

Minister of
Employment, Workforce Development
and Official Languages



Ministre de
l'Emploi, du Développement de la
main-d'œuvre et des Langues officielles

Ottawa Canada K1A 0J9

October 25, 2024

Ms. Shaila Anwar
Clerk of the Senate and Clerk of the Parliaments
The Senate
Ottawa, ON
K1A 0A4

Received by the Clerk of the Senate
October 25, 2024 12:19 pm
Reçu par la greffière du Sénat
25 octobre 2024 12h19

Dear Ms. Anwar:

Please find enclosed for tabling in the Senate of Canada, pursuant to rule 14-1 (6) of the *Rules of the Senate*, in both official languages, the Government of Canada's response to the Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology's report entitled *Act Now: Solutions for Temporary and Migrant Labour in Canada*.

Yours sincerely,

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Randy Boissonnault'.

The Honourable Randy Boissonnault, P.C., M.P.

Enclosures: 2

Canada

Ministre de
l'Emploi, du Développement de la
main-d'œuvre et des Langues officielles



Minister of
Employment, Workforce Development
and Official Languages

Ottawa Canada K1A 0J9

Le 25 octobre 2024

Madame Shaila Anwar
Greffière du Sénat et greffière des Parlements
Le Sénat
Ottawa (Ontario)
K1A 0A4

Madame,

Vous trouverez ci-joint, pour dépôt au Sénat du Canada en vertu de l'article 14-1 (6) du *Règlement du Sénat du Canada*, dans les deux langues officielles, la réponse du gouvernement du Canada au rapport du Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie intitulé *Agissons maintenant : des solutions pour la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada*.

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

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Randy Boissonnault'.

L'honorable Randy Boissonnault, C.P., député

Pièces jointes : 2

Canada



Ottawa Canada K1A 0J9

October 25, 2024

The Honourable Ratna Omidvar, Senator
Chair, Standing Committee on Social Affairs, Science and Technology
The Senate
Ottawa, ON
K1A 0A4

Dear Senator Omidvar,

Pursuant to Rules 12-23(1) and 12-23(3) of the Senate, as the Minister of Employment, Workforce Development, and Official Languages, and on behalf of the Government of Canada, I am pleased to respond to the twenty-first report of the Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology entitled, *Solutions for temporary and migrant labour in Canada*, adopted by the Senate on May 30, 2024.

Migrant workers have been essential to Canada's growth and economic well-being since 1966, and the Government of Canada takes its responsibility to help protect the health and safety of temporary foreign workers very seriously. While in Canada, temporary foreign workers have the same workplace protections and rights under federal and provincial/territorial employment laws as Canadians and permanent residents. We do, however, recognize that there are unique vulnerabilities facing temporary foreign workers, regardless of work permit type (open or closed). This includes factors such as language barriers, isolation, a lack of knowledge about their rights and how to exercise them, and a fear of reprisal should they come forward with allegations against their employer.

To address these unique vulnerabilities, the Government of Canada has a number of tools already in place and specifically designed to help protect workers. This includes a compliance regime that verifies, through inspections, that employers are meeting their obligations. Employers that are found to be non-compliant face significant consequences; including administrative monetary penalties of up to \$1 million per year, and/or bans from the Programs. In recent years, regulatory amendments came into force that included additional protections for temporary foreign workers that were designed to help prevent mistreatment and abuse during their stay in Canada, and the Migrant Worker Support Program was launched to better support temporary foreign workers in Canada to learn about and exercise their rights. These initiatives have directly resulted in an improvement in the quality, timeliness, and reach of inspections conducted. That said, there is always more that can be done, and program regulations

.../2

and policies are continuously assessed and reviewed to ensure that they continue to reflect the Government's commitment to ensuring that temporary foreign workers have a benefit from the same rights and protections as Canadians and permanent residents while working in Canada, and that employers are held accountable for their actions. To this end, the Government of Canada will consider the recommendations made in the Report and will work with stakeholders, including temporary foreign workers and organizations that support them, to ensure that our Programs' regulations and policies help alleviate, not exacerbate, worker vulnerabilities.

The Government's Response to the six recommendations is the product of a collaborative effort from federal departments implicated in the regulation of temporary and migrant labour in Canada, Employment and Social Development Canada (ESDC), Immigration, Refugees and Citizenship Canada (IRCC), and the Canada Border Services Agency (CBSA).

The Government of Canada recognizes the importance of the migrant labour force in Canada and takes very seriously its responsibility to protect the health and safety of temporary foreign workers. Details of the Government's Response to each of the Report's recommendations are provided below.

Recommendation 1: The Committee recommends that the Government of Canada establish an adequately funded tripartite Migrant Work Commission, modelled after the Canada Employment Insurance Commission that would:

- **include a Commissioner for Migrant Workers, a Commissioner for Employers and representation from the Government of Canada, through Employment and Social Development Canada and Immigration, Refugees and Citizenship Canada;**
- **monitor and evaluate migrant work infrastructure, provide reviews and advice on policy related to migrant work programming and services, and deliver annual reports on this work to Parliament;**
- **engage in annual consultations with relevant provincial, territorial and municipal authorities, as well as sector councils;**
- **establish a research agenda to collect, analyze and disseminate data about the experiences of migrant workers in Canada and their role in the labour market; and**

- **empower the Commissioner for Migrant Workers to advocate for the rights of migrant workers in Canada and serve as a single point of contact and response for reports of abuse and mistreatment.**

The Government of Canada acknowledges this recommendation and is committed to taking necessary steps to protect foreign workers while they are in Canada. We will continue to work with partners to ensure that we fully leverage every tool and forum at our disposal to protect and empower workers under the Temporary Foreign Worker (TFW) Program and the International Mobility Program (IMP). Both the TFW Program and the IMP are multi-jurisdictional programs, with responsibilities for the health and safety of workers spread across both federal and provincial/territorial (PT) governments. As such, establishing a Tripartite Migrant Worker Commission and a central contact for worker mistreatment and abuse may bring with it significant jurisdictional complexities.

In addition, the TFW Program and the IMP have a number of tools in place to protect and empower workers, including a tip line and online reporting tool where temporary foreign workers and others can report abuse anonymously and seek information about workers' rights, without fear of reprisal. Every tip received is reviewed, and appropriate actions are taken within 48 hours. In addition to the confidential tip line, the TFW Program has a concierge service that works in coordination with key partners and makes it easier for stakeholders, migrant support groups, consulates, other federal departments, and PT partners to work together on worker protection issues.

To support migrant workers to learn about and exercise their rights, the TFW Program launched the Migrant Worker Support (MWS) Program in 2022. The MWS Program is a contribution program through which the Government of Canada is currently funding 10 contribution recipients who further distribute funding to over 110 sub-recipient organizations across the country. Funded organizations deliver on-arrival airport services, and emergency and community support services directly to migrant workers. The services provided by these community organizations help address the everyday challenges that temporary foreign workers face in accessing information about the various government programs, the immigration system, and help them to understand and exercise their rights while they live and work in Canada. So far, over 300,000 service interactions with temporary foreign workers across the country were reported by contribution recipients of the MWS Program. Through Budget 2024, the Government of Canada committed to extending the Program for an additional two years, until 2026; with additional \$41 million in funding.

