliothèque du Parlement d'après l'information obtenue d'IRCC, [Rapport annuel au Parlement sur l'immigration d'IRCC, 2023](#), 1^{er} novembre 2023; IRCC, [Rapport annuel au Parlement sur l'immigration, 2022](#); IRCC, [Rapport annuel au Parlement sur l'immigration, 2021](#); IRCC, [Rapport annuel au Parlement sur l'immigration, 2020](#); et IRCC, [Rapport annuel au Parlement sur l'immigration, 2019](#).

⁴⁷⁵ SOCI, [Témoignages](#), 4 octobre 2023 (Mikal Skuterud, professeur, Département d'économie, Université de Waterloo, à titre personnel).

⁴⁷⁶ Ibid.

⁴⁷⁷ SOCI, [Témoignages](#), 3 novembre 2022 (Kareem El-Assal, directeur des politiques, CanadaVisa.com, à titre personnel).

Agissons maintenant : des solutions pour la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada

De nombreux témoins ont convenu que le Plan des niveaux d'immigration ou le rapport annuel au Parlement devrait inclure « des projections de travailleurs temporaires [PTET et PMI] et d'étudiants étrangers pour fournir un portrait exhaustif du plan d'immigration du Canada⁴⁷⁸ ». Inclure les travailleurs migrants dans les plans des niveaux pourrait également permettre de mieux gérer les arriérés : en vrai, « il y a un arriéré même avec des cibles⁴⁷⁹ ».

Le travail des décideurs n'est pas de boucher les trous, mais d'établir une main-d'œuvre qui donnera naissance au genre d'économie à laquelle nous aspirons. Si nous voulons une économie hautement spécialisée et à salaires élevés, nous devons nous concentrer sur les travailleurs hautement spécialisés. Si nous voulons une économie peu qualifiée et à faibles salaires, nous devons nous concentrer sur les travailleurs peu spécialisés.

Mikal Skuterud, professeur d'économie, Université de Waterloo⁴⁸⁰

Collecte de données

Le comité continue d'entendre parler des lacunes dans les données, en particulier pour les données ventilées entre les programmes et les services gouvernementaux. La participation des provinces complique davantage la collecte et le partage des données entre les ministères fédéraux. À cela, la sous-ministre d'IRCC a répondu que « l'échange de données est essentiel à notre collaboration au sein du gouvernement fédéral », et qu'avec les données recueillies par IRCC et EDSC, on obtient « un portrait du nombre de travailleurs qui sont au Canada dans une période donnée et dans quel secteur, et s'ils comblent les défis liés à la pénurie de main-d'œuvre »; elle a conclu qu'il y a « quand même un certain nombre de données⁴⁸¹ ».

Les témoins ont cerné différents secteurs où la collecte de données pourrait être améliorée. Il est intéressant de noter que, bien que le PMI et le PTET soient tous les deux des programmes de travail pour les migrants, beaucoup moins de données sont disponibles pour les travailleurs dans le cadre du PMI en raison de l'absence de l'exigence relative à l'EIMT, ce qui rend difficile de savoir « exactement où vont les gens⁴⁸² ».

⁴⁷⁸ SOCI, [Témoignages](#), 16 février 2023 (Andrew Griffith, membre, Institut canadien des affaires mondiales, à titre personnel).

⁴⁷⁹ SOCI, [Témoignages](#), 3 novembre 2022 (Fred Bergman, analyste principal des politiques, Conseil économique des provinces de l'Atlantique).

⁴⁸⁰ SOCI, [Témoignages](#), 4 octobre 2023 (Mikal Skuterud, professeur, Département d'économie, Université de Waterloo, à titre personnel).

⁴⁸¹ SOCI, [Témoignages](#), 28 septembre 2023 (Christiane Fox, sous-ministre, Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada).

⁴⁸² SOCI, [Témoignages](#), 9 mars 2023 (Anna Triandafyllidou, chaire d'excellence en recherche du Canada sur la migration et l'intégration, Université métropolitaine de Toronto, à titre personnel).

Quelques commentaires sur les moyens possibles d'améliorer la collecte et la diffusion des données

— « Le ministère ne collige des données que sur les nationalités et la citoyenneté, et non sur la race. Pour l'instant, c'est un angle mort. IRCC pourrait commencer à travailler là-dessus. J'espère qu'il s'engagera à le faire⁴⁸³ ».

— « Pour l'heure, des études claires et systématiques doivent être réalisées pour déterminer dans quelle mesure les programmes pilotes [des aides familiaux] ont atteint ou non les objectifs fixés⁴⁸⁴ ».

— « Nous manquons de données quantifiables sur le nombre de personnes, ce qu'elles veulent, l'endroit où elles se trouvent et leur expérience ou leur parcours⁴⁸⁵ ».

— « [S]i c'est difficile de reconnaître des qualifications, on doit quand même avoir de l'information sur [les] compétences [des TET]⁴⁸⁶ ».

— « Il ne faudrait pas oublier d'obtenir davantage d'informations et de données évaluant le succès des projets financés par le ministère pour soutenir les travailleurs migrants⁴⁸⁷ ».

Emploi et Développement social Canada

Compte tenu de sa participation aux EIMT et au PTET, EDSC joue actuellement un rôle de soutien limité dans la gestion de la stratégie en matière d'immigration et de travail. Si on devait séparer les priorités en matière d'immigration et de travail, le rôle d'EDSC pourrait être appelé à changer.

Étant donné que le rôle principal d'EDSC à l'égard du PTET consiste à gérer les EIMT et le régime d'application et de conformité, c'est là-dessus que portent les commentaires sur le Ministère. L'Union nationale des fermiers a dit craindre que « l'industrie agricole n'ait changé la donne et qu'elle ait incité EDSC à faire passer les besoins des entreprises agricoles avant l'intérêt public en

⁴⁸³ SOCI, [Témoignages](#), 16 novembre 2022 (Lou Janssen Dangzalan, membre du comité directeur, Association canadienne des avocats en immigration).

⁴⁸⁴ SOCI, [Témoignages](#), 15 février 2023 (Geraldine Pratt, titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur l'économie des soins et le travail mondial et professeure, Département de géographie, Université de la Colombie-Britannique, à titre personnel).

⁴⁸⁵ SOCI, [Témoignages](#), 27 septembre 2023 (Catherine Bryan, professeure agrégée, École de travail social, Université Dalhousie, à titre personnel).

⁴⁸⁶ SOCI, [Témoignages](#), 4 octobre 2023 (Noel Baldwin, directeur, Affaires publiques et gouvernementales, Centre des Compétences futures).

⁴⁸⁷ Défenseur des travailleurs migrants, Île-du-Prince-Édouard, témoignage entendu lors de la mission d'étude du comité.

matière de respect des droits de la personne de ces travailleurs⁴⁸⁸ ». S'il a fréquemment été question du déséquilibre du pouvoir entre les employeurs et les travailleurs, on a moins parlé du lobbying et de la collusion.

Le rôle des gouvernements provinciaux et territoriaux

Même si le gouvernement fédéral pouvait prendre en charge l'établissement d'une stratégie et d'un cadre nationaux en matière d'immigration, y compris des objectifs et des politiques entourant le travail des migrants, la mise en œuvre repose grandement sur les gouvernements provinciaux et territoriaux, qui ont pleine compétence en matière de soins de santé et d'éducation; ceux-ci disposent également de pouvoirs importants en matière de travail et de logement, et interviennent de plus en plus dans le dossier de l'immigration. En plus de cette responsabilité diffuse, la fragmentation de la délégation de pouvoirs dans ces grands services sociaux peut entraîner un manque de normalisation à l'échelle du pays et des expériences différentes pour les travailleurs migrants dans diverses régions.

Je pense que lorsque nous avons l'appui des provinces, le travail se fait mieux; lorsque nous n'avons pas cet appui, c'est moins bien.

