



**CHAMBRE DES COMMUNES
CANADA**

LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES ET LES TRAVAILLEURS SANS STATUT LÉGAL

**Rapport du Comité permanent
de la citoyenneté et l'immigration**

Le président

David Tilson, député

MAI 2009

40^e LÉGISLATURE, 2^e SESSION

Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

Si ce document renferme des extraits ou le texte intégral de mémoires présentés au Comité, on doit également obtenir de leurs auteurs l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ces mémoires.

Les transcriptions des réunions publiques du Comité sont disponibles par Internet : <http://www.parl.gc.ca>

En vente : Communication Canada — Édition, Ottawa, Canada K1A 0S9

LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES ET LES TRAVAILLEURS SANS STATUT LÉGAL

**Rapport du Comité permanent
de la citoyenneté et de l'immigration**

Le président

David Tilson, député

MAI 2009

40^e LÉGISLATURE, 2^e SESSION

COMITÉ PERMANENT DE LA CITOYENNETÉ ET DE L'IMMIGRATION

PRÉSIDENT

David Tilson

VICE-PRÉSIDENTS

L'hon. Maurizio Bevilacqua

Thierry St-Cyr

MEMBRES

Paul Calandra

Rick Dykstra

L'hon. Jim Karygiannis

Pascal-Pierre Paillé

Alice Wong

Olivia Chow

Nina Grewal

Alexandra Mendes

Devinder Shory

AUTRES DÉPUTÉS QUI ONT PARTICIPÉ

Jean Dorion

GREFFIER DU COMITÉ

Andrew Bartholomew Chaplin

BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

Service d'information et de recherche parlementaires

Sandra Elgersma

Daniel Thompson

Penny Becklumb

COMITÉ PERMANENT DE LA CITOYENNETÉ ET DE L'IMMIGRATION

a l'honneur de présenter son

SEPTIÈME RAPPORT

Conformément à son mandat que lui confère l'article 108(2) du Règlement, le Comité a étudié les travailleurs étrangers temporaires et les travailleurs sans statut légal.

REMERCIEMENTS

Le Comité n'aurait pas réussi à terminer son étude sur les travailleurs étrangers temporaires et les travailleurs sans statut légal s'il n'avait pu compter sur la collaboration et le soutien de nombreuses personnes. La présidence et les membres du Comité tiennent en particulier à remercier les multiples témoins qui ont fait part de leurs préoccupations et points de vue durant ce projet conjoint visant à améliorer la gestion des travailleurs étrangers au Canada.

Le Comité désire également souligner le travail et l'apport de Penny Becklumb, analyste à la Bibliothèque du Parlement, qui a grandement contribué aux premières ébauches du rapport; de Sandra Elgersma et Daniel Thompson, analystes actuels à la Bibliothèque du Parlement, pour leur soutien substantiel; et de Denyse Croteau et Maxime Ricard de la Direction des comités, qui ont appuyé de façon soutenue l'exécution logique du plan d'étude du Comité.

Le Comité aimerait aussi remercier les traducteurs et interprètes du ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux, de même que les services de soutien de la Direction des comités de la Chambre des communes.

Finalement, la présidence tient à remercier les membres actuels et passés du Comité qui n'ont pas compté leurs heures de travail pour réaliser l'étude ayant mené à la publication de ce rapport dans cet important dossier.

AVANT-PROPOS

Au cours de la deuxième session de la 39^e législature, le Comité a parcouru le Canada du 31 mars au 17 avril pour entendre des témoignages sur les travailleurs étrangers temporaires et les travailleurs sans statut légal (ou sans papiers¹) et sur deux autres sujets. Durant une période de trois semaines, il a reçu une bonne centaine de mémoires (voir l'annexe B) et entendu plusieurs dizaines de témoins (voir l'annexe A) dans les 12 villes où il s'est arrêté : Vancouver, Edmonton, Moosejaw, Winnipeg, Kitchener-Waterloo, Scarborough, Toronto, Dorval, Québec, Fredericton, Halifax et St. John's. Le Comité actuel a cru qu'il était important de terminer ce travail pendant la 40^e législature.

Les travailleurs étrangers temporaires et les travailleurs sans statut légal ont des parcours d'entrée au Canada qui sont différents, des statuts différents et des perspectives différentes de participation économique et sociale à la vie canadienne. Cependant, ils ont en commun leur statut non permanent et leur vulnérabilité à l'exploitation, ils viennent combler les mêmes pénuries de main-d'œuvre et ont les mêmes difficultés à obtenir leur résidence permanente.

La partie I du présent rapport s'attache aux programmes canadiens d'immigration destinés aux travailleurs étrangers temporaires. Elle met en lumière la situation actuelle et la vision pour l'avenir, les possibilités de transition du statut de travailleur temporaire à celui de résident permanent et divers aspects des programmes eux-mêmes, à savoir leurs composantes administratives, la protection des travailleurs et l'expérience des travailleurs.

La partie II porte sur les travailleurs sans statut légal, terme adopté par le Comité au cours de son étude. Elle propose des moyens d'enrayer la croissance de la population de travailleurs sans statut légal.

1 Tout au long des audiences, le Comité a utilisé le terme « sans papiers » pour désigner ce groupe de travailleurs. Il estime toutefois que le terme « sans statut légal » est plus juste pour qualifier les personnes qui n'ont pas actuellement de statut légal au Canada, qu'elles aient ou non déjà eu des contacts avec les autorités (et, par conséquent, obtenu des papiers).

TABLE DES MATIÈRES

PARTIE I : LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES.....	1
CHAPITRE 1 : SITUATION ACTUELLE ET VISION DU COMITÉ POUR L'AVENIR.....	1
Introduction	1
Comment nous en sommes arrivés là.....	2
A. Pénurie de travailleurs.....	2
B. Le système d'immigration.....	4
Vision pour l'avenir.....	5
CHAPITRE 2 : TRANSITION DU STATUT DE TRAVAILLEUR TEMPORAIRE À CELUI DE RÉSIDENT PERMANENT	9
Introduction	9
Programme des candidats des provinces	10
Programme des aides familiaux résidants	11
Catégorie de l'expérience canadienne.....	13
Changements favorables aux travailleurs étrangers temporaires	14
A. Accompagnement familial	14
B. Permis de travail pour les membres de la famille	16
CHAPITRE 3 : COMPOSANTES ADMINISTRATIVES DU PROGRAMME	19
Introduction	19
Avis relatifs au marché du travail (AMT)	19
A. Évaluation de la pénurie de main-d'œuvre	21
B. Accélération du traitement des demandes de « permis d'embauche » (demandes d'AMT actuelles).....	24
C. Autres améliorations.....	24

Taux de salaire courants.....	25
Permis de travail	27
CHAPITRE 4 : PROTECTION DES TRAVAILLEURS.....	31
Introduction	31
Communication aux travailleurs de renseignement sur leurs droits et sur les moyens d’obtenir de l’aide.....	32
A. Renseigner les intéressés dans leur pays d’origine.....	32
B. Renseigner les travailleurs étrangers au Canada.....	33
Organismes de recrutement	34
A. Communiquer des renseignements à toutes les parties.....	37
B. Intenter des poursuites contre les pratiques illégales en vertu des dispositions existantes	39
Soutien des travailleurs.....	41
Surveillance et vérification de la conformité des employeurs.....	42
Mesures de protection symboliques.....	46
CHAPITRE 5 : EXPÉRIENCE DES TRAVAILLEURS	47
Introduction	47
Recours aux prestations et à l’assurance sociale	47
Résidence	51
PARTIE II : TRAVAILLEURS SANS STATUT LÉGAL	55
INTRODUCTION.....	55
ENRAYER LA CROISSANCE DE LA POPULATION DE TRAVAILLEURS SANS STATUT LÉGAL	59
CONCLUSION	61
LISTE DES RECOMMANDATIONS.....	63

ANNEXE A : LISTE DES TÉMOINS ENTENDUS DURANT LA DEUXIÈME SESSION DE LA 39 ^E LÉGISLATURE	71
ANNEXE B : LISTE DES MÉMOIRES	81
DEMANDE DE RÉPONSE DU GOUVERNEMENT	83
OPINION COMPLÉMENTAIRE DU PARTI CONSERVATEUR	85
OPINION COMPLÉMENTAIRE DU BLOC QUÉBÉCOIS	89
OPINION COMPLÉMENTAIRE DU NOUVEAU PARTI DÉMOCRATIQUE	91

PARTIE I : LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

CHAPITRE 1 : SITUATION ACTUELLE ET VISION DU COMITÉ POUR L'AVENIR

Introduction

[...] des restaurants ferment leurs portes parce qu'ils ne trouvent pas de personnel. McDonald ferme à l'heure du déjeuner parce qu'il ne trouve pas de serveurs. Il n'assure donc que le service à l'auto².

Pour la première fois de son histoire, la province [l'Alberta] a accueilli en 2006 plus de travailleurs étrangers temporaires que d'immigrants permanents³.