The IMP and TFW Program also have in place a robust governance structure that supports regular engagement with key stakeholders, including migrant worker support organizations, Federal/PT partners, international partners (via the Seasonal Agricultural Worker Program), as well as with employer groups. These structures facilitate cooperation on key worker protection issues.

With respect to the need to collect, analyze and disseminate data on the experience of migrant workers and their role in the labour market, ESDC and IRCC already maintain data systems which enable comprehensive and reliable monitoring and reporting on the Programs' usage and outcomes, which helps to highlight and address potential gaps and trends. Program and policy options are modelled using TFW Program data, and work permit data from IRCC. Additionally, the IMP collects and reports on various indicators so that IRCC can analyze the gendered aspects of foreign nationals coming to Canada for work with an IMP-issued work permit. Both departments recognize the importance of applying a Gender-based Analysis Plus (GBA Plus) lens and are exploring opportunities to collect and integrate more robust GBA Plus data into program monitoring and reporting.

In addition, the TFW Program publishes quarterly Labour Market Impact Assessment (LMIA) statistics on the Open Government Data Portal which shares the number of employers, approved LMIA's, and requested positions broken down by various characteristics, such as Program stream, occupation of work, sector of work, work location, and country of origin. In addition, the TFW Program publishes two lists of employers who were issued a positive or negative decision on their LMIA (business name, employer location, number of LMIA's and requested positions). LMIA processing times by stream are also posted monthly on <https://www.canada.ca>. Through departmental reporting mechanisms, the TFW Program also reports annually to Parliament on 1) the percentage of eligible applications processed within 10 business days and 2) the rate of overall non-compliance among employers inspected in the fiscal year.

Recommendation 2: The Committee recognizes that employer-specific work permits limit employers' flexibility and increase migrant workers' vulnerability to abuse and, therefore, recommends that the Government of Canada:

- **phase out employer-specific work permits within three years;**

- **undertake consultations with provinces and territories, regional sector councils, employers and advocates, as well as other interested parties, to explore the viability of sector-and/or-region specific work permits;**
- **and invest in regional sector councils to support their capacity to replace employers as the entity responsible for filing labour market impact assessments, allocating workforce based on need and ensuring migrant workers' rights are respected.**

The Government of Canada acknowledges recommendation 2. Employer-specific work permits support the management and integrity of Canada's temporary foreign worker programs. They help ensure that these programs are being used to fill a specific, temporary labour need when Canadians and permanent residents are not available. Employers of employer-specific work permit holders are subject to a compliance regime, including inspections, which seeks to ensure that employers are meeting Program requirements and regulatory obligations, and are held accountable for their treatment of workers.

To support employer-specific work permit holders who are experiencing or at risk of experiencing abuse in their job, IRCC has established an Open Work Permit for Vulnerable Workers. Temporary foreign workers can apply to this permit to leave abusive situations without compromising their immigration status or work authorizations, if they are experiencing physical, sexual, psychological or financial abuse in the workplace. It does so by allowing them to work temporarily for almost any employer in Canada. It also mitigates some of the barriers that migrant workers have previously faced in reporting abuse, such as fear of deportation and employer retribution. The Department will continue to work closely with all partners, to ensure the continued improvement of measures to better support and protect temporary foreign workers.

ESDC, in collaboration with IRCC, is also working to develop a new foreign labour program for agriculture and fish processing. Announced in Budget 2022, this new stream is expected to be fully implemented as early as 2027 and is proposed to include a new stream-specific work permit, which will provide enhanced worker mobility within the agriculture and seasonal fish, seafood and fruit and vegetable processing sectors. The stream-specific work permit will be designed with a focus on improved data collection and data reliability. Stakeholders are currently being consulted on the development of the new foreign labour program, and greater details could be announced as early as winter 2025.

With respect to the recommendation to invest in regional sector councils to replace employers as the entity responsible for filing LMIA's, this is not permitted as Program regulations under the IRPR require that an 'employer' be actively engaged in the business in respect of which the job offer has been made and are therefore the entity responsible for hiring and compensating workers, controlling working conditions and workplace safety, and directly supervising the work of their workers. These requirements, as set out in the IRPR, support upholding program integrity by having the employer be accountable for making a genuine job offer, responsible for fulfilling obligations to the worker, and subject to the compliance regime.

Recommendation 3: The Committee recognizes that neither migrant work programs nor workers are truly temporary, and therefore, recommends that the Government of Canada:

- **implement the March 2024 commitment to include temporary residents in the annual Immigration Levels Plans;**
- **provide more transparent pre- and on-arrival information about transitioning from temporary work permits to permanent residence;**
- **review the language and education eligibility criteria required to apply for permanent residence;**
- **expand the Provincial Nominee Program to allow more temporary and migrant workers to obtain permanent residence;**
- **make migrant workers eligible for integration services under the existing Settlement Program and increase funding to support the additional demand, including to community organizations already doing this work;**
- **develop Settlement Program services specific to temporary residents' needs including targeted language and education resources to support greater integration and reduce barriers to obtaining permanent residence;** and
- **increase funding to the Migrant Workers Support Program and existing grassroots organizations to support dedicated services across the country to help migrant workers navigate Canadian bureaucracy before, during and after their stay, including accessing health care, social supports like Employment Insurance, and immigration needs.**

The Government of Canada partially supports recommendation 3. On March 21, 2024, the Minister of IRCC announced a commitment to begin incorporating targets for temporary resident arrivals into the annual Immigration Levels Plan, starting with the

2025-2027 Plan. The incorporation of temporary residents aims to strengthen alignment between immigration planning, community capacity and labour market needs, and support predictable population growth. As part of the announcement, an initial target was proposed to decrease the share of temporary residents in Canada to 5% of the overall population by the end of 2026. This target is to be finalized in Fall 2024, following the conclusion of consultations with PT counterparts, as part of the annual levels planning process. Leveraging existing and exploring new pathways to permanent residence for international graduates and temporary workers remains a federal priority.

For permanent residency applicants abroad who have been approved in principle, IRCC funds pre-arrival services to prepare newcomers for life and work in Canada. These services touch on a wide range of topics, including the health system in Canada, eligibility for services, and how to apply for provincial or territorial coverage. Temporary residents may access publicly available pre-arrival information available on IRCC's website as well as on the websites of IRCC-funded organizations delivering pre-arrival and in-Canada settlement services. Temporary foreign workers are also eligible to access services funded via the MWS Program to help address everyday challenges, including support in accessing information about the various government programs. In addition, IRCC committed to simplify and streamline immigration programs in "A plan to get us there: An Immigration System for Canada's Future" in 2023. This commitment includes exploring opportunities for compatibility between programs and identifying potential harmonies with provincial programming to provide easier access for clients and ensure that permanent immigration efforts align with the needs of the Canadian labour market.