L'honorable Randy Boissonnault, ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et des Langues officielles⁴⁸⁹

Compétences

Sara Asalya a indiqué qu'il « n'y a aucune coordination ou collaboration entre les secteurs de la santé, des services juridiques, des services d'établissement et des services d'emplois. Ils ont tous leurs propres politiques et ils ne relèvent pas tous de la compétence des mêmes ordres de gouvernement », et les travailleurs migrants sont pris au milieu de tout cela⁴⁹⁰. Bien qu'il ne soit pas approprié pour le gouvernement fédéral d'intervenir dans les questions de compétence provinciale et territoriale, il pourrait instituer des pratiques exemplaires nationales et un organisme indépendant chargé de faire respecter les droits des travailleurs et l'accès aux services provinciaux.

⁴⁸⁸ Union nationale des fermiers, [Défendre les droits des travailleurs temporaires et migrants](#), mémoire soumis au comité SOCI, 30 octobre 2023.

⁴⁸⁹ SOCI, [Témoignages](#), 28 septembre 2023 (l'hon. Randy Boissonnault, c.p., député, ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et des Langues officielles).

⁴⁹⁰ SOCI, [Témoignages](#), 9 mars 2023 (Sara Asalya, directrice générale, Newcomer Women's Services Toronto).

À propos du Québec

Quoique la question soit hors de la portée du présent rapport, il convient de mentionner que le système d'immigration du Québec est unique en son genre au Canada. En raison de sa majorité francophone et de son statut de société distincte, le Québec a créé en 1968 un ministère provincial de l'immigration. C'est la seule province qui a le plein contrôle des critères d'admissibilité aux programmes d'immigration et des admissions dans la catégorie économique. Les programmes pilotes d'immigration, dont les programmes des gardiens d'enfants en milieu familial et des aides familiaux à domicile, ne sont pas offerts au Québec.

Les demandeurs éventuels doivent d'abord obtenir un certificat de sélection du Québec avant de présenter une demande à IRCC. Bien que les voies d'accès à la résidence permanente ne soient pas explicitement limitées aux travailleurs hautement qualifiés, le système de points du Québec fait en sorte qu'il est difficile pour les travailleurs migrants à bas salaire de présenter une demande⁴⁹¹. Eugénie Depatie-Pelletier a déclaré, à propos des voies d'accès à la résidence permanente, que la situation est « pire au Québec qu'ailleurs au Canada, parce que d'emblée, le Québec exclut tous les travailleurs qui occupent des emplois à bas salaire de l'accès au statut permanent, a priori, tandis que dans d'autres provinces, il y a des exceptions⁴⁹² ».

De même, les travailleurs migrants qui veulent travailler au Québec doivent obtenir un certificat d'acceptation du Québec, en plus de l'EIMT fédérale⁴⁹³. Toutes les demandes doivent être présentées en français⁴⁹⁴.

Les gouvernements du Canada et du Québec ont conclu des ententes visant à opérationnaliser des mesures stratégiques temporaires pour les employeurs québécois du PTET. Au cours des deux dernières années (jusqu'en décembre 2023), les employeurs du Québec ont pu bénéficier d'une plus grande souplesse en ce qui concerne les exigences relatives à l'EIMT et au certificat d'acceptation, de même que pour les plafonds liés aux postes à bas salaire⁴⁹⁵.

Le rôle des municipalités

En 2019, la lettre de mandat du premier ministre au ministre de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté demandait la mise en place d'un « Programme de candidats municipaux, qui permettra aux communautés locales, aux chambres de commerce et aux associations locales de travail de parrainer directement des immigrants permanents », prévoyant de consacrer au moins

⁴⁹¹ Gouvernement du Québec, ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, [Programme régulier des travailleurs qualifiés](#); et Gouvernement du Québec, ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, [Programme de l'expérience québécoise \(PEQ\)](#).

⁴⁹² SOCI, [Témoignages](#), 15 février 2023 (Eugénie Depatie-Pelletier, M.Sc., LL.D., directrice générale, Association pour les droits des travailleuses de maison et de ferme).

⁴⁹³ Gouvernement du Québec, ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, [Aperçu du programme des travailleurs étrangers temporaires](#).

⁴⁹⁴ EDSC, [Embaucher des travailleurs étrangers temporaires au Québec](#).

⁴⁹⁵ Ibid.

5 000 nouvelles places à ce programme⁴⁹⁶. La plus récente lettre de mandat, datée de 2021, demandait au ministre « d'aller de l'avant » avec le Programme des candidats des municipalités⁴⁹⁷; la plus récente action prise à cet égard semble être une consultation tenue en 2020. À ce moment-là, IRCC cherchait à obtenir des commentaires sur la définition de l'objectif du programme, la portée et les critères de participation et le rôle des divers intervenants (p. ex., ordres de gouvernement et services d'établissement et de soutien)⁴⁹⁸.

D'ici le lancement du Programme des candidats des municipalités, les municipalités continueront de jouer un rôle dans la prestation et la coordination des services, y compris les services d'établissement et d'intégration, ainsi que le logement. Les discussions sur l'incidence d'offrir la résidence permanente à tous les travailleurs migrants, de la régularisation des travailleurs sans papiers ou de l'élimination des permis de travail liés à un employeur donné ne devraient pas exclure les intervenants municipaux.

Le rôle des employeurs

Les employeurs jouent un rôle clé dans l'infrastructure de la main-d'œuvre migrante du Canada, tant en stimulant la demande de programmes et de politiques d'immigration qu'en facilitant et en soutenant les travailleurs migrants dans le cadre du processus de résidence temporaire et permanente. Bien que les employeurs aient souvent été d'accord avec le gouvernement et les représentants des travailleurs au cours de cette étude, il y a eu plusieurs points de divergence, notamment quant à la gravité de la pénurie de main-d'œuvre et au rôle que les employeurs jouent et devraient jouer dans cette infrastructure de main-d'œuvre migrante.

⁴⁹⁶ Premier ministre du Canada, Justin Trudeau, [ARCHIVÉ – Lettre de mandat du ministre de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté](#), 13 décembre 2019.

⁴⁹⁷ Premier ministre du Canada, Justin Trudeau, [Lettre de mandat du ministre de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté](#), 16 décembre 2021.

⁴⁹⁸ IRCC, [Consultation d'IRCC sur les niveaux d'immigration et le Programme des candidats municipaux \(PCM\)](#).

Analyse des prémisses d'une pénurie généralisée de main-d'œuvre

Je veux plus particulièrement remettre directement et vigoureusement en question l'hypothèse selon laquelle le Canada fait face et continue de faire face à une prétendue pénurie de main-d'œuvre. On a avancé de nombreuses raisons ou émis beaucoup d'hypothèses pour expliquer cette prétendue pénurie de main-d'œuvre : les changements démographiques et la société vieillissante; l'idée voulant que, d'une certaine façon, les dépenses de consommation ou la demande globale au Canada surchauffent ou dépassent notre capacité de production; et même un manque d'éthique professionnelle et de participation de la part des travailleurs, peut-être parce qu'ils sont devenus paresseux et se sont habitués aux programmes publics de soutien du revenu. Je pense que cette hypothèse est erronée. Les répercussions pour la politique d'immigration sont donc rapportées incorrectement.

Jim Stanford, Centre for Future Work⁴⁹⁹

Plusieurs économistes ont informé le comité que les rapports faisant état de pénuries de main-d'œuvre généralisées dans presque tous les secteurs au Canada pourraient être exagérés. Jim Stanford a noté que, selon les principes économiques de base, la prémisse sur laquelle repose la pénurie de salaires est erronée. Les tendances salariales au Canada montrent une diminution des salaires réels depuis « le relancement de l'économie après la pandémie », mais lorsqu'il « manque vraiment de quelque chose, cela devient plus cher, pas moins cher⁵⁰⁰ ».