Certaines régions du Canada vivent une nouvelle réalité en matière d'immigration et d'emploi. Les besoins en main-d'œuvre sont comblés par un nombre grandissant de travailleurs étrangers temporaires et par des travailleurs sans statut légal. Ce nouveau contexte et la nette expansion du Programme des travailleurs étrangers temporaires ont amené le Comité à entreprendre une étude sur les travailleurs étrangers temporaires et les travailleurs sans statut légal.

En décembre 2007, il y avait 201 057 travailleurs étrangers temporaires au Canada, dont 115 470 étaient entrés pour la première fois au pays cette année-là (57 p. 100). Les premières entrées ont augmenté dans l'ensemble, mais la hausse est particulièrement marquée dans des provinces comme l'Alberta (3,6 fois depuis 2003) et la Colombie-Britannique (1,8 fois depuis 2003). Le tableau ci-dessous présente, pour chaque province, les données de 2007 sur la première entrée, la rentrée et l'effectif⁴ des travailleurs étrangers temporaires et sur le nombre de nouveaux résidents permanents.

2 Alex Istifo, St. Maratken Community Society Inc., *Témoignages*, réunion n° 20, 2 avril 2008, 0930.

3 Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 424, notes de présentation, 1^{er} avril 2008, p. 1.

4 La « première entrée » se rapporte aux résidents temporaires admis dans le système de Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) pour la première fois. La « rentrée » a trait aux résidents temporaires qui se sont vu délivrer un nouveau permis à l'étranger ou à un point d'entrée durant l'année civile visée. L'« effectif » désigne le nombre de résidents temporaires présents dans le système de CIC le 1^{er} décembre. Source : *Faits et chiffres 2007*, <http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/statistiques/faits2007/index.asp>.

Tableau 1 : Travailleurs étrangers temporaires (première entrée, rentrée et effectif⁵) et résidents permanents, par province, 2007

	C.-B.	Alb.	Sask.	Man.	Ont.	Qc	N.-B.	N.-É.	T.-N.	Î.-P.-É.
Première entrée	29 006	24 371	1 851	2 878	37 184	15 047	904	1 253	1 071	153
Rentrée	7 376	5 034	630	1 056	26 813	7 392	388	419	176	67
Effectif	43 375	37 257	2 998	4 603	82 873	23 458	1 427	2 051	887	298
<i>Résidents permanents</i>	38 941	20 857	3 517	10 955	111 312	45 208	1 643	2 520	545	992

Il ressort de ces données statistiques que les travailleurs étrangers temporaires jouent un rôle dans la société canadienne plus que jamais auparavant. Compte tenu de la forte expansion du programme, il est devenu nécessaire, pour les décideurs, de se demander comment nous en sommes arrivés là et de tracer une vision pour l'avenir. Ce sont les deux questions traitées dans le présent chapitre.

Comment nous en sommes arrivés là

La réponse est simple : il n'y a pas assez de travailleurs au Canada pour répondre à la demande de main-d'œuvre expérimentée dans certains secteurs. La réalité, cependant, est beaucoup plus complexe et exige que l'on se penche sur les causes de la pénurie de travailleurs et sur le système actuel d'immigration au Canada, qui sont deux des principaux éléments moteurs de la demande de travailleurs étrangers temporaires.

A. Pénurie de travailleurs

Nous en sommes au point... Comme économiste, c'est une chose que je n'ai jamais vue et que je ne m'attendais jamais à voir. Il arrive que des entreprises ne puissent pas fonctionner parce qu'elles ne peuvent pas obtenir de capitaux, parce qu'elles ne trouvent pas de clientèle, parce que les prix de leurs produits ne sont pas assez élevés pour qu'il soit possible de dégager un bénéfice. Aujourd'hui, pour la première fois, des entreprises qui satisfont à toutes ces conditions ne peuvent mener leurs activités faute d'avoir assez de main-d'œuvre⁶.

Les gens ne perçoivent pas tous la pénurie de travailleurs de la même façon, mais ils s'entendent pour dire que le Canada est confronté à certaines réalités démographiques qui amenuisent la main-d'œuvre disponible. Avons-nous fait ce qu'il faut pour tirer pleinement parti de la main-d'œuvre dans cette conjoncture? Le Comité a entendu des opinions divergentes à ce sujet. D'une part, des témoins ont dit que les employeurs préféreraient faire venir des travailleurs étrangers temporaires plutôt que d'offrir un salaire et

5 *Ibid.*

6 Roslyn Kunin, Canada West Foundation, *Témoignages*, réunion n° 18, 31 mars 2008, 1330.

des avantages sociaux plus intéressants à des Canadiens ou d'investir dans la formation et le recrutement. D'autre part, les employeurs ont fait état d'importantes mesures d'embauche au sur le plan local, mais qui n'ont pas suffi à combler tous leurs besoins en effectif, de sorte qu'ils peinent encore à soutenir la concurrence.

L'utilisation optimale de la main-d'œuvre est une responsabilité partagée. Les témoins ont proposé de nombreuses améliorations qui réduiraient la demande de travailleurs étrangers temporaires. Par exemple, on pourrait accroître la mobilité de la main-d'œuvre au Canada en instaurant des encouragements fiscaux à la réinstallation et des normes professionnelles harmonisées⁷. Une meilleure reconnaissance des titres de compétence acquis à l'étranger accélérerait le recrutement de nouveaux immigrants⁸. Par ailleurs, un soutien à la formation, y compris la formation en apprentissage, permettrait d'attirer de jeunes Canadiens⁹ alors que l'ouverture plus grande du marché du travail aux retraités aiderait à retenir des gens d'expérience¹⁰. Des témoins ont préconisé le recours à différentes mesures pour les groupes sous-employés, comme les femmes et les Autochtones, en donnant des exemples de programmes efficaces¹¹. Enfin, les employeurs doivent chercher à savoir pourquoi certains emplois sont peu attrayants et à améliorer les conditions de travail¹². Les témoins qui ont proposé ces diverses mesures d'aide à l'emploi craignaient que le recours aux travailleurs étrangers temporaires ne soit qu'un expédient et risque de compromettre l'investissement dans d'autres mesures¹³.

Certains des employeurs et associations patronales entendus par le Comité ont exprimé un autre point de vue. Ils ont signalé que la pénurie de main-d'œuvre restreint les débouchés commerciaux et que l'accès à des travailleurs étrangers temporaires est essentiel pour stabiliser et faire prospérer les entreprises¹⁴. D'autres ont parlé de grandes campagnes de recrutement local qui ont donné peu de nouvelles recrues ou d'employés fiables pouvant rester sur une longue période¹⁵. D'autres encore ont mentionné des investissements durables dans le recrutement, par exemple la création d'un poste de coordonnateur pour resserrer les relations avec les Premières nations et améliorer le modèle de recrutement — mesures qui ne sont pas très utiles vu la pénurie actuelle¹⁶.

7 BC and Yukon Building and Construction Trades Council, mémoire, 31 mars 2008.

8 Wayne Peppard, SUCCESS, *Témoignages*, réunion n° 18, 31 mars 2008, 1435; Edmonton Mennonite Centre for Newcomers, mémoire, 1^{er} avril 2008, p. 5.

9 Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 424, mémoire, 1^{er} avril 2008, p. 2.

10 Martin Collacott, Fraser Institute, *Témoignages*, réunion n° 18, 31 mars 2008, 1335.

11 Par exemple, le Mainland Nova Scotia Building and Construction Trades Council a fait mention du programme « Techsploration », conçu pour attirer les femmes dans les métiers de la construction. Mémoire, 16 avril 2008, p. 5.

12 Travailleurs canadiens de l'automobile, mémoire, 8 avril 2008.

13 Alberta Federation of Labour, mémoire, 1^{er} avril 2008.

14 Miles Kliner, Sunterra Meats, *Témoignages*, réunion n° 19, 1^{er} avril 2008, 1420.

15 Carol Logan, Prince George Hotel, *Témoignages*, réunion n° 34, 16 avril 2008, 1010.

16 Rory McAlpine, Maple Leaf Foods Inc., *Témoignages*, réunion n° 22, 3 avril 2008, 1020.

Plusieurs témoins ont affirmé que le recours aux travailleurs étrangers temporaires n'est pas une solution économique ou facile et qu'il serait préférable de répondre aux besoins en puisant dans la main-d'œuvre locale¹⁷.

B. Le système d'immigration

[...] on ne devrait pas compter sur le programme des travailleurs étrangers temporaires pour offrir plus qu'il ne le peut. Le Canada possède un certain nombre d'instruments de politique qui peuvent contribuer davantage à accroître la performance de notre marché du travail que peut le faire un programme de travailleurs étrangers temporaires considérablement élargi. De même, des améliorations dans d'autres secteurs du programme d'immigration du Canada peuvent procurer des avantages plus grands et plus durables¹⁸.

Deux aspects du système d'immigration canadien contribuent, semble-t-il, à faire augmenter la demande de travailleurs étrangers temporaires : l'arriéré dans le traitement des demandes de résidence permanente et les règles actuelles de sélection des immigrants de la composante économique.