With respect to language requirements, official language proficiency is critical to the successful integration of Canada's economic immigrants and helps ensure that new permanent residents remain resilient to changing economic circumstances, and are able to obtain information about schools, health care, social programs, housing, employment opportunities, unemployment benefits, and civic and legal rights in Canada. Minimum education requirements are also a key factor in supporting a newcomer's success and help ensure they have sufficient earnings over the long term to support themselves and their families. To better support transitions to permanent residency, the Government has been piloting new approaches to economic immigration. For instance, in February 2024, amendments were made to the Agri-Food Pilot to test a new approach for applicants in Canada. These workers can now choose to meet either the job offer requirement or the educational requirement (Canadian high school or the completion of a foreign credential at the secondary school level with an educational credential assessment verification).

Incorporated into the TFW Program are two streams specifically designed to support pathways to permanent residency: the Permanent Resident Dual Intent and the Permanent Resident-only streams. These two streams help to enable temporary foreign workers entry through immigration programs such as Express Entry, the Agri-Food Pilot, the Atlantic Immigration Program, Provincial Nominee Program, and Rural and Northern Immigration Pilot (including the new rural and francophone community immigration pilots).

Regional economic immigration programs such as the Provincial Nominee Program (PNP) are particularly effective at transitioning temporary residents to permanent residents. The PNP is jointly administered with PTs, and focuses on transitioning temporary residents with in-demand skills residing in their jurisdictions to permanent residents. While general admissions are much smaller, the Atlantic Immigration Program and Rural and Northern Immigration Pilot are also key pathways that support the transition of temporary residents to permanent residence.

Furthermore, the Government of Canada has strengthened the regulation of immigration consultants with the establishment of the College of Immigration and Citizenship Consultants (College), which opened in 2021. The College is an arm's-length institution that protects both the public and consultants in good standing from those who take advantage of people in vulnerable situations by verifying authorized immigration consultants and accepting complaints regarding the professional conduct of a licensed consultant. It has new and strengthened tools to investigate professional misconduct and to discipline consultants who engage in exploitative activities.

Recommendation 4: The Committee was informed that the existing enforcement and compliance regimes for the Temporary Foreign Worker Program and International Mobility Program are dangerous for workers and frustrating for employers, and therefore, recommends that the Government of Canada:

- **conduct unannounced inspections as the standard;**
- **implement more rigorous inspections like the social audit model already accepted by many Canadian employers of migrant workers;**
- **recognize the barriers that women and gender-diverse migrant workers face in reporting sexual and physical violence in the workplace; and**

- **coordinate enforcement and compliance across federal departments and provincial, territorial and municipal counterparts to avoid duplication and ensure information about non-compliance is shared among all relevant parties.**

The Government of Canada partially supports this recommendation. Both IRCC and ESDC have authorities in place that allow for unannounced inspections of employers. IRCC conducts onsite inspections on employers of employer-specific work permit holders under the IMP. IRCC is currently in the process of building the capability and capacity to perform unannounced onsite inspections and plans to implement this approach as soon as possible. The TFW Program conducts both announced and unannounced onsite inspections, as well as virtual inspections. Unannounced inspections are the preferred approach in instances where an egregious situation is identified, including where the health and safety of temporary foreign workers may be at risk. With the changing post-pandemic landscape, there has been an increase to the proportion of unannounced onsite inspections; though a mix of both announced and unannounced onsite inspections remains important for effective visits, such as ensuring the employer is present and available.

ESDC and IRCC also collaborate heavily with stakeholders and partners at the federal, provincial, international, and sector levels to both share information and collaborate on issues related to migrant workers, while respecting PT jurisdiction. For example, criminal enforcement is referred to Canada Border Services Agency, Royal Canadian Mounted Police, and local police. There is also a Federal/PT working group on worker protections and a dedicated sub-group on accommodations. In addition, numerous provinces now require employers hiring temporary foreign workers in their province to be registered with provincial authorities. Evidence of this registration is now required by the TFW Program at the LMIA stage and complements federal objectives by helping to capture unscrupulous employers and third parties who may be breaking laws and standards under PT jurisdiction. To date, the TFW Program has implemented employer registry requirements with British Columbia, Manitoba, Saskatchewan, and Nova Scotia, and is working actively with partners to onboard additional PTs in the future.

On August 6, 2024, ESDC announced additional tightening measures to discourage misuse of the TFW Program including applying more rigorous oversight in high-risk areas when processing LMIA's, subjecting employers using the dual intent sub-stream to more stringent guidelines, and is exploring the implementation of regulatory changes

regarding employer eligibility (factors such as a minimum number of years of business operations or history of lay-offs by the employer). On August 26, 2024, ESDC announced further tightening measures, effective on September 26, 2024, to the Low-Wage Stream, with certain exceptions, to reduce the reliance of Canadian employers on the TFW Program and to weed out program misuse and fraud. On September 18, 2024, next steps and further details of the changes that will become effective on September 26, 2024, were announced.

When it comes to women and gender-diverse migrant workers, the Government of Canada recognizes the additional structural barriers that these groups can face in reporting sexual and physical violence in the workplace. Certain jobs present specific vulnerabilities to temporary foreign workers. For example, temporary foreign workers in low-wage jobs, such as in Primary Agriculture, are often male and members of racialized communities, whereas caregivers are also often from racialized communities but are predominantly female. In addition, female temporary foreign workers in these occupations are at higher risks of exposure to sexual and physical abuse due to their living and working arrangements. To help address these risks, the TFW Program and IMP have a number of measures in place to support migrant workers in better understanding and exercising their rights while in Canada. This includes the MWS Program, Service Canada's confidential tip line, and facilitative measures allowing for mobility between employers in egregious situations, such as the Open Work Permit for Vulnerable Workers.

Recommendation 5: The Committee acknowledges that access to health care for migrant workers is the shared responsibility of the province or territory and the employer, however, stresses the importance of ensuring that all migrant workers have barrier-free access to health care. The Committee, therefore, urges the Government of Canada to collaborate with provincial and territorial counterparts on this issue and to:

- **provide more pre- and on-arrival information about migrant workers' rights to access health care, including what the employer is required to provide, how to access interim private health insurance, if required, and how to apply for provincial or territorial coverage;**
- **enforce compliance with the September 2022 program changes to the Temporary Foreign Worker Program and International Mobility Program that require employers to make a reasonable effort to provide access to health care services;**

- **recognize the additional structural barriers that women and gender-diverse migrant workers face in accessing adequate sexual and reproductive health care; and**
- **consider expanding eligibility of the Interim Federal Health Program to migrant workers who are caught in administrative gaps, or otherwise unable to access health care services (with an opportunity to follow up with the entity responsible for providing said health care).**

The Government of Canada partially supports recommendation 5. To ensure settlement information is available to newcomers, IRCC develops and updates products and information, such as the Welcome to Canada Fact Sheets and web content on key settlement topics, including health, employment, housing, and education. These products and information are published on IRCC's website and are accessible to the public. IRCC also funds pre-arrival services for permanent residency applicants abroad, which aim to prepare newcomers for life and work in Canada. These services include orientation sessions that touch on a wide range of topics, including the health system in Canada and how to apply for provincial or territorial coverage. Employers under both the TFW Program and IMP, are subject to regulatory requirement to provide information on worker's rights on or before the first day of their work.