Les tendances générales de l'emploi remettent également en question les allégations de pénurie de main-d'œuvre. Le taux de chômage était à la hausse en 2023, « la croissance démographique ayant continué de surpasser la croissance de l'emploi », pour atteindre 5,8 % en novembre 2023⁵⁰¹. Au troisième trimestre de 2023, il y avait 1,7 chômeur pour chaque poste vacant, mais le ratio chômage-postes vacants demeure inférieur aux niveaux d'avant la pandémie (qui étaient en moyenne supérieurs à 2,0)⁵⁰². D'une année sur l'autre, les postes vacants ont diminué dans toutes les catégories professionnelles et à tous les niveaux d'éducation, les postes exigeant un diplôme d'études secondaires ou moins enregistrant les baisses annuelles les plus importantes⁵⁰³.

Il est à noter que les travailleurs immigrants (ayant le statut de résident permanent) qui sont arrivés au Canada au cours des cinq dernières années ont eu plus de difficulté que ceux qui sont

⁴⁹⁹ SOCI, [Témoignages](#), 4 octobre 2023 (Jim Stanford, économiste et directeur, Centre for Future Work).

⁵⁰⁰ Ibid.

⁵⁰¹ Statistique Canada, « [Enquête sur la population active, novembre 2023](#) », *Le Quotidien*, 1^{er} décembre 2023.

⁵⁰² Statistique Canada, « [Postes vacants, troisième trimestre de 2023](#) », *Le Quotidien*, 18 décembre 2023.

⁵⁰³ Ibid.

Agissons maintenant : des solutions pour la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada

arrivés de 5 à 10 ans plus tôt « à trouver un emploi lié à leur expérience professionnelle ou à leurs attestations d'études acquises à l'étranger⁵⁰⁴ ».

L'une des plus grandes divergences d'opinions entre les employeurs et les spécialistes du travail et les défenseurs des droits des travailleurs portait sur la question des salaires. Les employeurs et les représentants de l'industrie ont déclaré au comité qu'ils ne pouvaient pas augmenter davantage les salaires sans risque de perdre leurs entreprises, tandis que les experts ont rétorqué que cette réticence à augmenter les salaires pouvait s'expliquer, en partie, par la disponibilité d'une main-d'œuvre migrante captive, sans qui les employeurs pourraient être contraints d'offrir des salaires compétitifs. Comme l'a dit Anna Triandafyllidou, « malheureusement, [...] dans le marché du travail, les impératifs économiques sont souvent ce qui compte le plus pour les employeurs⁵⁰⁵ ». Catherine Bryan a dit que « plutôt que de se demander si ce ne sont pas les niveaux de rémunération qui expliquent les pénuries de main-d'œuvre les ayant amenés au départ à recruter des travailleurs migrants », les employeurs préfèrent blâmer « la nature éreintante du travail et le fait que les Canadiens ne veulent pas occuper de tels emplois⁵⁰⁶ ».

Au troisième trimestre de 2023, le salaire horaire moyen des employés a augmenté de 5,0 % sur 12 mois, en partie en raison d'un « changement dans la composition relative des postes vacants, qui sont passés de postes moins bien rémunérés à des postes mieux rémunérés⁵⁰⁷ ».

Nous avons généralement constaté, dans les secteurs où les salaires sont moins élevés, que les hausses salariales ne sont pas toujours la meilleure solution. Cela peut coûter un peu plus cher dans ces entreprises. Elles ne peuvent pas toujours se le permettre, parce que, si on augmente les coûts salariaux, on réduit les profits, et il peut alors être nécessaire d'augmenter les prix, mais cela risque de réduire les ventes. Certaines peuvent se le permettre, d'autres pas.

Fred Bergman, Conseil économique des provinces de l'Atlantique⁵⁰⁸

⁵⁰⁴ Statistique Canada, « [Enquête sur la population active, novembre 2023](#) », *Le Quotidien*, 1^{er} décembre 2023.

⁵⁰⁵ SOCI, [Témoignages](#), 9 mars 2023 (Anna Triandafyllidou, chaire d'excellence en recherche du Canada sur la migration et l'intégration, Université métropolitaine de Toronto, à titre personnel).

⁵⁰⁶ SOCI, [Témoignages](#), 27 septembre 2023 (Catherine Bryan, professeure agrégée, École de travail social, Université Dalhousie, à titre personnel).

⁵⁰⁷ Statistique Canada, « [Postes vacants, troisième trimestre de 2023](#) », *Le Quotidien*, 18 décembre 2023.

⁵⁰⁸ SOCI, [Témoignages](#), 3 novembre 2022 (Fred Bergman, analyste principal des politiques, Conseil économique des provinces de l'Atlantique).

Qu'est-ce qui stimule la croissance économique au Canada?

La politique économique devrait reposer sur des mesures du marché du travail et de la croissance fondées sur des données précises et pertinentes. Le rôle de l'immigration dans la croissance économique, le bien-être et la productivité pourrait également devoir être évalué davantage.

Mikal Skuterud a ajouté que « [m]ême s'il ne fait aucun doute que des taux accrus d'immigration peuvent accroître la taille globale de l'économie canadienne, ce qui importe pour assurer le bien-être économique de la population, c'est la part moyenne de la richesse économique qui revient à chaque Canadien, y compris nos nouveaux arrivants⁵⁰⁹ ».

Armine Yalnizyan a expliqué qu'après correction de l'inflation, le PIB par habitant était plus faible en 2023 qu'en 2018. Cette situation est peut-être attribuable à « un abandon graduel manifeste de la priorité accordée au capital humain dans la politique d'immigration du Canada pour plutôt boucher des trous sur le marché du travail au moyen de travailleurs peu spécialisés⁵¹⁰ ».

Qu'est-ce qui stimule la croissance, selon Armine Yalnizyan? Rien. « Il ne fait aucun doute que c'est bon pour les marges de profits des entreprises qui dépendent de ces travailleurs, mais ce ne l'est pas pour la croissance du PIB par habitant ni pour prévenir les inégalités économiques [...] Pendant des dizaines d'années, le Canada a profité simultanément de taux d'immigration élevés et d'un fort soutien de la population à cet égard, mais lorsque nous ne gérons pas le système de manière responsable, nous menaçons ce soutien de la population⁵¹¹ ».

Andrew Griffith a ajouté que « du point de vue de la productivité, une plus grande souplesse et un nombre accru de travailleurs peu spécialisés à l'extérieur des secteurs essentiels n'influent guère sur l'amélioration de la productivité canadienne et la croissance du PIB par habitant. Ce sont en effet les travailleurs plus spécialisés qui font cette contribution. Bien que l'on puisse défendre l'embauche de travailleurs essentiels à l'aide de définitions utiles en matière de sécurité publique⁵¹², l'assouplissement

⁵⁰⁹ SOCI, [Témoignages](#), 4 octobre 2023 (Mikal Skuterud, professeur, Département d'économie, Université de Waterloo, à titre personnel).

⁵¹⁰ SOCI, [Témoignages](#), 4 octobre 2023 (Armine Yalnizyan, titulaire de la bourse de recherche Atkinson sur l'avenir des travailleurs, Fondation Atkinson, à titre personnel).

⁵¹¹ Ibid.

⁵¹² Pendant la pandémie de COVID-19, Sécurité publique Canada était chargé d'identifier les travaux, les services et les fonctions qui seraient exemptés de certaines mesures de santé publique, car ils étaient essentiels pour maintenir « le fonctionnement fiable des services et des fonctions d'infrastructure essentiels pour assurer la santé, la sécurité et le bien-être économique de la population ». De plus amples informations sont disponibles sur le site de Sécurité publique Canada, [Archivée – Orientation sur les services et les fonctions essentiels au Canada pendant la pandémie de la COVID-19](#).

croissant du nombre et de la durée des permis de travail vient dans les faits décourager les entreprises à investir dans la productivité et les améliorations des conditions de travail⁵¹³ ».