Selon Citoyenneté et Immigration Canada (CIC), au printemps de 2008, 925 000 demandes de résidence permanente étaient en attente de traitement, dont 585 000 viennent d'éventuels immigrants de la catégorie des travailleurs qualifiés. Cet arriéré se traduit par de longs délais d'attente : à l'heure actuelle, 80 p. 100 des demandes d'immigration de travailleurs qualifiés adressées au gouvernement fédéral sont traitées dans un délai de 62 mois, et 30 p. 100 des dossiers se règlent en 21 mois¹⁹. Comme ces délais ne sont pas compatibles avec l'évolution constante du marché du travail, les employeurs ont recours au Programme des travailleurs étrangers temporaires pour faire entrer de la main-d'œuvre plus rapidement au Canada.

Les employeurs font aussi appel au Programme des travailleurs étrangers temporaires afin d'obtenir les services d'autres travailleurs que ceux de la composante économique. Au départ, le programme comportait trois volets : les travailleurs agricoles saisonniers, les aides familiaux résidents et les travailleurs possédant des compétences très spécialisées qui n'existaient pas au Canada. En 2002, reconnaissant qu'une main-d'œuvre non qualifiée était nécessaire, le gouvernement fédéral a lancé un projet pilote (devenu un programme destiné aux travailleurs temporaires) pour les personnes ayant un

17 Par exemple, Rosylin Kunin, à titre personnel, *Témoignages*, réunion n° 18, 31 mars 2008, 1405.

18 Colin Busby, analyste des politiques, Institut C.D. Howe, *Témoignages*, réunion n° 28, 9 avril 2008, 1310.

19 CIC, *Renseignements statistiques : Demandes traitées dans les bureaux canadiens des visas — Travailleurs qualifiés — fédéral*, <http://www.cic.gc.ca/francais/information/delais/internationale/02a-qualifies-fed.asp>.

niveau de formation limité. Les participants à ce type de programme ne sont pas tenus de remplir les critères de sélection des immigrants de la composante économique en ce qui a trait à la connaissance d'une langue officielle, au niveau de scolarité ou au métier exercé.

Les témoins ont régulièrement fait mention de ces difficultés dans leurs propos sur le Programme des travailleurs étrangers temporaires. Ils ont encouragé le Comité à réclamer un système d'immigration plus efficace qui répond aux exigences du marché du travail²⁰. Certains se sont dits inquiets de l'apparition d'un système considéré comme à deux vitesses, qui peut accorder le statut de résident permanent aux personnes instruites et qualifiées, mais ne donne qu'un statut de travailleur temporaire aux personnes peu qualifiées²¹.

Le propriétaire du restaurant Tim Hortons, sur Albert Street, m'a dit, « John, je n'ai pas besoin de médecin, je n'ai pas besoin d'avocat, je n'ai pas besoin de comptable, mais j'ai besoin de quelqu'un qui soit capable de verser du café, c'est de cela que j'ai besoin²² ».

On sait que bien souvent, nos ouvriers agricoles ne répondent même pas aux critères de base en matière d'admissibilité. Je pense que dans l'avenir, il pourrait être intéressant de développer cette porte d'entrée, de façon à permettre à ces gens de devenir citoyens canadiens²³.

Vision pour l'avenir

L'immigration, ce n'est pas une technique pour combler les pénuries sur le marché du travail en allant chercher une main-d'œuvre « juste à temps ». CIC n'est pas une agence de placement. Nous devrions bâtir un pays composé de citoyens actifs²⁴.

Les travailleurs étrangers temporaires contribuent à l'économie canadienne, et tous les Canadiens en bénéficient indirectement²⁵.

20 Par exemple, KAIROS, Initiatives canadiennes œcuméniques pour la justice, 8 avril 2008; Association canadienne des restaurateurs et des services alimentaires, 9 avril 2008; Ontario Council of Agencies Serving Immigrants, 9 avril 2008.

21 Par exemple, Macdonald Scott, consultant en immigration, à titre personnel, *Témoignages*, réunion n° 25, 8 avril 2008, 1020; Eugénie Depatie-Pelletier, chercheuse associée, Chaire de recherche du Canada en droit international des migrations, Université de Montréal, à titre personnel, *Témoignages*, réunion n° 31, 14 avril 2008, 1315.

22 John Hopkins, à titre personnel, *Témoignages*, réunion n° 20, 2 avril 2008, 1020.

23 Pierre Lemieux, Union des producteurs agricoles, *Témoignages*, réunion n° 29, 10 avril 2008, 1135.

24 Victor Wong, directeur général, Conseil national des Canadiens chinois, *Témoignages*, réunion n° 26, 8 avril 2008, 1320.

25 Janet McLaughlin, à titre personnel, *Témoignages*, réunion n° 24, 7 avril 2008, 1325.

Après avoir entendu une bonne centaine de témoins, le Comité a conclu que le Programme des travailleurs étrangers temporaires avait beaucoup changé depuis sa création. Alors qu'à ses débuts, il visait les rares cas de véritable pénurie, il est devenu pour beaucoup de participants (employeurs comme travailleurs) le moyen le plus rapide et le plus efficace de faire entrer des immigrants au Canada pour combler des pénuries persistantes de main-d'œuvre.

L'expansion du Programme tient à l'incapacité du Canada d'accueillir rapidement les immigrants de la composante économique dont il a besoin. On a dit maintes et maintes fois au Comité que le système d'immigration ne fonctionnait pas et que, s'il était modifié, la demande de travailleurs temporaires diminuerait. Les témoins s'accordaient largement à reconnaître que la résidence permanente était plus souhaitable pour la consolidation de notre pays que le recours à un nombre croissant de travailleurs temporaires. Les changements apportés par la partie 6 de la *Loi d'exécution du budget de 2008 (C-50)* au cours de la deuxième session de la 39^e législature visent à remédier aux déficiences de la composante économique du programme d'immigration. Il est encore trop tôt pour évaluer les répercussions de ces changements. C'est pourquoi le Comité estime qu'une étude plus poussée et une modification du programme destiné aux travailleurs étrangers qualifiés pourraient être nécessaires. Dans l'intervalle, il est évident que les employeurs, les collectivités et même des secteurs de l'économie en sont venus à compter sur les travailleurs étrangers temporaires.

Le Comité estime que les travailleurs étrangers temporaires ne représentent qu'une des solutions à la pénurie de main-d'œuvre. Il faut aussi adopter d'autres mesures, par exemple, améliorer l'intégration économique des immigrants et d'autres qui demeurent en marge de la vie économique; accroître la mobilité des travailleurs; investir dans la formation, la formation en apprentissage et le recyclage et améliorer la productivité. Les recommandations présentées plus loin témoignent de cette approche multilatérale et des vues du Comité sur le rôle qui revient au Programme des travailleurs étrangers temporaires. Le recrutement de ces travailleurs devrait s'ajouter, plutôt que suppléer, aux investissements dans le marché du travail local. Qui plus est, le coût du recrutement d'un travailleur étranger temporaire devrait refléter ce que coûte véritablement le maintien d'un lieu de travail sain et sécuritaire où les étrangers jouissent des mêmes conditions de travail que les Canadiens.

Comme les employeurs se fient au Programme des travailleurs étrangers temporaires à court terme et comme il faut du temps pour appliquer des solutions durables, le Comité ne propose pas d'en modifier le champ d'action ni l'objet. La plupart de ses recommandations visent plutôt à améliorer le programme actuel, à renforcer la protection des travailleurs et à faciliter le respect des exigences pour les employeurs. Elles comblent des lacunes qui ne devraient même pas exister. Le Comité tient toutefois à signaler que son objectif est l'existence d'un système d'immigration fonctionnel qui fait une

place beaucoup plus restreinte aux travailleurs étrangers temporaires. Le futur Programme des travailleurs étrangers temporaires devrait être ciblé et assujéti à une disposition de caducité qui donnerait lieu à des examens réguliers des conditions du marché du travail²⁶.

Recommandation 1

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada conserve l'actuel Programme des travailleurs étrangers temporaires, dans une version peut-être améliorée par suite des recommandations du présent rapport, pour répondre aux besoins temporaires en main-d'œuvre, tels que les besoins qui sont saisonniers ou susceptibles d'être cycliques.

Le présent rapport reconnaît que le Programme des travailleurs étrangers temporaires soulève des problèmes, dont certains sont connus depuis un certain temps et d'autres ont surgi avec son expansion rapide. Tout en formulant des recommandations pour aplanir bon nombre de ces problèmes, le Comité est d'avis qu'une surveillance et une évaluation suivies s'imposent pour que le programme puisse évoluer en fonction de la conjoncture. Un organisme indépendant pourrait se pencher sur d'autres questions préoccupantes, surveiller les changements dans les programmes ou les politiques et faciliter l'abolition de la plupart des mesures destinées aux travailleurs étrangers temporaires.

Recommandation 2

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada crée un conseil consultatif sur la situation des travailleurs étrangers temporaires, composé de divers intervenants et chargé de lui présenter périodiquement de l'information et des recommandations. Le conseil consultatif devrait disposer d'un vaste mandat qui comprendrait des activités permanentes de suivi, de surveillance et d'examen des mesures destinées aux travailleurs étrangers temporaires.