The TFW Program further requires employers to share a pamphlet called "Your Rights are Protected", which outlines the rights that temporary foreign workers have under the TFW Program, including the right to an employment agreement, access to healthcare services, and working in a workplace free from abuse. The pamphlet is written in plain language, and available in nine languages. The MWS Program also provides migrant workers with in-community and upon-arrival services designed to support workers to understand and exercise their rights while in Canada. This includes activities that support temporary foreign workers in emergency, transitional and at-risk situations.

The Government acknowledges the recommendation to expand the Interim Federal Health Program (IFHP) to include migrant workers. Expansion of the IFHP to include migrant workers is beyond the Program's intended mandate and would risk the sustainability of the Program. The IFHP provides limited and temporary health care coverage to refugees and asylum claimants, and certain other targeted groups, until they are eligible for provincial or territorial insurance. It is not intended for all uninsured migrants who come to Canada solely for work, study or visitor purposes.

However, in response to potential gaps in health insurance, in September 2022, IRCC and ESDC introduced significant IRPR amendments which require that employers provide reasonable access to healthcare services in absence of available PT coverage. Exceptions exist under the SAWP where source countries have arranged for their temporary foreign workers to have private health insurance. This insurance covers emergency medical care for any period during which the temporary foreign worker is not covered by the applicable PT health insurance system. Both IRCC and ESDC have compliance regimes in place to ensure that the IRPR and program requirements are met by employers.

Recommendation 6: The Committee was informed about ongoing deficits in data collection and the need to improve the quality and availability of disaggregated data relating to migrant workers in Canada and, therefore, recommends that the Government of Canada:

- **coordinate a data strategy across federal departments and with provinces and territories to promote more information sharing and best practices;**
- **support the work being done by community and settlement organizations to obtain local, qualitative data through financial and organizational means; and**
- **augment the collection and sharing across departments of identity-related data with factors including race, languages spoken and educational experience, to facilitate the use and comparison of disaggregated data while respecting federal privacy legislation.**

The Government of Canada supports recommendation 6. Both IRCC and ESDC are collaborating on a joint data strategy to advance common data initiatives and improve service delivery, including to vulnerable populations. The strategy will focus on enhancing the collection and sharing of data and improving the availability and management of disaggregated data between the organizations to strengthen the evidence base and effectively address systemic discrimination based on identity factors including gender, ethnicity, and language. ESDC also have in place numerous information sharing agreements with PT and federal partners, to support and strengthen both the protection of temporary foreign workers and the integrity of the TFW Program.

With respect to the collection of identity-related data, IRCC's Settlement Program supports community and settlement organizations to collect high quality disaggregated data on its clients for the purpose of evaluating client outcomes, assessing the

effectiveness of its program, and to promote continuous improvement. Additionally, as part of the Government of Canada's approach to supporting newcomers and the longer-term integration of permanent residents, the Settlement Program conducts annual surveys comparing clients who used services and non-clients who were eligible for services but did not use them.

For temporary residents, ESDC funds Migrant Worker Support Organizations (MWSOs) to collect local data on migrant workers through the MWS Program. Through regular reporting, MWSOs report on the type of information and services being provided to migrant workers, the number and type of client interactions, and select demographic information such as geographic location, gender and languages spoken. In addition, the TFW Program administered the MWS Program Survey, which was designed to assess the degree to which its funding recipients are helping migrant workers to learn about and exercise their rights. The survey collected disaggregated data about temporary foreign workers (e.g., gender, geographical location) and their experiences living and working in Canada and aims to use this data to understand the variances in awareness of one's rights and perceived ability to exercise those rights among the temporary foreign worker population.

Thank you to the members of the Standing Committee, the witnesses and those who submitted written briefs for your work and dedication.

Yours sincerely,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Randy Boissonnault', with a stylized flourish at the end.

The Honourable Randy Boissonnault, P.C., M.P.



Ottawa Canada K1A 0J9

Le 25 octobre 2024

L'honorable Ratna Omidvar, sénatrice
Présidente, Comité permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie
Le Sénat
Ottawa (Ontario)
K1A 0A4

Madame la Sénatrice,

Conformément aux règlements 12-23(1) et 12-23(3) du Sénat, en tant que ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et des Langues officielles, et au nom du gouvernement du Canada, j'ai le plaisir de répondre au vingt-et-unième rapport du Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie, qui s'intitule *Des solutions pour la main-d'œuvre temporaire et migrante au Canada*, adopté par le Sénat le 30 mai 2024.

Les travailleurs migrants sont essentiels à la croissance et au bien-être économique du Canada depuis 1966, et le gouvernement du Canada prend très au sérieux sa responsabilité de favoriser la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs étrangers temporaires. Pendant leur séjour au Canada, les travailleurs étrangers temporaires bénéficient des mêmes protections et droits en milieu de travail que la population canadienne et les résidents permanents en vertu des lois d'emploi fédérales, provinciales et territoriales. Cependant, nous reconnaissons que les travailleurs étrangers temporaires font face à des vulnérabilités uniques, quel que soit le type de permis de travail (ouvert ou fermé). Cela comprend certains facteurs, comme les barrières linguistiques, l'isolement, le manque de connaissance concernant leurs droits et la manière de les exercer, et la crainte de représailles s'ils venaient à porter plainte contre leur employeur.

Pour tenir compte de ces vulnérabilités particulières, le gouvernement du Canada a mis en place un certain nombre d'outils particulièrement conçus pour aider à protéger les travailleurs. Il s'agit notamment d'un régime de conformité qui vérifie, au moyen d'inspections, que les employeurs respectent leurs obligations. Les employeurs qui ne respectent pas les conditions s'exposent à des conséquences importantes, notamment des sanctions administratives pécuniaires pouvant aller jusqu'à un million de dollars par an, ou l'interdiction de participer aux programmes. Au cours des dernières années, des modifications réglementaires sont entrées en vigueur, comprenant des protections supplémentaires pour les travailleurs étrangers temporaires, conçues pour aider à

.../2

prévenir les mauvais traitements et les abus pendant leur séjour au Canada. Le Programme de soutien aux travailleurs migrants a été lancé pour mieux aider les travailleurs étrangers temporaires au Canada à connaître et à exercer leurs droits. Ces initiatives ont eu pour effet direct d'améliorer la qualité, la rapidité et la portée des inspections effectuées. Cela dit, il est toujours possible de faire mieux. On évalue et examine constamment les règlements et politiques des programmes pour s'assurer qu'ils continuent de tenir compte de l'engagement du gouvernement à garantir que les travailleurs étrangers temporaires bénéficient des mêmes droits et protections que les Canadiens et les résidents permanents lorsqu'ils travaillent au Canada, et que les employeurs sont tenus responsables de leurs actions. À cette fin, le gouvernement du Canada tiendra compte des recommandations formulées dans le rapport et collaborera avec les intervenants, y compris les travailleurs étrangers temporaires et les organisations qui les soutiennent, afin de veiller à ce que les règlements et les politiques de ses programmes atténuent les vulnérabilités des travailleurs au lieu de les exacerber.