Demande dictée par l'employeur

Les défenseurs des travailleurs migrants et les experts ont exprimé des réserves quant à la mesure dans laquelle les besoins des employeurs influent sur les politiques d'immigration du gouvernement du Canada. À noter qu'en avril 2022, le gouvernement du Canada a présenté le Plan d'action pour les employeurs et la main-d'œuvre du PTET, qui vise à « aider les employeurs à combler les postes vacants en pénurie de main-d'œuvre⁵¹⁴ ». À l'époque, le Plan d'action réitérait l'engagement de mettre en place une table ronde consultative ministérielle sur le PTET, prévoyant une première réunion en juin 2022 et deux réunions annuelles pendant trois ans⁵¹⁵. Il n'est pas clair si cette réunion ou les réunions subséquentes ont eu lieu.

En mars 2024, le ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et des Langues officielles a annoncé que certaines mesures à durée limitée prévues par le Plan d'action prendraient fin plus tôt que prévu⁵¹⁶. À compter du 1^{er} mai 2024, ces changements comprennent une réduction de la durée de validité de l'EIMT de 12 à 6 mois et une réduction de 30 % à 20 % pour les employeurs qui ont bénéficié d'une prolongation du plafond de main-d'œuvre, à l'exception des secteurs de la construction et des soins de santé, qui conservent le plafond de 30 %⁵¹⁷.

Au sujet du Plan d'action, Naomi Alboim a indiqué que l'élargissement de l'accès au volet des travailleurs étrangers temporaires à bas salaire « décourage la hausse des salaires, l'amélioration des conditions de travail et l'investissement dans la technologie et la formation pour stimuler la productivité⁵¹⁸ ».

Jenna L. Hennebry a dit que « nous constatons que la demande des employeurs guide [le PTET] », et qu'il y a de plus en plus de possibilités pour que ce soit le cas⁵¹⁹. Selon Elizabeth Kwan, le PTET a

⁵¹³ SOCI, [Témoignages](#), 16 février 2023 (Andrew Griffith, membre, Institut canadien des affaires mondiales, à titre personnel).

⁵¹⁴ EDSC, [Le gouvernement du Canada prolonge le Plan d'action pour les employeurs et la main-d'œuvre et introduit de nouvelles exigences salariales dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires](#), communiqué de presse, 26 octobre 2023.

⁵¹⁵ EDSC, [Document d'information: Plan d'action pour les employeurs et la main-d'œuvre du Programme des travailleurs étrangers temporaires](#).

⁵¹⁶ EDSC, [Plan d'action pour les employeurs et la main-d'œuvre du Programme des travailleurs étrangers temporaires : Le gouvernement du Canada ajuste les mesures temporaires](#), communiqué, 21 mars 2024.

⁵¹⁷ Ibid.

⁵¹⁸ SOCI, [Témoignages](#), 3 novembre 2022 (Naomi Alboim, chercheuse principale en politiques, titulaire de la Chaire d'excellence en recherche du Canada sur la migration et l'intégration, Université métropolitaine de Toronto, à titre personnel).

⁵¹⁹ SOCI, [Témoignages](#), 3 novembre 2022 (Jenna L. Hennebry, cofondatrice, International Migration Research Centre, et professeure, École d'affaires internationales Balsillie, Université Wilfrid Laurier, à titre personnel).

été conçu comme « un programme axé sur la demande des employeurs, ainsi que comme un programme contrôlé par l'employeur, et qui fonctionne comme tel⁵²⁰ ».

Tout le concept de la pénurie de main-d'œuvre est selon moi une idée sens dessus dessous qui reflète une vision du monde très centrée sur l'employeur. Ils préfèrent une situation où ils peuvent afficher un poste et recevoir de nombreuses candidatures de personnes déterminées et qualifiées le jour suivant, dont certaines offrent de faire le travail pour un salaire inférieur à celui qui est affiché. C'est une raison pour laquelle les employeurs ont demandé que des mesures soient prises, y compris la libéralisation de l'immigration temporaire, afin de recréer une situation qui leur convient mieux.

Jim Stanford, Centre for Future Work⁵²¹

Catherine Bryan a ajouté que dans « les secteurs où la main-d'œuvre est déjà sous-évaluée de façon chronique, l'importance accordée aux employeurs dans le processus d'intégration des migrants dont le statut juridique est précaire ne fait qu'exacerber un déséquilibre des pouvoirs qui est d'emblée problématique ainsi que les risques que les arrangements de travail mènent à l'exploitation⁵²² ». En fin de compte, pour de nombreux employeurs, la réduction des coûts de main-d'œuvre serait un moyen pratique de faire face à l'inflation et de continuer à générer des profits, ce qui signifie « qu'ils s'appuient sur de nouvelles sources de main-d'œuvre où les gens peuvent être plus enclins à accepter des salaires moins élevés que ceux que les travailleurs locaux sont prêts à accepter⁵²³ ».

⁵²⁰ SOCI, [Témoignages](#), 17 novembre 2022 (Elizabeth Kwan, chercheuse principale, Congrès du travail du Canada, à titre personnel).

⁵²¹ SOCI, [Témoignages](#), 4 octobre 2023 (Jim Stanford, économiste et directeur, Centre for Future Work).

⁵²² SOCI, [Témoignages](#), 27 septembre 2023 (Catherine Bryan, professeure agrégée, École de travail social, Université Dalhousie, à titre personnel).

⁵²³ Ibid.

Possibilités d'innovation



Dans une usine de transformation de produits de la mer de l'Île-du-Prince-Édouard, les membres du comité ont appris que grâce à l'installation de nouvelles machines sur la chaîne de production, les travailleurs étaient moins au contact de lames tranchantes. Le travail minutieux que l'on voit sur cette photo en arrière-plan illustre l'une des rares tâches encore effectuées manuellement à l'aide d'outils tranchants, puisque les travailleurs utilisent des couteaux pour séparer les pinces, ce qui exige beaucoup de dextérité et de maîtrise du travail.

Jim Stanford a affirmé que si les employeurs sont confrontés à de plus grandes pressions sur le marché du travail, « ils essaieront de gérer la main-d'œuvre de manière plus efficace », ce qui est essentiel pour stimuler la productivité, mais aussi pour améliorer les conditions de travail et les salaires, « afin de recruter et de retenir des travailleurs [dans] un environnement où les travailleurs seront réellement en mesure de choisir l'endroit où ils souhaitent travailler⁵²⁴ ». L'innovation et les nouvelles technologies peuvent offrir une solution de rechange à une main-d'œuvre migrante facilement exploitable, en plus d'améliorer les conditions de travail et les postes offerts aux travailleurs migrants.

⁵²⁴ SOCI, [Témoignages](#), 4 octobre 2023 (Jim Stanford, économiste et directeur, Centre for Future Work).

Certaines usines sont encore très exigeantes en main-d'œuvre. Une partie du travail y serait encore répétitive et peut-être pas si agréable pour certains. Quand certains postes à travail répétitif deviennent vacants, nous pouvons, certainement grâce à la technologie moderne, les automatiser et peut-être retenir les travailleurs dans des postes où les conditions seraient meilleures tout en améliorant la qualité du produit et le rendement.