26 M. Don DeVoretz a fait valoir qu'un bon programme de travailleurs étrangers temporaires est ciblé et soumis à une disposition de caducité. *Témoignages*, réunion n° 18, 31 mars 2008, 1345.

CHAPITRE 2 : TRANSITION DU STATUT DE TRAVAILLEUR TEMPORAIRE À CELUI DE RÉSIDENT PERMANENT

Introduction

Ce sont de bons travailleurs. Si nous ne pouvons pas combler les postes et s'ils veulent rester — et que nous voulions les garder — quel sera le processus? Pourront-ils rester? Ne le pourront-ils pas? C'est de cela que je commence à m'inquiéter. Que nous réserve l'avenir²⁷?

Le Comité est d'avis que tous les travailleurs étrangers temporaires inscrits au programme actuel devraient avoir la possibilité de demander le statut de résident permanent s'ils remplissent certains critères, possibilité qui n'est pas offerte à tous actuellement. Le Comité entretient la vision de l'immigration que le Canada a fait sienne il y a longtemps : la volonté mutuelle de la part des immigrants et de notre pays de travailler fort et d'investir dans un avenir meilleur. Nous voulons que les immigrants se sentent bien reçus au Canada et ne perçoivent pas d'obstacles à leur intégration économique et sociale. Nous voulons aussi qu'il leur paraisse profitable d'investir chez nous leur temps, leurs talents et l'avenir de leurs enfants. Ces engagements découlent tout naturellement de la résidence permanente et servent bien tous les intéressés : employeurs, travailleurs et collectivités. Sachant que beaucoup de travailleurs et d'employeurs désirent rendre permanente la situation d'emploi en cours, le Comité estime que la résidence permanente est dans l'intérêt supérieur du Canada. Évidemment, les personnes qui ne veulent pas présenter de demande pour rester au Canada ne seraient aucunement dans l'obligation de le faire.

Bien que les mesures de travail temporaire ne correspondent pas à la vision de l'immigration qu'a le Comité, c'est faire un pas dans la bonne direction que d'offrir à tous les travailleurs étrangers temporaires actuels une voie d'accès au statut de résident permanent. Cet accès à la résidence permanente est la meilleure solution à court terme, conjuguée aux changements à long terme mentionnés précédemment. À la longue, lorsque le Programme des travailleurs étrangers temporaires sera réservé aux situations véritablement temporaires, la voie d'accès au statut de résident permanent ne sera peut-être plus souhaitable.

Il existe trois avenues pour passer du statut de travailleur temporaire à celui de résident permanent à partir du Canada : le Programme des candidats des provinces, le Programme des aides familiaux résidants et la catégorie de l'expérience canadienne. Des

27 Carol Logan, Prince George Hotel, *Témoignages*, réunion n° 34, 16 avril 2008, 1010.

témoins ont expliqué les possibilités actuelles de transition vers le statut de résident permanent en soulignant les points jugés préoccupants, ce qui a aidé le Comité à envisager une avenue plus vaste.

Programme des candidats des provinces

L'article 87 du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*²⁸ crée — parmi les immigrants de la composante économique — la catégorie des candidats des provinces, qui peuvent devenir résidents permanents du Canada s'ils reçoivent un certificat de désignation délivré par une province en vertu d'un accord conclu entre celle-ci et le gouvernement du Canada. Les dix provinces et un territoire ont signé un accord de cette nature dans le but premier de combler les pénuries de travailleurs qu'ils ont constatées.

Chaque province ou territoire a adapté le programme, avec des caractéristiques — critères d'admissibilité, étendue et antécédents — qui lui sont propres. Ces différences influent sur les chances d'acquérir le statut de résident permanent. Deux travailleurs étrangers temporaires qui possèdent le même profil n'ont pas nécessairement les mêmes chances de s'établir en permanence selon la province ou le territoire où leur permis de travail a été délivré. De plus, chaque province ou territoire attribue une valeur différente à des facteurs comme le niveau de scolarité, la connaissance d'une langue officielle et le métier exercé.

Au cours des audiences tenues à l'échelle du Canada, il est apparu clairement au Comité que, dans certaines provinces, le Programme des travailleurs étrangers temporaires et le Programme des candidats fonctionnaient de pair pour donner aux travailleurs dont le pays a besoin à long terme une voie d'accès au statut de résident permanent. Eric Johansen a décrit comme suit le partenariat établi dans sa province :

D'une façon générale, le Programme des travailleurs étrangers temporaires permet d'avoir plus rapidement accès aux travailleurs qu'un programme d'immigration, tel que le Programme des candidats de la Saskatchewan, ou tout autre processus fédéral; il est donc extrêmement important pour les employeurs. Nous avons conçu notre programme de candidats de manière à tirer parti de ce fait, et nous avons plusieurs catégories dans lesquelles les individus qui viennent dans notre province sont munis au départ d'un permis de travail temporaire obtenu à la suite d'une demande d'avis relatif au marché du travail à Service Canada. Au bout de six mois, ces individus peuvent présenter une demande de statut permanent à notre programme des candidats des provinces. Ce

28 D.O.R.S./2002-227.

programme en deux étapes est souvent un outil très efficace pour les employeurs. Si nous pouvons accueillir un plus grand nombre de travailleurs étrangers temporaires, nous pensons que cela renforcera notre programme et nous aidera du même coup à atteindre nos objectifs²⁹.

Le Comité a été impressionné par l'usage que font certaines provinces, en particulier la Saskatchewan et le Manitoba, du Programme des travailleurs étrangers temporaires pour combler des pénuries persistantes et renforcer les collectivités. Leur approche stratégique et la collaboration qui s'est installée entre l'industrie, le gouvernement et le milieu communautaire constituent une mesure positive susceptible d'intéresser d'autres gouvernements. Tout doit être mis en œuvre pour faciliter la transition du statut de travailleur temporaire à celui de résident permanent au moyen du Programme des candidats des provinces.

Recommandation 3

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada amorce le dialogue et facilite la coopération avec les provinces et les territoires de façon que le Programme des travailleurs étrangers temporaires et le Programme des candidats des provinces fonctionnent ensemble dans l'harmonie et offrent une voie d'accès au statut de résident permanent.

Programme des aides familiaux résidants

Les étrangers entrés au Canada dans le cadre du Programme des aides familiaux résidants peuvent demander le statut de résident permanent s'ils ont occupé un emploi autorisé comme aides familiaux résidants pendant deux ans (24 mois) au cours des trois années suivant la date de leur arrivée au pays. Ils doivent aussi remplir d'autres critères d'admissibilité, tels qu'un permis de travail en règle, un passeport en règle et l'admissibilité au statut de résident permanent.

En général, les témoins se réjouissaient de ce que les aides familiaux résidants puissent présenter une demande de résidence permanente. Leur témoignage a toutefois révélé que la politique actuelle accroît la vulnérabilité des aides familiaux et leur laisse trop peu de latitude pour qu'ils puissent satisfaire aux critères d'admissibilité. Ils subissent notamment beaucoup de pressions pour mener à terme la période d'emploi requise. L'enjeu est considérable pour eux, mais aussi pour leurs familles restées dans le pays d'origine, car ils espèrent être regroupés au Canada en tant que résidents permanents.

29 Gouvernement de la Saskatchewan, Programme des candidats immigrants de la Saskatchewan, *Témoignages*, réunion n° 20, 2 avril 2008, 1010.

Dans ce contexte, les périodes de chômage peuvent avoir un effet dévastateur. Selon des témoins, les aides familiaux tolèrent de piètres conditions de travail pour terminer leur période d'emploi :

Bon nombre d'entre elles, par exemple, sont forcées de faire des heures supplémentaires non rémunérées ou de travailler sans être payées. Comme le fait de se prévaloir de leurs droits peut leur faire risquer de perdre leur emploi et de ne pas être en mesure de travailler pendant deux ans comme elles doivent le faire pour accéder à la résidence permanente, les aides familiaux résidants sont presque toujours prêts à tolérer les abus de la part de leur employeur³⁰.

Des témoins ont également indiqué que les aides familiaux résidants n'arrivent pas toujours à terminer leur période d'emploi en raison de circonstances indépendantes de leur volonté, comme la maladie, la réinstallation à l'étranger avec l'employeur, une grossesse ou le décès de l'employeur³¹. Ils ont affirmé qu'un aide familial qui perdait son emploi pouvait attendre plusieurs mois la délivrance d'un nouveau permis de travail, ce qui nuisait d'autant plus à ses chances d'accumuler suffisamment de mois de travail pour pouvoir faire une demande de résidence permanente³².

Les aides familiaux résidants qui ne satisfont pas aux critères exigés pour la résidence permanente sont renvoyés dans leur pays d'origine. Ils peuvent demander de rester au Canada pour des considérations d'ordre humanitaire, mais cette procédure vise des cas exceptionnels. Un témoin a dit que la Cour fédérale et CIC ne font pas preuve d'une grande indulgence dans ces situations³³. Et pourtant, le non-respect des exigences en matière d'emploi peut avoir des effets dévastateurs pour la famille.