La Réponse du Gouvernement aux six recommandations est le fruit d'une collaboration entre les ministères fédéraux participant à la réglementation de la main-d'œuvre temporaire et migrante au Canada, Emploi et Développement social Canada (EDSC), Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC), et l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC).

Le gouvernement du Canada reconnaît l'importance de la main-d'œuvre migrante au Canada et prend très au sérieux sa responsabilité de protéger la santé et la sécurité des travailleurs étrangers temporaires. Une réponse détaillée du gouvernement à chacune des recommandations du rapport est fournie ci-dessous.

Recommandation 1 : Le Comité recommande au gouvernement du Canada de créer une Commission tripartite sur le travail des migrants, dotée d'un financement adéquat, prenant pour modèle la Commission de l'assurance-emploi du Canada, qui :

- **comprend un commissaire aux travailleurs migrants, un commissaire aux employeurs et des représentants du gouvernement du Canada, par l'intermédiaire d'Emploi et Développement social Canada et d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada;**
- **surveille et évalue l'infrastructure du travail des migrants, mène des examens et fournit 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;**
- **établit 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.**

Le gouvernement du Canada prend acte de cette recommandation et s'engage à prendre des mesures nécessaires pour protéger les travailleurs étrangers pendant leur séjour au Canada. Nous continuerons à travailler avec nos partenaires pour nous assurer que nous exploitons pleinement tous les outils et forums à notre disposition pour protéger et autonomiser les travailleurs dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires (TET) et du Programme de mobilité internationale (PMI). Le Programme des TET et le PMI sont des programmes intergouvernementaux, dont les responsabilités en matière de santé et de sécurité des travailleurs sont réparties entre les gouvernements fédéral et provinciaux/territoriaux (PT). Ainsi, la création d'une Commission tripartite sur le travail des migrants et d'un point de contact central pour les cas de mauvais traitements et de violence des travailleurs peut représenter un énorme enchevêtrement des champs de compétence.

En outre, le Programme des TET et le PMI disposent d'un certain nombre d'outils pour protéger et autonomiser les travailleurs, notamment une ligne de signalement et un outil de signalement en ligne au moyen desquels les travailleurs étrangers temporaires et d'autres personnes peuvent signaler des abus de manière anonyme et obtenir des renseignements sur les droits des travailleurs, sans craindre de représailles. Chaque information reçue est examinée. Des mesures appropriées sont prises au cours des 48 heures qui suivent. En plus de la ligne de signalement confidentielle, le Programme des TET dispose d'un service de conciergerie qui travaille en coordination avec des partenaires clés et facilite la collaboration entre les intervenants, les groupes de soutien aux migrants, les consulats, d'autres ministères fédéraux et les partenaires PT sur les questions de protection des travailleurs.

Pour aider les travailleurs migrants à connaître et à exercer leurs droits, le Programme des TET a lancé le Programme de soutien aux travailleurs migrants (PSTM) en 2022. Le PSTM est un programme de contribution au moyen duquel le gouvernement du Canada finance actuellement 10 bénéficiaires de contributions qui distribuent ensuite

des fonds à plus de 110 organisations sous-bénéficiaires partout au pays. Les organisations financées fournissent des services aéroportuaires à l'arrivée, ainsi que des services d'urgence et de soutien communautaire directement aux travailleurs migrants. Les services fournis par ces organisations communautaires permettent de répondre aux défis quotidiens auxquels sont confrontés les travailleurs étrangers temporaires en matière d'accès à l'information sur les différents programmes gouvernementaux et le système d'immigration, et les aident à comprendre et à exercer leurs droits pendant qu'ils vivent et travaillent au Canada. Jusqu'à maintenant, plus de 300 000 interactions de service avec des travailleurs étrangers temporaires dans l'ensemble du pays ont été signalées par les bénéficiaires de contributions du PSTM. Dans le cadre du budget de 2024, le gouvernement du Canada s'est engagé à prolonger le programme de deux ans, jusqu'en 2026, avec un financement supplémentaire de 41 millions de dollars.

Le PMI et le Programme des TET ont également mis en place une structure de gouvernance solide qui favorise une mobilisation régulière des principaux intervenants, notamment les organisations de soutien aux travailleurs migrants, les partenaires fédéraux/PT, les partenaires internationaux (par l'intermédiaire du Programme des travailleurs agricoles saisonniers) et les groupes d'employeurs. Ces structures facilitent la coopération sur les questions clés de la protection des travailleurs.

En ce qui concerne la nécessité de recueillir, d'analyser et de diffuser des données sur l'expérience des travailleurs migrants et leur rôle sur le marché du travail, EDSC et IRCC disposent déjà de systèmes de données qui permettent une surveillance et une déclaration exhaustives et fiables concernant l'utilisation et les résultats des programmes, ce qui aide à mettre en évidence les lacunes et les tendances potentielles et à en tenir compte. Les options de programme et de politique sont modélisées à l'aide des données du Programme des TET et des données d'IRCC sur les permis de travail. En outre, le PMI recueille et communique divers indicateurs, afin qu'IRCC puisse analyser les aspects sexospécifiques des ressortissants étrangers venant travailler au Canada avec un permis de travail délivré par le PMI. Les deux ministères reconnaissent l'importance d'appliquer l'approche d'analyse comparative entre les sexes Plus (ACS Plus) et étudient les possibilités de recueillir et d'intégrer de plus amples données d'ACS Plus dans la surveillance et la production de rapports du programme.

En outre, le Programme des TET publie des statistiques trimestrielles sur l'étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) sur le portail de données ouvertes du gouvernement, qui indique le nombre d'employeurs, d'EIMT approuvées et de postes demandés, ventilés en fonction de diverses caractéristiques, comme le volet du

programme, la profession, le secteur, le lieu de travail et le pays d'origine. En outre, le Programme des TET publie deux listes d'employeurs qui ont reçu une décision positive ou négative concernant leur EIMT (nom de l'entreprise, emplacement de l'employeur, et nombre d'EIMT et de postes demandés). Les délais de traitement des EIMT par volet sont également affichés chaque mois sur le site <https://www.canada.ca>. Au moyen de mécanismes de rapport ministériels, le Programme des TET rend également compte chaque année au Parlement 1) du pourcentage de demandes admissibles traitées dans les 10 jours ouvrables, et 2) du taux de non-conformité global parmi les employeurs inspectés au cours de l'exercice financier.