Paul Lansbergen, Conseil canadien des pêches⁵²⁵

Jim Stanford a prévenu que le Canada avait du rattrapage à faire, affirmant qu'au lieu de déplacer un grand nombre de travailleurs, le problème au Canada, c'est que « nous n'avons pas assez investi dans la technologie, les robots, et d'autres outils⁵²⁶ ». Malgré cela, les membres du comité ont observé plusieurs innovations au cours de leur mission d'étude, qui visaient à réduire les risques physiques et de santé et sécurité de divers postes, tout en offrant la même quantité de travail et de possibilités de formation professionnelle. Par exemple, l'installation de nouvelles machines de transformation dans une conserverie a permis d'éliminer une tâche qui nécessitait un travail physique et un risque lié au transport de marchandises lourdes, mais a également offert des possibilités d'emploi supplémentaires, car ces machines pouvaient fonctionner 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 et nécessitaient une supervision tout au long du processus. L'installation de cette machine et d'autres nouvelles machines a incité l'employeur à encourager les compétences connexes et la formation à la maintenance. Les employeurs étaient également fiers de faire la démonstration de nouvelles technologies qui ont rendu leurs entreprises plus résistantes au climat et ont accru les possibilités de profit – des avantages qui vont au-delà de l'expérience des travailleurs.

Cependant, les employeurs ont assuré au comité que, quelles que soient les innovations les plus avancées, certaines industries auront toujours besoin d'une main-d'œuvre humaine. Jerry Gavin a déclaré que « [b]ien que l'innovation, l'automatisation et l'intelligence artificielle aideront à atténuer les pressions en matière de main-d'œuvre, le secteur de la transformation des fruits de mer aura toujours besoin d'une main-d'œuvre composée de travailleurs étrangers temporaires, de résidents permanents et de travailleurs locaux, dont le nombre est en déclin⁵²⁷ ». Un employeur du secteur agricole a abondé dans le même sens, indiquant que son entreprise profiterait très peu de l'innovation ou des nouvelles technologies – elle a besoin d'une main-d'œuvre qualifiée⁵²⁸.

⁵²⁵ SOCI, [Témoignages](#), 7 juin 2023 (Paul Lansbergen, président, Conseil canadien des pêches).

⁵²⁶ SOCI, [Témoignages](#), 4 octobre 2023 (Jim Stanford, économiste et directeur, Centre for Future Work).

⁵²⁷ SOCI, [Témoignages](#), 8 juin 2023 (Jerry Gavin, directeur général, Prince Edward Island Seafood Processors Association).

⁵²⁸ Employeur, Île-du-Prince-Édouard, témoignage entendu lors de la mission d'étude du comité.



Lors d'une visite d'un verger familial, des membres du comité ont vu comment l'utilisation de nouvelles technologies, comme l'illustre la photo, a permis de réduire l'impact physique du travail sur les travailleurs migrants. L'installation de nouvelles machines a également favorisé la formation et le développement des compétences à l'interne puisque le verger est situé en zone rurale.

Le rôle des travailleurs canadiens

Même s'il a très peu été question des travailleurs nationaux dans l'étude du comité, ceux-ci seraient aussi touchés par les changements apportés aux politiques sur le travail des migrants.

Jim Stanford a raconté au comité qu'en août 2023, le taux de chômage était de 5,5 % de la population active, soit environ 1,2 million de Canadiens⁵²⁹. C'était 170 000 personnes de plus qu'en juillet 2022⁵³⁰. En tenant compte des personnes sous-employées (en termes d'heures ou de capacité) et de celles en marge du marché du travail (qui travaillent lorsqu'elles y sont aptes), il y

⁵²⁹ Jim Stanford, [La politique d'immigration et la doctrine de la « pénurie de main-d'œuvre »](#), mémoire présenté au comité SOCI, 25 septembre 2023.

⁵³⁰ Ibid.

aurait 2 millions de personnes de plus à comptabiliser⁵³¹. La sous-utilisation de la main-d'œuvre serait donc estimée à 3 millions de travailleurs, soit 13 %⁵³².

De meilleures conditions profitent à tous

L'amélioration des salaires et des conditions de travail dans les emplois actuellement occupés par des travailleurs migrants pourrait améliorer l'offre et les conditions de travail au Canada pour les travailleurs nationaux. Catherine Bryan a rappelé que « [l]a main-d'œuvre locale n'est pas disposée à occuper ces emplois parce que ce sont des emplois déplaisants, dangereux et sous-payés », mais que d'« offrir des salaires suffisants pour vivre » permettrait sans doute de remédier à ce problème⁵³³. Mikal Skuterud a convenu que si « les Canadiens n'occupent pas ces emplois, c'est en partie en raison des salaires et des conditions de travail⁵³⁴ ».

Intégration

Les travailleurs nationaux auront également un rôle continu à jouer dans l'intégration de la main-d'œuvre migrante, lorsqu'ils travaillent à leurs côtés sur le lieu de travail et dans la collectivité en général. Les membres du comité ont entendu qu'il y avait eu des tensions entre les travailleurs nationaux et les travailleurs migrants lorsque ces derniers sont arrivés sur le marché du travail. Dans les régions rurales où l'on s'attend maintenant à leur présence dans certaines industries, les travailleurs migrants semblent bien intégrés. Des organismes comme le Centre d'accueil et d'accompagnement francophone des immigrants du Sud-Est du Nouveau-Brunswick s'emploient à promouvoir l'intégration locale au moyen d'activités et d'événements culturels et communautaires.

Idée novatrice : Commission tripartite et commissaire sur le travail des migrants

Il y a une multitude d'intervenants dans le dossier du travail des migrants, mais il n'y a pas de « guichet unique » pour aider les travailleurs migrants à faire valoir leurs droits et les employeurs à s'y retrouver dans le système, et qui servirait de forum de communication aux divers ordres de gouvernement et aux ministères.

La création d'un organisme tripartite responsable des questions liées aux travailleurs migrants pourrait remédier à la situation. Le rapporteur spécial des Nations Unies a souligné que l'un des

⁵³¹ Ibid.

⁵³² Ibid.

⁵³³ SOCI, [Témoignages](#), 27 septembre 2023 (Catherine Bryan, professeure agrégée, École de travail social, Université Dalhousie, à titre personnel).

⁵³⁴ SOCI, [Témoignages](#), 4 octobre 2023 (Mikal Skuterud, professeur, Département d'économie, Université de Waterloo, à titre personnel).

avantages pour l'Organisation internationale du travail est sa structure tripartite, un élément qu'il considère comme « assez fondamental pour faciliter un dialogue constructif ».

J'aimerais voir davantage d'acteurs canadiens, la société civile, l'OIT [Organisation internationale du travail] et d'autres travailler ensemble pour surveiller ce qui se passe au Canada.

Tomoya Obokata, Rapporteur spécial des Nations Unies⁵³⁵

Un organisme de soutien aux travailleurs migrants que les membres du comité ont entendu pendant la mission d'étude a appuyé avec enthousiasme l'idée d'une commission tripartite sur le travail des migrants, comme tout autre modèle manquerait de légitimité et ne respecterait pas l'intention d'améliorer la communication entre les intervenants. Mary Robinson a ajouté que le « financement futur du soutien aux travailleurs migrants doit favoriser et cibler explicitement la collaboration tripartite entre les employeurs, les groupes de soutien et le gouvernement pour qu'ils travaillent ensemble à la prestation des services de soutien⁵³⁶ ». Derek Johnstone a convenu que, avec une approche sectorielle et régionale, un modèle tripartite où les travailleurs, les employeurs et le gouvernement joueraient un rôle nous permettrait de « revoir la façon de mieux protéger les travailleurs⁵³⁷ ».

Il existe déjà un organisme tripartite sur le travail au Canada, la Commission de l'assurance-emploi, qui pourrait servir de modèle pour une éventuelle commission sur le travail des migrants⁵³⁸. La figure 13 illustre une structure possible pour cet organisme, assurant une représentation adéquate de tous les intervenants.

⁵³⁵ SOCI, [Témoignages](#), 5 octobre 2023 (Tomoya Obokata, Rapporteur spécial sur les formes contemporaines d'esclavage, y compris leurs causes et leurs conséquences, du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, à titre personnel).