Le Comité reconnaît que le programme actuel désavantage les aides familiaux résidants, dépendants d'un emploi qui est plus qu'un moyen de subsistance. Personne ne devrait se sentir obligé de tolérer de mauvais traitements à court terme afin d'acquérir le statut de résident permanent à long terme. Et personne ne devrait se voir refuser ce statut parce que des circonstances indépendantes de sa volonté l'ont empêché de remplir les exigences. Il y a lieu d'assouplir la politique.

Recommandation 4

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada prévoie la possibilité de prolonger d'un an la période de trois ans au cours de laquelle un aide familial résidant doit effectuer 24 mois de travail pour

30 Abigail Martinez, Parkdale Community Legal Services, *Témoignages*, réunion n° 26, 8 avril 2008, 1430.

31 Plusieurs témoins ont parlé de ce problème, notamment Grassroots Women, 31 mars 2008; Philippine Women Centre, 31 mars 2008; Parkdale Community Legal Services, 8 avril 2008; Association des aides familiales du Québec, 10 avril 2008.

32 Lualhati Alcuatas, Grassroots Women, *Témoignages*, réunion n° 18, 31 mars 2008, 1620.

33 Scott MacDonald, No One is Illegal, *Témoignages*, réunion n° 25, 8 avril 2008, 1020.

être en mesure de présenter une demande de résidence permanente, si cette personne avait une bonne raison de ne pas satisfaire aux exigences d'emploi dans le délai requis de trois ans.

Recommandation 5

Le Comité recommande l'adoption de la « loi Juana Tejada », qui soustrairait les aides familiaux résidants au deuxième examen médical requis pour la demande de résidence permanente.

Catégorie de l'expérience canadienne

La catégorie de l'expérience canadienne a été annoncée dans le budget de 2007 et établie en août 2008. Elle permet à certains travailleurs étrangers temporaires qualifiés et à des étudiants étrangers qui ont un diplôme canadien et une expérience de travail acquise ici de demander le statut de résident permanent à partir du Canada. Selon le Plan des niveaux d'immigration pour 2009, le gouvernement s'attend à ce que de 5 000 à 7 500 personnes obtiennent leur résidence permanente de cette façon.

L'idée de permettre à des travailleurs temporaires de demander le statut de résident permanent à partir du Canada a plu à beaucoup de témoins. Certains craignaient toutefois que les critères d'admissibilité à cette catégorie (qui était en préparation au moment de l'étude, mais qui a été annoncée officiellement le 12 août 2008) ne traduisent les mêmes préférences que le système de points en place pour les travailleurs qualifiés³⁴. Ils craignaient tout particulièrement que les personnes ayant un faible niveau d'instruction et/ou une connaissance limitée d'une langue officielle ne soient pas admissibles. Certains témoins estimaient que l'exclusion de ces personnes était inacceptable par principe alors que d'autres tenaient surtout à garder leurs travailleurs temporaires actuels.

Lorsque la catégorie de l'expérience canadienne a été établie officiellement en août 2008, on a confirmé que cette voie d'accès à la résidence permanente était offerte aux travailleurs étrangers temporaires ayant l'expérience d'un travail *qualifié* au Canada. L'expérience de travail qualifié s'applique aux compétences O, A ou B (postes de gestion, emplois professionnels ou emplois techniques et spécialisés) de la Classification nationale des professions. Les travailleurs étrangers temporaires, qui ont un faible niveau d'instruction, n'ont pas le droit de demander le statut de résident permanent dans le cadre de la catégorie de l'expérience canadienne.

34 Beaucoup de témoins ont exprimé cette préoccupation. Voir, par exemple No One is Illegal, 8 avril 2008; Conseil national des Canadiens chinois, 8 avril 2008; Association canadienne des restaurateurs et des services alimentaires, 9 avril 2008; Union des producteurs agricoles, 10 avril 2008; Prince George Hotel, 16 avril 2008.

Le Comité se réjouit de ce que la catégorie de l'expérience canadienne ait été créée comme voie d'accès à la résidence permanente pour certains travailleurs étrangers temporaires, mais trouve son champ d'action trop limité. À la lumière du succès obtenu par le Programme des aides familiaux résidants, le Comité estime que la transition vers le statut de résident permanent devrait privilégier l'emploi et la capacité d'établissement au Canada. Tous les travailleurs étrangers temporaires devraient pouvoir présenter une demande de résidence permanente après avoir travaillé 24 mois sur une période de 36 mois, avec possibilité de prolongation dans des circonstances atténuantes, comme il le recommande plus haut. Il faudrait établir des exigences spéciales relativement à la période d'emploi pour les travailleurs agricoles saisonniers et d'autres munis de permis de travail de plus courte durée.

Recommandation 6

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada crée une voie d'accès à la résidence permanente pour tous les travailleurs étrangers temporaires, sur le modèle du Programme des aides familiaux résidants.

Changements favorables aux travailleurs étrangers temporaires

Puisque l'on part du principe que tous les travailleurs étrangers temporaires devraient avoir le droit de présenter une demande de résidence permanente, il faudrait apporter d'autres changements pour faciliter leur intégration à long terme. Les nouvelles mesures incluraient un accompagnement familial et des permis de travail pour les membres de la famille.

A. Accompagnement familial

Ce ne sont pas tous les travailleurs étrangers temporaires qui viennent au Canada avec leurs familles. L'agent des visas prend en compte la capacité du demandeur de faire vivre des personnes à charge sur le salaire prévu. Comme les travailleurs peu instruits gagnent généralement moins, ils sont moins susceptibles de montrer qu'ils pourront faire vivre des personnes à charge et ont donc moins de chances d'être accompagnés de leurs familles.

L'expérience des aides familiaux résidants illustre certaines des difficultés qu'occasionne la séparation des familles pendant la période d'emploi des travailleurs étrangers temporaires et pendant la transition vers le statut de résident permanent. Après avoir obtenu ce statut, l'ancien aide familial peut demander de parrainer des membres de

sa famille s'il répond aux critères d'admissibilité à titre de répondant³⁵. Tout le processus, depuis le moment où la personne quitte son pays d'origine pour travailler comme aide familial résidant jusqu'à la réunification de la famille au Canada, peut prendre des années. Une étude a révélé que les jeunes Philippins vivaient en moyenne cinq ans séparés de leur parent qui travaille comme aide familial résidant³⁶ (le plus souvent la mère). Des témoins ont parlé au Comité des effets néfastes d'une séparation familiale qui s'avère souvent prolongée :

Les années de séparation causent des traumatismes chez les jeunes Philippins. Une récente étude de l'Université de la Colombie-Britannique révèle que la séparation des familles occasionne, après la réunification, des problèmes d'intégration et de l'isolement chez les jeunes qui vivent au Canada³⁷.

Des témoins ont indiqué que la séparation des familles est un problème et que tous les travailleurs étrangers temporaires devraient pouvoir venir au pays avec leur famille immédiate ou suivre une procédure bien définie en vue du regroupement familial. Cette opinion tient à différentes raisons. Certains sont d'avis que la séparation des familles contribue à l'isolement des travailleurs³⁸ et à l'apparition de problèmes sociaux comme l'alcoolisme. Ils estiment que les travailleurs s'intégreraient mieux, surtout à long terme, s'ils étaient accompagnés des membres de leur famille.

Pour d'autres témoins, il s'agit d'une question d'égalité des droits. Eugénie Depatie-Pelletier a fait l'observation suivante : « Dans la reconnaissance des droits à la réunification familiale temporaire, c'est-à-dire de faire venir la famille durant le séjour au Canada, et également en ce qui concerne la reconnaissance des droits de demander un statut permanent, on voit qu'il y a une discrimination en fonction du genre, du sexe, et en fonction aussi de certains pays d'origine³⁹. » D'autres encore ont simplement fait valoir que les personnes qui ont un faible niveau d'instruction devraient avoir les mêmes droits que les travailleurs qualifiés en ce qui a trait à la famille⁴⁰.

35 Les répondants ne peuvent parrainer des membres de leur famille s'ils : sont des résidents permanents faisant l'objet d'une mesure de renvoi; sont détenus dans un pénitencier, une prison ou une maison de correction; ont été reconnus coupables d'une infraction d'ordre sexuel ou d'une infraction contre la personne en vertu du *Code criminel* contre un membre de leur famille; sont en défaut de paiement d'une obligation alimentaire envers l'époux ou les enfants; sont en manquement à l'égard d'une dette en vertu de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*; sont des faillis non libérés par la loi; reçoivent de l'aide sociale pour motifs autres que l'invalidité; sont en manquement par rapport à un engagement de parrainage antérieur. Source : IP 2 *Traitement des demandes de parrainage — catégorie du regroupement familial*, 20-06-2008, p. 21.

36 Mildred German, Philippine Women Centre of BC, qui cite une étude de l'Université de la Colombie-Britannique, *Témoignages*, réunion n° 18, 31 mars 2008, 1610.