Recommandation 2 : Le Comité reconnaît que les permis de travail liés à un employeur limitent la flexibilité de ces derniers et augmentent la vulnérabilité des travailleurs migrants face à la violence et, par conséquent, recommande au gouvernement du Canada qu'il :

- **élimine 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 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.**

Le gouvernement du Canada prend acte de la recommandation 2. Les permis de travail liés à un employeur supportent la gestion et l'intégrité des programmes de travailleurs étrangers temporaires du Canada. Ils permettent de s'assurer que ces programmes sont utilisés pour répondre à un besoin précis et temporaire en matière de main-d'œuvre lorsque les Canadiens et les résidents permanents ne sont pas disponibles. Les employeurs des détenteurs de permis de travail liés à un employeur sont soumis à un régime de conformité, y compris des inspections, qui vise à garantir que les employeurs respectent les exigences du programme et les obligations réglementaires, et qu'ils sont tenus responsables pour le traitement des travailleurs.

Pour aider les détenteurs de permis de travail liés à un employeur qui subissent ou risquent de subir des abus dans le cadre de leur travail, IRCC a mis en place un permis de travail ouvert pour les travailleurs vulnérables. Les travailleurs étrangers temporaires

peuvent faire demande pour ce permis afin de quitter des situations de violences sans mettre en péril l'état de leur immigration ou leur autorisations de travail, s'ils subissent de violence physique, sexuel, psychologique ou financier dans le cadre de leur travail. Ce permis leur permet de travailler temporairement pour presque n'importe quel employeur au Canada. Il atténue également certains des obstacles auxquels les travailleurs migrants étaient auparavant confrontés lorsqu'ils dénonçaient des abus, comme la crainte d'être expulsés, ou de subir des représailles de la part de l'employeur. Le Ministère continuera de collaborer étroitement avec tous les partenaires, afin de garantir l'amélioration continue des mesures visant à mieux soutenir et protéger les travailleurs étrangers temporaires.

EDSC, en collaboration avec IRCC, cherche également à élaborer un nouveau programme de main-d'œuvre étrangère pour l'agriculture et la transformation du poisson. Annoncé dans le budget de 2022, ce nouveau volet devrait être pleinement mis en œuvre dès 2027, et propose d'ajouter un nouveau permis de travail lié au volet, qui permettra d'accroître la mobilité des travailleurs dans les secteurs de l'agriculture et de la transformation saisonnière du poisson, des fruits de mer et des fruits et légumes. Ce permis de travail sera conçu en mettant l'accent sur l'amélioration de la collecte et de la fiabilité des données. On consulte actuellement les intervenants au sujet du développement de ce nouveau volet. De plus amples détails pourraient être annoncés dès l'hiver 2025.

En ce qui concerne la recommandation d'investir dans des conseils sectoriels régionaux pour remplacer les employeurs en tant qu'entité responsable de la présentation des EIMT, cela n'est pas autorisé, car le règlement relatif au programme en vertu du RIPR exige qu'un « employeur » soit actif en affaires en ce qui concerne l'offre d'emploi faite et soit donc l'entité responsable de l'embauche et de la rémunération des travailleurs, de la vérification des conditions de travail et de la sécurité sur le lieu de travail, et de la supervision directe du travail de ses travailleurs. Ces exigences, définies en vertu du RIPR, favorisent l'intégrité du programme en assurant que les employeurs font des offres d'emploi authentiques, qu'ils peuvent satisfaire leurs obligations aux travailleurs, et qu'ils sont soumis au système de conformité.

Recommandation 3 : Le Comité reconnaît que ni les programmes de travail des migrants ni les travailleurs ne sont véritablement temporaires, et recommande donc au gouvernement du Canada qu'il :

- **donne suite à son engagement pris 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'admissibilité en matière de langue et de scolarité 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.**

Le gouvernement du Canada soutient partiellement la recommandation 3. Le 21 mars 2024, le ministre d'IRCC a annoncé qu'il s'engageait à commencer à intégrer des objectifs pour les arrivées de résidents temporaires dans le Plan annuel des niveaux d'immigration, en commençant par le plan 2025-2027. L'intégration des résidents temporaires vise à renforcer l'alignement entre la planification de l'immigration, les capacités communautaires et les besoins du marché du travail, et à soutenir une croissance démographique prévisible. Dans le cadre de cette annonce, un premier objectif a été proposé pour réduire la proportion de résidents temporaires au Canada à 5 % de la population totale d'ici la fin de 2026. Cet objectif doit être établi de manière définitive à l'automne 2024, à l'issue des consultations avec les homologues PT, dans le cadre du processus de planification annuelle des niveaux. Le recours aux voies existantes et l'exploration de nouvelles voies d'accès à la résidence permanente pour les diplômés internationaux et les travailleurs temporaires restent une priorité fédérale.

Dans le cas des demandeurs de résidence permanente à l'étranger qui ont été approuvés en principe, IRCC finance des services avant l'arrivée afin de préparer les nouveaux arrivants à la vie et au travail au Canada. Ces services touchent un vaste éventail de sujets, notamment le système de santé au Canada, l'admissibilité aux services et la manière de demander une couverture provinciale ou territoriale. Les résidents temporaires peuvent accéder aux renseignements publics avant l'arrivée fournis sur le site web d'IRCC et sur les sites web des organisations financées par IRCC qui fournissent des services avant l'arrivée et des services d'aide à l'établissement au Canada. Les travailleurs étrangers temporaires peuvent également bénéficier de services financés par le PSTM pour les aider à composer avec les difficultés de la vie quotidienne, notamment en les aidant à obtenir des renseignements sur les différents programmes gouvernementaux. En outre, IRCC s'est engagé à simplifier et à rationaliser les programmes d'immigration dans « Un plan pour y arriver : Un système d'immigration pour l'avenir du Canada » en 2023. Cet engagement comprend une évaluation des possibilités de compatibilité entre programmes et la détermination de l'harmonisation potentielle avec les programmes provinciaux afin de faciliter l'accès des clients et de veiller à ce que les efforts en matière d'immigration permanente correspondent aux besoins du marché du travail canadien.

En ce qui concerne les exigences linguistiques, la maîtrise d'une langue officielle est essentielle à l'intégration réussie des immigrants économiques du Canada et contribue à garantir que les nouveaux résidents permanents restent capables de s'adapter à l'évolution de la situation économique et d'obtenir des renseignements sur les écoles, les soins de santé, les programmes sociaux, le logement, les possibilités d'emploi, les prestations d'assurance-emploi, ainsi que les droits civiques et juridiques au Canada. Les exigences minimales en matière de scolarité sont également un facteur clé de la réussite des nouveaux arrivants et contribuent à leur assurer des revenus suffisants à long terme pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille. Pour mieux soutenir les transitions vers la résidence permanente, le gouvernement a mis à l'essai de nouvelles approches en matière d'immigration économique. Par exemple, en février 2024, des modifications ont été apportées au Programme pilote sur l'agroalimentaire, afin de mettre à l'essai une nouvelle approche pour les demandeurs au Canada. Ces travailleurs peuvent désormais choisir de satisfaire aux conditions de l'offre d'emploi, ou à l'exigence relative à la scolarité (études secondaires au Canada ou obtention d'un diplôme étranger au niveau secondaire, avec vérification de l'évaluation des diplômes d'études).