⁵³⁶ SOCI, [Témoignages](#), 24 novembre 2022 (Mary Robinson, présidente, Fédération canadienne de l'agriculture).

⁵³⁷ SOCI, [Témoignages](#), 24 novembre 2022 (Derek Johnstone, adjoint spécial au président national, Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada).

⁵³⁸ Le comité reconnaît que la Commission des partenaires du marché du travail du Québec présente un autre exemple de modèle qui rassemble les travailleurs, les employeurs, le gouvernement et d'autres parties prenantes pour les consulter sur le développement de la main-d'œuvre et des compétences et sur la politique générale du marché du travail, mais il n'a entendu aucun témoignage à ce sujet.

Gouvernement du Québec, [La Commission des partenaires du marché du travail](#).

Figure 13 : Structure proposée pour une commission tripartite sur le travail des migrants⁵³⁹



En plus de la création d'une commission sur le travail des migrants, un commissaire au travail des migrants pourrait jouer un double rôle, en combinant les responsabilités de défense des intérêts du commissaire de l'assurance-emploi pour les travailleurs avec les capacités d'application de la loi d'un rôle comme celui du commissaire aux langues officielles. Ce poste pourrait combler le vide existant en matière de délégation des responsabilités.

⁵³⁹ Figure préparée par la Bibliothèque du Parlement à partir des témoignages entendus lors de l'étude du comité sur la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada.

CONCLUSION : PROCHAINES ÉTAPES

La portée et l'ampleur de cette étude reflètent les systèmes d'immigration et de travail du Canada, qui sont inextricablement liés depuis l'établissement de l'infrastructure officielle d'immigration pour les travailleurs migrants. Le comité s'est fait dire par les défenseurs des droits, les spécialistes et les économistes que tant que le travail « migrant » existera, il en sera de même du risque d'exploitation. Toutefois, compte tenu de la conjoncture, le travail des migrants n'est pas près de disparaître. C'est pourquoi il revient au gouvernement fédéral de structurer le système pour que les employeurs soient épaulés et aient accès à une main-d'œuvre stable, d'une part, et que les droits et la sécurité des travailleurs soient protégés, d'autre part.

Le rôle des travailleurs migrants

Bien que les travailleurs migrants soient au cœur du présent rapport, leurs propos ont été limités ici, principalement pour protéger leur vie privée et leur sécurité. Une travailleuse migrante, Adriana Vega Guillen, a pu raconter son histoire publiquement, prêtant ainsi sa voix à de nombreuses personnes au Canada⁵⁴⁰.

Mesdames et messieurs les sénateurs, je me fais aujourd'hui la voix de ceux qui vivent la même situation, de ceux qui ont besoin de votre aide pour continuer à travailler dans la dignité, sans crainte pour leur intégrité physique. Nous tous qui avons un permis de travail et qui subissons de mauvais traitements de la part de l'employeur, nous avons été privés non seulement de la possibilité de continuer à travailler dans la dignité, mais également de la possibilité de rêver d'une vie qui tient compte du bien-être aussi bien physique qu'émotionnel. Mon rêve était de travailler dans un pays libre où le fait d'être une femme ne constitue pas une entrave.

Aujourd'hui, je suis dans une situation sans issue. Je crains pour ma sécurité. Tout ce que je veux, c'est de l'aide pour travailler dans un endroit sûr, conforme aux normes établies pour assurer la protection des gens, où on ne contrevient pas à ce qui a été stipulé par contrat ou établi par la loi. Je veux cesser d'être seulement un des actifs d'une entreprise. Je veux plutôt être Adriana Vega, une travailleuse immigrante qui aspire à vivre dans la dignité au Canada.

Le comité espère sincèrement qu'en poursuivant cette discussion et en exigeant plus que des solutions temporaires, les travailleurs migrants comme Adriana pourront réaliser ce rêve tout

⁵⁴⁰ SOCI, [Témoignages](#), 8 juin 2023 (Adriana Vega Guillen, à titre personnel).

simple de travailler sans être maltraités et de vivre dans la dignité, et les employeurs seront mieux outillés pour les aider à réaliser leur aspiration.

Lorsque l'honorable Randy Boissonnault, ministre de l'Emploi, du Développement social et des Langues officielles, a comparu devant le comité, il a déclaré qu'il a « besoin des recommandations de cet auguste comité pour faire [son] travail⁵⁴¹ ». Ayant rempli son mandat, le comité compte sur le gouvernement du Canada pour y donner suite.

RECOMMANDATIONS

Recommandation 1

Le Comité permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie a entendu qu'un forum pour la communication et le leadership en matière de politique sur le travail des migrants permettra de mieux soutenir les travailleurs et les employeurs à travers le Canada et recommande donc que le gouvernement du Canada établisse une Commission tripartite sur le travail des migrants dotée d'un financement adéquat, sur le modèle de la Commission de l'assurance-emploi du Canada, et que cette Commission :

- comprenne un commissaire aux travailleurs migrants et un commissaire aux employeurs ainsi que des représentants du gouvernement du Canada par l'intermédiaire d'Emploi et Développement social Canada ainsi que d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada;
- surveille et évalue l'infrastructure du travail des migrants, mène des examens et fournisse des conseils sur les politiques liés aux programmes et aux services destinés aux travailleurs migrants, et présente des rapports annuels sur ce travail au Parlement;
- mène des consultations annuelles auprès des autorités provinciales, territoriales et municipales compétentes, ainsi que des conseils sectoriels;
- établisse un programme de recherche afin de recueillir, d'analyser et de diffuser des données sur l'expérience des travailleurs migrants au Canada et leur rôle sur le marché du travail;
- habilite le commissaire aux travailleurs migrants à défendre les droits des travailleurs migrants au Canada et à servir de point de contact et de réponse unique pour recevoir les signalements d'abus et de mauvais traitements.

⁵⁴¹ SOCI, [Témoignages](#), 28 septembre 2023 (l'hon. Randy Boissonnault, c.p., député, ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et des Langues officielles).

Recommandation 2

Le Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie reconnaît que les permis de travail liés à un employeur donné limitent la flexibilité des employeurs et augmentent la vulnérabilité aux abus des travailleurs migrants, et par conséquent, recommande que le gouvernement du Canada :

- établisse et mette en œuvre un plan afin d'éliminer progressivement le permis de travail lié à un employeur donné au cours des trois prochaines années;
- consulte les provinces et les territoires, les conseils sectoriels régionaux, les employeurs, les défenseurs des droits ainsi que d'autres parties intéressées, afin d'explorer la faisabilité des permis de travail liés à des secteurs et/ou à des régions;
- investisse dans des conseils sectoriels régionaux afin d'appuyer leur capacité à remplacer les employeurs à titre d'entités responsables d'effectuer les études d'impact sur le marché du travail, d'allouer la main-d'œuvre selon les besoins et de veiller au respect des droits des travailleurs migrants.

Recommandation 3

Le Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie reconnaît que ni les programmes de travail des migrants ni les travailleurs ne sont temporaires et recommande donc que le gouvernement du Canada :

- donne suite à son engagement fait en mars 2024 de tenir compte des résidents temporaires dans les Plans des niveaux d'immigration annuels;
- fournisse des renseignements plus transparents avant et à l'arrivée au sujet de la transition entre les permis de travail temporaires et la résidence permanente;
- revoie les critères d'éligibilité en matière de langue et d'éducation exigés pour présenter une demande de résidence permanente;
- élargisse le Programme des candidats des provinces afin de permettre à un plus grand nombre de travailleurs temporaires et migrants d'obtenir la résidence permanente;
- rende les travailleurs migrants admissibles aux services d'intégration en vertu du Programme d'établissement et augmente le financement pour répondre à la demande additionnelle, notamment aux organismes communautaires qui font déjà ce travail;

Agissons maintenant : des solutions pour la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada

- offre des services dans le cadre du Programme d'établissement qui soient adaptés aux besoins des résidents temporaires, y compris une formation linguistique ciblée et des ressources pédagogiques pour favoriser l'intégration et diminuer les obstacles à l'obtention de la résidence permanente;
- augmente le financement au Programme de soutien aux travailleurs migrants ainsi qu'aux organismes communautaires existants pour appuyer les services spécialisés partout au pays afin d'aider les travailleurs migrants à naviguer dans le système bureaucratique canadien avant, pendant et après leur séjour, ce qui comprend l'accès aux soins de santé, aux mesures d'aide sociale, comme l'assurance-emploi et les besoins en matière d'immigration.