37 Denise Valdecantos, Philippine Women Centre of BC, *Témoignages*, réunion n° 18, 31 mars 2008, 1605.

38 Centre des travailleurs immigrants / Association montréalaise de femmes d'origine philippine / CATT(I)M / CATT, mémoire, septembre 2007, p. 11.

39 Eugénie Depatie-Pelletier, à titre personnel, *Témoignages*, réunion n° 31, 14 avril 2008, 1315.

40 Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, mémoire, 14 avril 2008, p. 7.

Le Comité constate que, lorsqu'il y a une séparation familiale, ce n'est dans l'intérêt de personne — ni des travailleurs, ni de leurs enfants, ni de la société canadienne. L'isolement des jeunes, dont beaucoup deviendront des citoyens canadiens, et leur difficile intégration à la société canadienne sont des conséquences inacceptables des politiques et de la gestion gouvernementales. Par conséquent, le Comité est d'avis que les travailleurs étrangers temporaires devraient avoir la possibilité de se faire accompagner par leurs familles immédiates au Canada.

Pour les situations de courte durée, vraiment temporaires, la séparation des familles peut être jugée préférable à la réinstallation. Les permis de travail de six mois ou moins ne devraient être délivrés qu'aux travailleurs eux-mêmes qui entrent au Canada. De plus, dans le cas où le travailleur habite un logement fourni par l'employeur, la présence de la famille n'est pas pratique, à moins qu'elle ne s'installe dans un logement distinct de celui du travailleur principal.

En autorisant les membres de la famille immédiate à travailler, comme le prévoit la recommandation qui suit, on augmente le potentiel de revenu familial et les chances que la famille accompagne le travailleur au Canada. Le Comité estime toutefois que cette situation devrait être surveillée pour le cas où il faudrait effectuer d'autres changements afin d'éviter la séparation familiale. Les conséquences pour la famille font partie des questions que pourrait examiner le conseil consultatif dont le Comité propose la création.

Recommandation 7

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada donne au conseil consultatif sur la situation des travailleurs étrangers temporaires le mandat d'inclure la séparation familiale dans les questions à examiner.

B. Permis de travail pour les membres de la famille

En vertu de l'actuel Programme des travailleurs étrangers temporaires, les membres de la famille n'ont pas nécessairement le droit de travailler. Par exemple, le conjoint d'un travailleur qui a un faible niveau d'instruction est limité dans ses perspectives d'emploi au Canada. Il ne peut travailler que s'il fait lui-même une demande à titre de travailleur étranger temporaire, et il ne recevra pas systématiquement un permis de travail ouvert, contrairement aux conjoints des travailleurs qualifiés⁴¹.

41 Pour que son conjoint puisse se voir accorder un permis de travail ouvert, le travailleur étranger temporaire doit détenir un permis d'au moins six mois et occuper un emploi de niveau O, A ou B selon la Classification nationale des professions : <http://www.cic.gc.ca/francais/information/faq/travailler/travailler-faq08.asp>.

Des témoins ont signalé que cette restriction nuit à l'établissement à long terme des travailleurs étrangers temporaires. Chelsea Jukes, consultante en ressources humaines, a indiqué que l'interdiction pour les conjoints d'obtenir un permis de travail ouvert est « un des plus gros obstacles » de son entreprise de transport. Elle a expliqué les répercussions de cette mesure sur ses efforts de recrutement :

Dans certaines de nos installations, ce problème explique jusqu'à 90 p. 100 des départs de nos chauffeurs. Quatre-vingt-dix pour cent de ceux qui sont partis ont dit qu'ils rentraient chez eux surtout parce que leur conjointe ne pouvait pas s'établir dans nos villes, au Canada⁴².

Le Comité est d'avis que les familles immédiates de tous les travailleurs étrangers temporaires devraient automatiquement être admissibles à un permis de travail ouvert si elles se trouvent au Canada. Il salue le gouvernement du Nouveau-Brunswick, qui a fait des démarches auprès de CIC pour réaliser un projet pilote en ce sens. D'offrir aux familles les mêmes possibilités, peu importe le niveau de compétence du travailleur étranger temporaire, est une question d'équité. De plus, les conjoints et les enfants qui ont atteint l'adolescence représentent un bassin de travailleurs qui ne devrait pas être négligé, surtout compte tenu de la demande actuelle. Enfin, si nous voulons encourager les travailleurs étrangers temporaires à rester au Canada comme résidents permanents, il est déraisonnable de refuser des possibilités de travail au départ, d'autant plus que cet obstacle peut compromettre leurs chances de rester en permanence.

Recommandation 8

Le Comité recommande que le *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* soit modifié pour que les membres de la famille immédiate qui accompagnent les personnes munies d'un permis de travail temporaire soient systématiquement admissibles à un permis de travail ouvert.

42 Chelsea Jukes, Westcan Bulk Transport Ltd., *Témoignages*, réunion n° 20, 2 avril 2008, 1130.

CHAPITRE 3 : COMPOSANTES ADMINISTRATIVES DU PROGRAMME

Introduction

Le présent chapitre aborde trois composantes administratives du Programme des travailleurs étrangers temporaires : les avis relatifs au marché du travail, les taux de salaire courants et les permis de travail. Il fait état d'observations et de suggestions formulées à ce sujet.

Avis relatifs au marché du travail (AMT)

Pour embaucher un travailleur étranger temporaire, un employeur doit d'abord obtenir un AMT positif ou neutre de la part de Service Canada (l'organisme de services de Ressources humaines et Développement des compétences Canada⁴³). Cet avis permet de confirmer qu'il y a véritablement une pénurie de Canadiens ou de résidents permanents désireux et capables de faire le travail et que le recrutement d'un travailleur étranger temporaire ne portera donc pas préjudice au marché du travail canadien.

Service Canada tient compte des facteurs suivants dans l'évaluation d'une demande d'AMT :

- l'emploi qu'occupera le travailleur étranger;
- les conditions salariales et de travail offertes au travailleur étranger;
- l'annonce de l'employeur et ses efforts pour recruter des Canadiens ou des résidents permanents;
- les avantages que peut comporter l'embauche du travailleur étranger pour le marché du travail (transfert de nouvelles compétences ou connaissances, création ou maintien d'emplois, etc.);

43 L'avis relatif au marché du travail n'est pas exigé pour certains emplois : <http://www.cic.gc.ca/francais/travailler/demande-qui-permis.asp>. Le présent rapport vise en général les travailleurs qui occupent un emploi pour lequel un avis est nécessaire.

- les consultations avec les syndicats si l'emploi qu'occupera le travailleur étranger fait partie d'une unité de négociation;
- la décision à savoir si l'entrée du travailleur étranger risque d'influer sur le règlement d'un conflit de travail en cours⁴⁴.

Certains employeurs se sont plaints que le processus de demande d'AMT est inutilement compliqué et que les délais de traitement, qui peuvent s'étendre sur des mois, sont trop longs pour des entreprises débordées qui ont un besoin immédiat de travailleurs. C'est pourquoi le gouvernement a pris des mesures pour accélérer le traitement des avis. Il a par exemple lancé le Projet pilote d'avis relatif au marché du travail en mode accéléré (AMT-A) et modifié certaines exigences en matière d'annonce que les employeurs doivent respecter avant de conclure qu'il n'y a pas de candidat canadien valable et de recruter un travailleur étranger.

L'AMT-A, qui est en cours en Alberta et en Colombie-Britannique, se base sur une liste de métiers « faisant partie de secteurs très en demande, où le niveau de confiance dans l'information sur le marché du travail est élevé et où cette information est facilement accessible⁴⁵ ». Service Canada traite les demandes d'avis jugées recevables dans les cinq jours suivant la réception de la documentation complète. Au mois de mars 2009, Service Canada a mis en œuvre des changements relatifs au processus d'AMT-A qui obligent les employeurs à fournir des preuves de leur démarche d'embauche et les résultats d'efforts qu'ils ont déployés pour recruter des Canadiens ainsi que les raisons pour lesquelles ces derniers n'ont pas été embauchés⁴⁶.

Une deuxième initiative que le gouvernement a prise pour accélérer les délais de traitement des AMT a été de réviser les exigences en matière d'annonce que les employeurs doivent remplir avant de conclure qu'il n'y a pas de Canadien apte à occuper un emploi. Au départ, les listes régionales de métiers en pénurie ont été établies pour la Colombie-Britannique, l'Alberta et l'Ontario. Les employeurs n'avaient pas à faire autant d'efforts pour annoncer les emplois figurant sur ces listes avant de recruter des travailleurs

44 Passage tiré directement du site Web de CIC : <http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/publications/tet-guide.asp>. Voir aussi l'article 203 du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*, D.O.R.S./2002-227.

45 Gouvernement du Canada, « Le gouvernement du Canada annonce l'élargissement du projet pilote du Programme des travailleurs étrangers temporaires pour atténuer les pénuries de main-d'œuvre en Colombie-Britannique et en Alberta », <http://nouvelles.gc.ca/web/article-fra.do?nid=371869>.

46 Programme des travailleurs étrangers temporaires, Projet pilote d'avis relatif au marché du travail en mode accéléré, http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/communications/changppamta.shtml.