Le PTET comprend deux volets spécialement conçus pour permettre aux travailleurs étrangers temporaires d'accéder à la résidence permanente : le volet de la double intention et le volet réservé aux résidents permanents. Les deux volets de résidence

permanente permettent aux travailleurs étrangers temporaires d'entrer dans le pays au moyen de programmes d'immigration, comme Entrée express, le Programme pilote sur l'agroalimentaire, le Programme d'immigration au Canada atlantique ou l'un des Programmes des candidats des provinces.

Les programmes économiques régionaux, tel que le Programme des candidats des provinces (PCP), sont particulièrement efficaces pour faire passer les résidents temporaires aux résidents permanents. Le PCP est administré conjointement avec les PT, et vise la transition des résidents temporaires qui possèdent des compétences recherchées dans leur province ou territoires, à des résidents permanents. Même si leur admission générale est moins nombreuse, le Programme d'immigration au Canada atlantique et le Programme pilote d'immigration dans les communautés du Nord, sont également des voies clés qui soutiennent la transition de résidence temporaires à résidence permanente.

En outre, le gouvernement du Canada a renforcé la réglementation touchant les consultants en immigration en créant le Collège des consultants en immigration et en citoyenneté (le Collège), qui a ouvert ses portes en 2021. Le Collège est une institution indépendante qui protège le public et les consultants en règle contre ceux qui profitent des personnes en situation de vulnérabilité en vérifiant les consultants en immigration autorisés et en acceptant les plaintes concernant la conduite professionnelle d'un consultant autorisé. Il dispose de nouveaux outils et d'outils améliorés pour mener des enquêtes sur les fautes professionnelles et sanctionner les consultants qui se livrent à des activités d'exploitation.

Recommandation 4 : Le Comité 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 canadiens de travailleurs migrants;**
- **reconnaisse les barrières auxquelles les travailleuses migrantes et les travailleurs migrants issus de la diversité de genre font face quand vient le temps de 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 homologues provinciaux, territoriaux et municipaux afin d'éviter le chevauchement des efforts et de faire en sorte que l'information concernant la non-conformité soit diffusée auprès de toutes les parties concernées.**

Le gouvernement du Canada soutient partiellement cette recommandation. IRCC et EDSC disposent de pouvoirs leur permettant d'effectuer des inspections inopinées auprès des employeurs. IRCC effectue des inspections sur place auprès des employeurs de détenteurs de permis de travail liés à un employeur dans le cadre du PMI. IRCC est actuellement en train de se doter des moyens et des capacités nécessaires pour effectuer des inspections inopinées sur les lieux, et prévoit mettre en œuvre cette approche dès que possible. Le Programme des TET procède à des inspections sur place, annoncées ou non, ainsi qu'à des inspections virtuelles. Les inspections inopinées constituent l'approche privilégiée dans les cas où une situation flagrante est décelée, notamment lorsque la santé et la sécurité des travailleurs étrangers temporaires peuvent être menacées. En raison du paysage post-pandémique évolutif, il y a eu augmentation de la proportion d'inspections sur place inopinées, bien qu'une combinaison d'inspections sur place annoncées et inopinées reste importante pour assurer l'efficacité des visites, notamment en veillant à ce que l'employeur soit présent et disponible.

EDSC et IRCC collaborent également étroitement avec les intervenants et les partenaires aux niveaux fédéral, provincial, international et sectoriel afin de partager des renseignements et de collaborer en ce qui concerne les questions liées aux travailleurs migrants, tout en respectant la compétence des PT. Par exemple, l'application du Code criminel est confiée à l'Agence des services frontaliers du Canada, à la Gendarmerie royale du Canada et à la police locale. Il existe également un groupe de travail fédéral-provincial-territorial sur la protection des travailleurs et un sous-groupe réservé au logement. En outre, de nombreuses provinces exigent désormais que les employeurs qui embauchent des travailleurs étrangers temporaires dans leur province soient inscrits auprès des autorités provinciales. Le Programme des TET exige désormais la preuve de cette inscription au stade de l'EIMT. Elle s'ajoute aux objectifs fédéraux en aidant à repérer les employeurs et les tiers peu scrupuleux qui pourraient enfreindre les lois et les normes relevant de la compétence des PT. Jusqu'à maintenant, le Programme des TET a mis en œuvre les exigences du registre des employeurs avec la Colombie-Britannique, le Manitoba, la Saskatchewan et la Nouvelle-Écosse, et travaille activement avec ses partenaires pour intégrer d'autres PT à l'avenir.

Le 6 août 2024, EDSC a annoncé des mesures de renforcement supplémentaires pour décourager l'utilisation abusive du Programme des TET, notamment en appliquant une surveillance plus rigoureuse dans les domaines à haut risque lors du traitement des EIMT, en soumettant les employeurs utilisant le sous-volet de la double intention à des lignes directrices plus strictes et en étudiant la mise en œuvre de changements réglementaires concernant l'admissibilité des employeurs (certains facteurs, comme un nombre minimum d'années d'activité ou l'historique des mises à pied par l'employeur). Le 26 août 2024, EDSC a annoncé d'autres mesures de renforcement pour le volet des postes à bas salaires, à quelques exceptions près, afin de réduire la dépendance des employeurs canadiens à l'égard du Programme des TET et d'éliminer les abus et les fraudes dans le cadre du programme. Le 18 septembre 2024, les prochaines étapes et plus amples détails en ce qui concerne les changements qui entreront en vigueur le 26 septembre 2024, ont été annoncés.

En ce qui concerne les femmes et les travailleurs migrants issus de la diversité de genre, le gouvernement du Canada reconnaît les obstacles structurels supplémentaires auxquels ces groupes peuvent faire face lorsqu'ils signalent des actes de violence sexuelle et physique sur le lieu de travail. Certains emplois présentent des vulnérabilités particulières pour les travailleurs étrangers temporaires. Par exemple, les travailleurs étrangers temporaires occupant des emplois faiblement rémunérés, comme dans l'agriculture primaire, sont souvent des hommes et des membres de communautés racisées, tandis que les aides-soignants sont également souvent issus de communautés racisées, mais sont principalement des femmes. En outre, les travailleuses étrangères temporaires exerçant ces professions sont plus exposées aux abus sexuels et physiques en raison de leurs conditions de vie et de travail. Pour atténuer ces risques, le Programme des TET et le PMI ont mis en place un certain nombre de mesures destinées à aider les travailleurs migrants à mieux comprendre et à exercer leurs droits pendant leur séjour au Canada. Il s'agit notamment du PSTM, de la ligne de signalement confidentielle de Service Canada et des mesures de facilitation permettant la mobilité entre employeurs dans les situations les plus graves, comme le permis de travail ouvert pour les travailleurs vulnérables.