Recommandation 4

Le Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie a été informé que les régimes actuels de conformité et d'application de la loi pour le Programme des travailleurs étrangers temporaires et le Programme de mobilité internationale sont dangereux pour les travailleurs et sources de frustration pour les employeurs et recommande donc que le gouvernement du Canada :

- effectue des inspections non annoncées et que ces dernières deviennent la norme;
- mette en place des inspections plus rigoureuses, comme le modèle d'audit social déjà accepté par de nombreux employeurs de travailleurs migrants;
- reconnaisse les barrières auxquelles les travailleuses migrantes et les travailleurs migrants issus de la diversité de genre sont confrontés pour signaler la violence sexuelle et physique sur le lieu de travail;
- coordonne la conformité et l'application de la loi entre les ministères fédéraux et leurs pendant provinciaux, territoriaux et municipaux afin d'éviter le dédoublement des efforts et de faire en sorte que l'information concernant la non-conformité soit diffusée auprès de toutes les parties concernées.

Recommandation 5

Le Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie constate que l'accès aux soins de santé des travailleurs migrants est une responsabilité partagée entre la province ou le territoire et l'employeur, mais il souligne l'importance de veiller à ce que tous les travailleurs migrants aient un accès sans entrave aux soins de santé. Le comité demande donc au

Agissons maintenant : des solutions pour la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada

gouvernement du Canada de collaborer avec ses homologues provinciaux et territoriaux sur cette question, et qu'il :

- fournisse plus de renseignements avant et à l'arrivée à propos des droits des travailleurs migrants en matière d'accès aux soins de santé, y compris sur les obligations de l'employeur à cet égard, les modalités d'accès à une assurance-maladie privée provisoire, au besoin, et les modalités pour présenter une demande de couverture provinciale ou territoriale;
- veille au respect des modifications apportées en septembre 2022 au Programme des travailleurs étrangers temporaires et au Programme de mobilité internationale, qui obligent les employeurs à faire un effort raisonnable pour assurer l'accès aux services de soins de santé;
- reconnaisse les barrières auxquelles les travailleuses migrantes et les travailleurs migrants issus de la diversité de genre sont confrontés pour accéder à des soins de santé sexuels et reproductifs adéquats;
- envisage la possibilité d'élargir les critères d'admissibilité du Programme fédéral de santé intérimaire aux travailleurs migrants qui sont aux prises avec des problèmes administratifs ou encore qui sont incapables d'accéder à des services de soins de santé (avec la possibilité d'assurer le suivi avec l'entité responsable d'assurer lesdits soins de santé).

Recommandation 6

Le Comité sénatorial des affaires sociales, sciences et la technologie a été informé des lacunes persistantes dans la collecte de données et la nécessité d'améliorer la qualité et la disponibilité des données désagrégées sur les travailleurs migrants au Canada et par conséquent, recommande que le gouvernement du Canada :

- coordonne une stratégie de données entre les ministères fédéraux et avec les provinces et les territoires afin de promouvoir l'échange d'information et de pratiques exemplaires;
- appuie le travail accompli par les organismes communautaires et les organismes d'aide à l'établissement pour obtenir des données locales et qualitatives par des moyens financiers et organisationnels;
- recueille et diffuse entre les ministères plus de données sur l'identité, notamment la race, les langues parlées et la scolarité, afin de faciliter l'utilisation et la comparaison des données désagrégées tout en respectant la législation fédérale en matière de protection des renseignements personnels.

ANNEXE A – TÉMOINS

Jeudi 3 novembre 2022

Conseil économique des provinces de l'Atlantique

- Fred Bergman, analyste principal des politiques

À titre personnel

- Naomi Alboim, membre senior, Chaire d'excellence en recherche du Canada sur la migration et l'intégration, Université métropolitaine de Toronto
- Kareem El-Assal, directeur des politiques, CanadaVisa.com
- Jenna L. Hennebry, cofondatrice, International Migration Research Centre; professeure, École d'affaires internationales Balsillie, Université Wilfrid Laurier
- Doug Ramsey, professeur et directeur par intérim, Institut de développement rural, Université de Brandon

Mercredi 16 novembre 2022

Association canadienne des avocats en immigration

- Lou Janssen Dangzalan, membre du comité directeur

Jeudi 17 novembre 2022

Workers' Action Centre

- Deena Ladd, directrice générale

À titre personnel

- Elizabeth Kwan, chercheuse principale, Congrès du travail du Canada

Jeudi 24 novembre 2022

Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture

- Jennifer Wright, directrice générale par intérim, et directrice des opérations, des programmes et des partenariats

Fédération canadienne de l'agriculture

- Brodie Berrigan, directeur des relations gouvernementales et de la politique Agricole
- Mary Robinson, présidente

Groupe de travail sur la santé des travailleurs migrants

- C. Susana Caxaj, professeure adjointe, École de sciences infirmières, Université Western
- Stephanie Mayell, doctorante, Département d'anthropologie, Université de Toronto

Agissons maintenant : des solutions pour la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada

- Janet McLaughlin, professeure adjointe, Département des études sur la santé, Université Wilfrid Laurier
- Leah F. Vosko, professeure, Département de science politique, Université York
- Anelyse Weiler, professeure adjointe, Département de sociologie, Université de Victoria
Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada
- Derek Johnstone, adjoint spécial au président national

Mercredi 15 février 2023

Association pour les droits des travailleuses.rs de maison et de ferme

- Eugénie Depatie-Pelletier M.Sc., LL.D., directrice générale

Migrant Workers Alliance for Change

- Syed Hussan, directeur général

À titre personnel

- Geraldine Pratt, titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur l'économie des soins et le travail mondial et professeure, Département de géographie, Université de la Colombie-Britannique
- Ethel Tungohan, titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur les politiques canadiennes en matière de migration, les impacts de la migration et l'activisme, et professeure agrégée, Département de sciences politiques, Université York

Jeudi 16 février 2023

Conseil canadien pour les réfugiés

- Jennifer Rajasekar, coprésidente, Groupe de travail sur l'immigration et l'établissement

Migrant Workers Centre

- Me Amanda Aziz, avocate salariée

À titre personnel

- Fay Faraday, professeure agrégée, Osgoode Hall Law School, Université York
- Andrew Griffith, membre, Institut canadien des affaires mondiales

Jeudi 9 mars 2023

Association de l'industrie touristique du Canada

- Beth Potter, présidente et cheffe de la direction

Newcomer Women's Services Toronto

- Sara Asalya, directrice Générale

Agissons maintenant : des solutions pour la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada

Restaurants Canada

- Olivier Bourbeau, vice-président, Affaires fédérales et Québec

À titre personnel

- Anna Triandafyllidou, professeure et titulaire de la Chaire d'excellence en recherche du Canada sur les migrations et l'intégration, Université métropolitaine de Toronto

Mercredi 7 juin 2023

Conseil canadien des pêches

- Paul Lansbergen, président

Jeudi 8 juin 2023

Association of Seafood Producers

- Jeff Loder, directeur general

Association des transformateurs de homard

- Nat Richard, directeur général

Centre de justice pour les migrants Madhu Verma

- Aditya Rao, membre du conseil d'administration

Institut Cooper

- Ryan MacRae, coordonnateur, Programme des travailleurs migrants

Prince Edward Island Seafood Processors Association

- Jerry Gavin, directeur général

À titre personnel

- Adriana Vega Guillen

Jeudi 21 septembre 2023

Centre d'accueil et d'accompagnement francophone des immigrants du Sud-Est du Nouveau-Brunswick