étrangers temporaires. Le 1^{er} janvier 2009, les listes régionales ont été remplacées par de nouvelles normes nationales en matière d'annonce. Les employeurs sont maintenant tenus d'annoncer la plupart des emplois pendant 14 jours civils⁴⁷.

Des témoins de toutes les régions ont exprimé différentes réserves au sujet du processus actuel de demande d'avis. Certaines opinions formulées par des groupes de témoins semblent contradictoires (des employeurs veulent faire accélérer le processus tandis que des groupes de travailleurs veulent un examen plus réfléchi de la demande d'avis), mais elles tendent en fait vers un objectif commun : un processus transparent, rapide et efficace, qui doit produire une juste évaluation des effets qu'aura probablement sur le marché du travail le recrutement d'un travailleur étranger temporaire. Le Comité a pris connaissance de multiples suggestions sur les moyens d'améliorer le processus en fonction des différentes facettes de cet objectif.

A. Évaluation de la pénurie de main-d'œuvre

Il faut réévaluer les critères applicables aux AMT à la lumière du chômage en milieu rural et dans les diverses régions du pays⁴⁸.

Plusieurs témoins ont mis en question la méthode dont se sert actuellement Service Canada pour déterminer s'il y a une pénurie de main-d'œuvre dans un métier donné. Certains ont dit que le processus d'évaluation devrait mieux tenir compte de facteurs comme le taux de chômage régional et les obstacles à la mobilité des travailleurs au Canada. De nombreux témoins ont préconisé une plus grande transparence dans la méthode et les critères utilisés pour évaluer la pénurie, ainsi qu'une plus grande participation des intervenants à la prise de décisions⁴⁹.

Le Comité a des observations à faire à ce sujet. Le traitement des demandes d'avis comporte deux volets : l'évaluation d'un métier pour déterminer s'il y a pénurie de main-d'œuvre et l'évaluation de l'employeur et de l'offre d'emploi. Le dédoublement des efforts pourrait être évité si l'on effectuait l'évaluation de la pénurie de main-d'œuvre une seule fois pour un métier donné dans une province et si l'on se servait du résultat pour les demandes ultérieures visant le même métier et la même province. Par exemple, si après

47 RHDCC, *Programme des travailleurs étrangers temporaires — Normes minimales en matière de recrutement*, http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/communications/annoncerecrut.shtml.

48 British Columbia and Yukon Territory Building and Construction Trades Council, résumé, 31 mars 2008.

49 Joyce Reynolds, première vice-présidente, Affaires gouvernementales, Association canadienne des restaurateurs et des services alimentaires, *Témoignages*, réunion n° 28, 9 avril 2008, 1420; Lynn McDonagh Hughes, gestionnaire, Opérations, Nova Scotia Tourism Human Resource Council, *Témoignages*, réunion n° 34, 16 avril 2008, 1015. Le Waterloo, Wellington, Dufferin, Grey Building and Construction Trades Council encourage fortement RHDCC et CIC à consulter les conseils locaux des métiers de la construction pour déterminer avec plus d'exactitude la disponibilité des gens de métier sur le marché du travail local avant d'ouvrir la porte aux travailleurs étrangers temporaires : résolution sur les travailleurs étrangers.

examen d'une demande d'avis pour l'entreprise A, Service Canada conclut qu'il y a une pénurie de cuisiniers en Alberta, sa conclusion devrait être valable pour la demande d'avis présentée par l'entreprise B, qui cherche aussi à recruter des cuisiniers en Alberta. Le Comité suggère donc de séparer le volet du processus qui implique l'évaluation du marché du travail et le volet qui consiste à évaluer l'employeur et l'offre d'emploi.

Cette idée s'est déjà concrétisée en partie grâce aux listes régionales de métiers en pénurie et au processus accéléré, AMT-A, deux outils qui découlent du constat que certains métiers sont confrontés à une pénurie de travailleurs dans une province en particulier. Aux yeux du Comité, c'est la voie à adopter pour réaliser des gains d'efficacité. Service Canada ne devrait pas être continuellement en train de réévaluer s'il y a pénurie de main-d'œuvre dans un métier donné. Il devrait effectuer l'évaluation une seule fois, correctement, et se servir des résultats obtenus jusqu'à ce que l'évolution du marché justifie une révision.

Recommandation 9

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada collabore avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, en bénéficiant de la participation d'autres intervenants, afin d'établir et de tenir à jour une liste des métiers pour lesquels il a été établi qu'une véritable pénurie de travailleurs existe dans une province ou un territoire et, par conséquent, pour lesquels les employeurs peuvent recruter des travailleurs étrangers temporaires.

Le Comité partage l'avis des témoins qui demandaient une plus grande participation des intervenants à l'évaluation des pénuries. Les décisions seront d'autant plus rigoureuses et justes qu'elles auront été basées sur une information abondante et un processus d'évaluation transparent.

Recommandation 10

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada mette à la disposition du public, notamment sur Internet, les listes provinciales et territoriales des métiers confrontés à une pénurie de travailleurs ainsi que la méthode utilisée pour arriver à ses décisions.

Recommandation 11

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada accepte la participation des intervenants aux décisions sur la pénurie de travailleurs. Il devrait établir un système accessible par Internet qui permettrait aux intervenants de formuler des observations ou des

suggestions en vue de faire modifier ou prendre des décisions sur la pénurie de travailleurs et, par conséquent, de faire modifier la liste des métiers en pénurie. Le gouvernement du Canada devrait :

- **afficher à l'intention du public toutes les observations et suggestions qu'il reçoit;**
- **prendre en considération toutes les observations et suggestions;**
- **produire publiquement une réponse à toutes les observations et suggestions qui précise de quelle façon cette information est, sera ou ne sera pas prise en considération, et pourquoi.**

Si l'évaluation du marché du travail était effectuée de la façon recommandée ci-dessus, les employeurs ne seraient plus tenus de présenter une demande d'avis pour recruter un travailleur étranger temporaire. Ils vérifieraient plutôt si l'emploi auquel ils veulent pourvoir correspond à un métier inscrit sur la liste et ils demanderaient un « permis d'embauche » en fournissant toute l'information sur l'emploi et sur l'organisation qu'ils donnaient déjà pour la demande d'avis. Le terme « avis relatif au marché du travail » ne s'appliquerait plus au deuxième volet du processus actuel, à savoir l'évaluation de l'employeur et de l'offre d'emploi.

Recommandation 12

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada modifie le processus actuel de demande d'avis relatif au marché du travail pour qu'il se déroule comme suit :

- **vérifier si le métier correspondant à l'emploi auquel on veut pourvoir figure sur la liste des métiers pour lesquels il a été établi qu'une véritable pénurie de travailleurs existe dans la province ou le territoire;**
- **évaluer les mêmes informations sur l'employeur et l'emploi que celles qui doivent être fournies dans le cadre du processus actuel.**

Une décision positive à ces deux étapes mènerait à la délivrance d'un « permis d'embauche » pour l'employeur (au lieu d'un AMT positif ou neutre, selon la terminologie actuelle).

B. Accélération du traitement des demandes de « permis d'embauche » (demandes d'AMT actuelles)

Les employeurs ont mis en lumière plusieurs problèmes liés au traitement des avis actuels, notamment les délais, la multitude de formulaires et le travail répétitif qu'entraînent des demandes fréquentes. Le Comité est d'avis qu'en séparant le volet évaluation du marché du travail et le volet évaluation de l'employeur et de l'emploi, on réduirait grandement le caractère répétitif du processus, ce qui accélérerait le traitement sans compromettre la justesse des décisions.

Recommandation 13

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada approuve systématiquement une demande de « permis d'embauche » s'il est attesté que cette demande est sensiblement la même qu'une demande antérieure déjà approuvée et si les facteurs pertinents n'ont pas changé.

Recommandation 14

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada autorise la prolongation des « permis d'embauche » par voie électronique.

C. Autres améliorations

Un témoin a exprimé des réserves sur la pratique actuelle qui consiste à approuver au préalable une série d'AMT. Selon lui, « [c]ette pratique permet aux gros employeurs de faire une « réserve » d'AMT pour pouvoir recruter au besoin des équipes de travailleurs dans un domaine précis. Le problème, c'est que les marchés du travail changent. Ceux de l'industrie de la construction sont particulièrement instables⁵⁰. » La participation des intervenants aux décisions sur la pénurie de travailleurs, qui fait l'objet de la recommandation 11, aidera à tenir à jour ces décisions. Elle n'empêchera toutefois pas certains problèmes de surgir si un « permis d'embauche » sans date d'expiration est délivré pendant qu'un métier est en demande, mais n'est utilisé qu'ultérieurement, une fois la pénurie résorbée.

Recommandation 15

Le Comité recommande que tous les « permis d'embauche » approuvés comportent une date d'expiration. Six mois serait une durée de validité raisonnable.

50 British Columbia and Yukon Territory Building and Construction Trades Council, mémoire, 31 mars 2008, p. 9.

La recommandation suivante découle d'autres témoignages que le Comité a reçus et se passe d'explications.