Recommandation 5 : Le Comité reconnaît que l'accès des travailleurs migrants aux soins de santé relève de la responsabilité partagée de la province ou du territoire et de l'employeur. Cependant, il souligne l'importance de veiller à ce que tous les travailleurs migrants aient un accès sans entrave aux soins de santé. Le Comité exhorte donc le gouvernement du Canada de collaborer avec ses homologues provinciaux et territoriaux sur cette question et :

- **de fournir davantage 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 la manière de présenter une demande de couverture provinciale ou territoriale;

- **de faire respecter les 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;**
- **de reconnaître les barrières auxquelles les travailleuses migrantes et les travailleurs migrants issus de la diversité de genre font face pour accéder à des soins de santé sexuels et reproductifs adéquats;**
- **d'envisager 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 ces soins de santé).**

Le gouvernement du Canada soutient partiellement la recommandation 5. Pour s'assurer que les nouveaux arrivants ont accès aux renseignements relatifs à l'établissement, IRCC élabore et met à jour des produits et des renseignements, comme les fiches d'information « Bienvenue au Canada », et le contenu du site web sur des sujets clés relatifs à l'établissement, dont la santé, l'emploi, le logement et l'éducation. Ces produits et renseignements sont publiés sur le site web d'IRCC et sont accessibles au public. IRCC finance également des services avant l'arrivée pour les demandeurs de résidence permanente à l'étranger, qui visent à préparer les nouveaux arrivants à la vie et au travail au Canada. Ces services comprennent des séances d'orientation qui touchent un vaste éventail de sujets, notamment le système de santé au Canada et la manière de demander une couverture provinciale ou territoriale. Les employeurs, tant dans le cadre du Programme des TET que du PMI, doivent respecter l'obligation réglementaire de fournir des renseignements sur les droits des travailleurs au plus tard le premier jour de travail de ces derniers.

Le Programme des TET exige en outre des employeurs qu'ils remettent un dépliant s'intitulant « Vos droits sont protégés », qui décrit les droits des travailleurs étrangers temporaires dans le cadre du Programme des TET, notamment le droit à un contrat de travail, l'accès aux services de santé et le droit de travailler dans un lieu de travail sans violence. Le dépliant est rédigé en termes simples et clairs, dans neuf langues. Le PSTM offre également aux travailleurs migrants des services communautaires et des services à l'arrivée, conçus pour aider les travailleurs à comprendre et à exercer leurs droits pendant leur séjour au Canada. Il s'agit notamment d'activités visant à soutenir les travailleurs étrangers temporaires dans les situations d'urgence, de transition et à risque.

Le gouvernement prend acte de la recommandation d'élargir le Programme fédéral de santé intérimaire (PFSI) aux travailleurs migrants. L'élargissement du PFSI aux travailleurs migrants dépasse le mandat prévu du programme et mettrait en péril sa durabilité. Le PFSI offre une couverture limitée et temporaire des soins de santé aux réfugiés et aux demandeurs d'asile, ainsi qu'à certains autres groupes ciblés, jusqu'à ce qu'ils puissent bénéficier d'une assurance provinciale ou territoriale. Il n'est pas destiné à tous les migrants non assurés qui viennent au Canada uniquement à des fins de travail, d'études ou de visite.

Toutefois, en réponse aux lacunes potentielles de l'assurance maladie, en septembre 2022, IRCC et EDSC ont introduit des modifications considérables au RIPR qui exigent que les employeurs fournissent un accès raisonnable aux services de santé en l'absence d'une couverture PT disponible. Des exceptions existent dans le cadre du PTAS lorsque les pays d'origine ont pris des dispositions pour que leurs travailleurs étrangers temporaires bénéficient d'une assurance maladie privée. Cette assurance couvre les soins médicaux d'urgence pour toute période pendant laquelle le travailleur étranger temporaire n'est pas couvert par le système d'assurance maladie PT applicable. IRCC et EDSC ont tous deux mis en place des régimes de conformité pour s'assurer que les employeurs respectent les exigences du RIPR et du programme.

Recommandation 6 : Le Comité a été informé des lacunes persistantes dans la collecte de données et de la nécessité d'améliorer la qualité et l'accessibilité 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 des 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.**

Le gouvernement du Canada soutient la recommandation 6. IRCC et EDSC collaborent dans le cadre d'une stratégie commune en matière de données afin de faire avancer les initiatives communes dans ce domaine et d'améliorer la prestation de services, y compris pour les populations vulnérables. La stratégie cherchera principalement à améliorer la collecte et le partage des données et à améliorer l'accessibilité et la gestion

des données désagrégées entre les organisations afin de renforcer la base factuelle et de lutter efficacement contre la discrimination systémique fondée sur des facteurs identitaires, dont le genre, l'appartenance ethnique et la langue. EDSC a également conclu de nombreuses ententes d'échange de renseignements avec des partenaires PT et fédéraux, afin de soutenir et de renforcer la protection des travailleurs étrangers temporaires et l'intégrité du Programme des TET.

En ce qui concerne la collecte de données relatives à l'identité, le Programme d'établissement d'IRCC aide les organisations communautaires et d'aide à l'établissement à recueillir des données désagrégées de haute qualité sur leurs clients dans le but d'évaluer les résultats pour les clients et l'efficacité de leur programme et de promouvoir l'amélioration continue. En outre, dans le cadre de l'approche du gouvernement du Canada visant à soutenir les nouveaux arrivants et l'intégration à plus long terme des résidents permanents, le Programme d'établissement mène des enquêtes annuelles comparant les clients qui ont utilisé les services et les non-clients qui étaient admissibles aux services, mais ne les ont pas utilisés.

Dans le cas des résidents temporaires, EDSC finance les organisations de soutien aux travailleurs migrants (OSTM) pour recueillir des données locales sur les travailleurs migrants dans le cadre du PSTM. Grâce à des rapports réguliers, les OSTM rendent compte du type de renseignements et de services fournis aux travailleurs migrants, du nombre et du type d'interactions avec les clients, ainsi que de certains renseignements démographiques, comme l'emplacement géographique, le genre et les langues parlées. En outre, le Programme des TET a géré l'enquête sur le PSTM, qui a été conçue pour évaluer la mesure dans laquelle les bénéficiaires de fonds aident les travailleurs migrants à s'informer sur leurs droits et à les exercer. L'enquête a recueilli des données désagrégées sur les travailleurs étrangers temporaires (par exemple, le genre et l'emplacement géographique) et leurs expériences de vie et de travail au Canada. Elle vise à utiliser ces données pour comprendre les variations au chapitre de la connaissance des droits et la capacité perçue d'exercer ces droits au sein de la population des travailleurs étrangers temporaires.

Je remercie les membres du Comité permanent, les témoins et les personnes qui ont soumis des mémoires écrits pour leur travail et leur dévouement.

Je vous prie d'agréer, Madame la Sénatrice, l'expression de mes meilleurs sentiments.



L'honorable Randy Boissonnault, C.P., député