- Angèle Losier, directrice générale

Fédération du travail du Yukon

- Teresa Acheson, présidente
- Donna-Marie Houghton, représentante en matière d'équité

Agissons maintenant : des solutions pour la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada

Institut des politiques du Nord

- Charles Cirtwill, président et chef de la direction

Mercredi 27 septembre 2023

Bureau canadien de l'éducation internationale

- Larissa Bezo, présidente et cheffe de la direction

Naujawan Support Network

- Arin Goswami, membre
- Anmol Sanotra, membre

Neepawa and Area Immigrant Settlement Services

- Donald Walmsley, directeur général

À titre personnel

- Catherine Bryan, professeure agrégée, École de travail social, Université Dalhousie

Jeudi 28 septembre 2023

Emploi et Développement social Canada

- L'honorable Randy Boissonnault, c.p., député, ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et des Langues officielles
- Paul Thompson, sous-ministre
- Lori MacDonald, sous-ministre déléguée principale et cheffe de l'exploitation pour Service Canada
- Michael MacPhee, sous-ministre adjoint, Direction générale du Programme des travailleurs étrangers temporaires, Service Canada

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada

- Christiane Fox, sous-ministre
- Louise Baird, sous-ministre adjointe principale, Politiques stratégiques et programmes
- Jean-Marc Gionet, sous-ministre adjoint par intérim, Opérations

Mercredi 4 octobre 2023

Centre des Compétences futures

- Noel Baldwin, directeur, Affaires publiques et gouvernementales

Centre for Future Work

- Jim Stanford, économiste et directeur

Agissons maintenant : des solutions pour la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada

À titre personnel

- Mikal Skuterud, professeur, Département d'économie, Université de Waterloo
- Mohammad Qadeer, professeur émérite, Département de géographie et d'urbanisme, Université Queen's
- Armine Yalnizyan, titulaire de la bourse de recherche Atkinson sur l'avenir des travailleurs, Fondation Atkinson

Jeudi 5 octobre 2023

À titre personnel

- Tomoya Obokata, rapporteur spécial sur les formes contemporaines d'esclavage, y compris leurs causes et leurs conséquences, Conseil des droits de l'homme des Nations unies

ANNEXE B – LISTE DES MÉMOIRES

Le comité a reçu les mémoires et les informations complémentaires suivants durant son étude :

- [Mémoire](#) de l'Action Team for Migrant Worker Rights de l'Île-du-Prince-Édouard
- [Mémoire](#) de l'Alliance pour la justice de genre dans la migration
- [Mémoire](#) d'Armine Yalnizyan, titulaire de la bourse de recherche Atkinson sur l'avenir des travailleurs
- [Mémoire](#) de l'Association des fruiticulteurs et des maraîchers de l'Ontario
- [Mémoire](#) de l'Association pour les droits des travailleuses.rs de maison et de ferme
- [Mémoire](#) du Centre d'accueil et d'accompagnement francophone des immigrants du Sud-Est du Nouveau-Brunswick
- [Mémoire](#) du Conseil canadien des pêches
- [Mémoire](#) de Doug Ramsey, professeur et directeur par intérim à l'Institut de développement rural
- [Mémoire](#) de Jan VanderHout, au nom des Producteurs de fruits et légumes du Canada
- [Mémoire](#) de Jim Stanford, au nom du Centre for Future Work
- [Mémoire](#) de Judy Fudge, professeure d'études du travail à l'Université McMaster
- [Mémoire](#) de Laura Bowman, au nom d'Ecojustice Canada
- [Mémoire](#) de Legal Assistance of Windsor, FCJ Refugee Centre et Ministry for Social Justice, Peace, and Creation Care with the Sisters of St. Joseph of Toronto
- [Mémoire](#) de Lindsay Larios
- [Mémoire](#) de Mary Robinson, au nom de la Fédération canadienne de l'agriculture
- [Mémoire](#) de Mushrooms Canada
- [Mémoire](#) de la société Amalgamated Dairies Limited
- [Mémoire](#) de Teresa Acheson, au nom de la fédération du travail du Yukon
- [Mémoire](#) de l'Union nationale des fermiers

- [Informations complémentaires](#) fournies par l'Association pour les droits des travailleuses.rs de maison et de ferme
- [Informations complémentaires](#) fournies par Donald Walmsley, au nom du Neepawa and Area Immigrant Settlement Services
- [Informations complémentaires](#) fournies par Emploi et Développement social Canada
- [Informations complémentaires](#) fournies par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada
- [Informations complémentaires](#) fournies par Verger Belliveau

ANNEXE C – MISSION D'ÉTUDE

Dimanche 10 septembre 2023

Moncton, Nouveau-Brunswick

- Centre de justice pour les migrants Madhu Verma
- Filipino-CommUNITY of New Brunswick
- Hola New Brunswick
- Migrant Workers Alliance for Change
- Migrant Workers in the Canadian Maritimes

Lundi 11 septembre 2023

Cap-Pelé, Nouveau-Brunswick

- Association des transformateurs de homard
- Cape Bald Packers Ltd
- Champlain Seafood

Robichaud, Nouveau-Brunswick

- Association des transformateurs de homard
- Edmond Gagnon Ltd.

Shédiac, Nouveau-Brunswick

- Assemblée législative du Nouveau-Brunswick
- Centre d'accueil et d'accompagnement francophone des immigrants du Sud-Est du Nouveau-Brunswick
- District scolaire francophone Sud
- Village de Shédiac
- Village de Cap-Acadie
- Association Coopérative des Pêcheurs de l'Île Ltée.
- Association des transformateurs de homard

- Barry Group Inc.
- Captain Dan's Inc.
- Champlain Seafood
- Daley Seafoods
- NOCA Canadian Seafood Buyers Inc.
- Shédiac Lobster Shop Ltd.
- Westmorland Fisheries Ltd.

Agissons maintenant : des solutions pour la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada

Dieppe, Nouveau-Brunswick

- Franchise McDonald's Dieppe
- Forum d'affaires national de McDonald's
- Restaurants McDonald's du Canada Limitée

Moncton, Nouveau-Brunswick

- Centre de justice pour les migrants Madhu Verma
- Filipino-CommUNITY of New Brunswick
- Hola New Brunswick

Mardi 12 septembre 2023

Memramcook, Nouveau-Brunswick

- Verger Belliveau

Miscouche, Île-du-Prince-Édouard

- Fédération de l'agriculture de l'Île-du-Prince-Édouard
- Tiny Acres Holsteins

Kensington, Île-du-Prince-Édouard

- Fédération de l'agriculture de l'Île-du-Prince-Édouard
- Schurman Family Farms

Mercredi 13 septembre 2023

Tignish, Île-du-Prince-Édouard

- Prince Edward Island Seafood Processors Association
- Royal Star Foods

Mill River, Île-du-Prince-Édouard

- PEI Community Navigators

Summerside, Île-du-Prince-Édouard

- Banque Royale du Canada
- Confederation Capital
- Construction Association of Prince Edward Island
- Downtown Summerside
- Summerside Chamber of Commerce
- Village de Summerside

- Institut Cooper
- PEI Community Navigators

Jeudi 14 septembre 2023

Charlottetown, île-du-Prince-Édouard

- Prince Edward Island Federation of Labour
- Ville de Charlottetown

- Institut Cooper
- PEI Action Team for Migrant Workers' Rights



Imprimé par le service des impressions du Sénat /
Printed by Senate Printing Service

sencanada.ca    