Recommandation 16

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada tienne, à titre volontaire, une liste de tous les employeurs qui ont reçu des « permis d'embauche » et fasse en sorte que les travailleurs étrangers temporaires sans emploi au Canada et les personnes qui les aident aient accès à des renseignements tirés de cette liste afin de pouvoir déterminer qui sont les employeurs désireux de recruter des travailleurs étrangers temporaires.

Taux de salaire courants

Ce que nous pensons, c'est qu'il y a non pas une pénurie de main-d'œuvre, mais bien une pénurie de main-d'œuvre bon marché⁵¹.

Sans cette sortie de secours [les travailleurs étrangers temporaires], les employeurs devraient améliorer les salaires, les avantages sociaux et les programmes de formation pour attirer les travailleurs⁵².

Le « salaire courant » pour un métier donné dans une région donnée est le salaire que toucherait un Canadien occupant le même type d'emploi dans la même région. Service Canada, après avoir reçu une demande d'AMT de la part d'un employeur qui veut recruter un travailleur étranger temporaire, vérifie si le salaire proposé est égal ou supérieur au salaire courant. L'objectif est de veiller à ce que les employeurs ne se servent pas des travailleurs étrangers temporaires comme d'une main-d'œuvre bon marché, ce qui exercerait des pressions à la baisse sur la rémunération et les conditions de travail au Canada.

Dans son témoignage devant le Comité, Andrew Kenyon, de RHDCC, a expliqué que le « salaire courant » d'un métier est une moyenne fondée sur diverses sources de données, entre autres les bases de données de l'assurance-emploi, les enquêtes auprès des employeurs, les études provinciales sur les salaires et les études des concurrents⁵³.

51 Carol Phillips, assistante au président, Travailleurs canadiens de l'automobile, *Témoignages*, réunion n° 26, 8 avril 2008, 1415.

52 Travailleurs canadiens de l'automobile, mémoire, 8 avril 2008, p. 4.

53 Andrew Kenyon, directeur général, Direction des travailleurs étrangers temporaires, RHDCC, *Témoignages*, réunion n° 13, 25 février 2008, 1600.

Bien qu'aucun des témoins n'ait contesté le principe voulant que les travailleurs étrangers temporaires soient rémunérés aux mêmes taux que les travailleurs canadiens, certains se sont dits préoccupés par les taux qui sont fixés et par la méthode utilisée pour les fixer⁵⁴.

Plus précisément, des témoins ont fait valoir que le salaire courant est trop élevé et qu'il ne tient pas compte des facteurs comme les pourboires et le niveau d'expérience⁵⁵. Certains ne savaient pas que les listes des taux courants étaient mises à la disposition du public sur Internet⁵⁶. Plusieurs témoins ont plaidé en faveur d'une plus grande transparence et de la participation des intervenants au calcul des taux de salaire courants⁵⁷.

Le Comité n'est pas en mesure de déterminer si tel ou tel salaire courant est judicieux ou si le processus utilisé pour fixer les taux est optimal. Il estime que les intervenants du secteur sont les mieux placés pour formuler des commentaires et des recommandations à cet égard. C'est pourquoi le Comité présente les recommandations suivantes visant à modifier le système pour renforcer la transparence et faciliter la participation des intervenants au calcul des taux de salaire courants.

Recommandation 17

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada modifie l'information qu'il fournit aux employeurs et à la population sur les programmes destinés aux travailleurs étrangers temporaires (y compris dans ses sites Web et ses publications) pour qu'il soit plus facile de trouver les listes des taux de salaire courants et pour préciser que les demandes de « permis d'embauche » seront rejetées si elles indiquent un salaire qui n'est pas égal ou supérieur au taux de salaire courant.

Recommandation 18

Le Comité recommande qu'en ce qui concerne les listes des taux de salaire courants, le gouvernement du Canada communique la méthode employée pour établir chaque taux, y compris les statistiques utilisées.

54 Association des hôtels du Canada, mémoire, 9 mai 2008, p. 2.

55 Daniel Hirschhorn, directeur, Saskatoon Immigration and Employment Consulting Services Inc., *Témoignages*, réunion n° 20, 2 avril 2008, 1115; Joyce Reynolds, première vice-présidente, Affaires gouvernementales, Association canadienne des restaurateurs et des services alimentaires, *Témoignages*, réunion n° 28, 9 avril 2008, 1415.

56 Voir www.labourmarketinformation.ca et cliquer sur « Information sur les salaires ».

57 Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, *Situation des travailleurs agricoles migrants au Canada 2006-2007*, mémoire, p. 3.

Recommandation 19

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada établisse un processus permettant aux intervenants de formuler des commentaires sur la méthode employée pour fixer un taux de salaire courant et de recevoir une réponse de sa part. Le processus pourrait être accessible sur Internet et devrait être simple, public et clair.

Permis de travail

À l'heure actuelle, le permis de travail qu'un étranger doit obtenir avant de commencer un travail temporaire au Canada ne l'autorise à travailler que pour un seul employeur désigné. Des témoins ont expliqué au Comité que cette situation limite la capacité du travailleur de changer d'employeur et donne à celui-ci énormément de pouvoir sur son employé.

Les Canadiens, s'ils ont un mauvais patron, peuvent au moins démissionner et trouver un emploi chez le concurrent. Les travailleurs étrangers temporaires n'ont pas cette possibilité — et les employeurs le savent⁵⁸.

Si un travailleur étranger temporaire perd son emploi pour une raison ou une autre ou constate qu'aucun emploi ne l'attend à son arrivée au Canada, il n'est absolument pas autorisé à trouver du travail ailleurs. D'abord, il doit trouver un autre employeur qui a obtenu un AMT positif ou neutre (ou veut en demander un) et qui est disposé à l'embaucher. Ensuite, il doit attendre des semaines, voire des mois, pour que le permis de travail soit modifié par l'inscription du nouvel employeur.

Mais la plupart des TET [travailleurs étrangers temporaires] n'ont pas les ressources pour se renseigner sur ce processus ou le lancer. Les barrières langagières et culturelles sont exacerbées par les difficultés qu'affronte le nouvel arrivant qui a peu de contacts dans sa nouvelle communauté canadienne⁵⁹.

Certains employeurs et travailleurs ne peuvent pas se permettre d'attendre aussi longtemps. Les employeurs qui ont un besoin immédiat de main-d'œuvre sont parfois frustrés par l'attente et trouvent un autre travailleur. Les nouveaux arrivants, quant à eux, sont souvent aux prises avec des difficultés financières dans les périodes de chômage prolongées, surtout s'ils n'ont pas accès aux prestations de l'État. Selon des témoins, certains travailleurs étrangers confrontés à cette situation s'orientent vers des emplois non autorisés ou demandent le statut de réfugié.

58 Alberta Federation of Labour, mémoire, 1^{er} avril 2008, p. 10-11.

59 British Columbia and Yukon Territory Building and Construction Trades Council, mémoire, 31 mars 2008, p. 4-5.

Par ailleurs, les employeurs investissent souvent beaucoup de temps et d'argent pour trouver, recruter, transporter et former de nouveaux travailleurs étrangers temporaires et subissent par conséquent des pertes importantes si un travailleur démissionne et change d'employeur avant la fin de son contrat.

Ils ont signé un contrat avec nous, mais les lois canadiennes sont rédigées de telle façon que ces travailleurs étrangers peuvent se déplacer librement au pays pendant toute la durée de leur visa, et nous nous retrouvons dans une situation pire qu'avant leur arrivée. Il nous manquait non seulement 11 travailleurs mais aussi 55 000 \$ que nous avons dépensé pour les faire venir ici, les loger, les transporter, et ainsi de suite⁶⁰.

Un deuxième employeur peut obtenir un permis pour le même travailleur étranger temporaire et éviter les coûts de recrutement et les frais initiaux⁶¹.

Pour apaiser les préoccupations des employeurs comme des travailleurs, des témoins ont suggéré que les permis de travail ne soient plus délivrés pour un employeur précis, mais visent plutôt un secteur et une province⁶². Même si le travailleur étranger restait obligé d'enregistrer le nom de son employeur auprès de l'État, il ne devrait pas attendre, pour commencer un nouvel emploi, que son permis soit mis à jour, pourvu qu'il continue de travailler dans le même secteur et la même région. Dans l'intérêt de l'employeur initial qui peut avoir engagé des frais importants pour faire venir un travailleur au Canada, il faudrait prévoir un mode de recouvrement des coûts pour que le deuxième employeur rembourse les frais au prorata⁶³. De plus, pour réduire le temps passé entre deux emplois, le gouvernement devrait aider les travailleurs étrangers temporaires et leurs représentants à trouver des employeurs éventuels qui ont des « permis d'embauche » en règle et qui peuvent donc procéder à du recrutement⁶⁴.

Recommandation 20

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada fasse en sorte que les permis de travail délivrés aux travailleurs étrangers temporaires ne désignent plus un employeur bien précis, mais visent plutôt un secteur et une province en particulier. Lorsqu'il y a eu un changement d'employeur, l'employeur initial devrait pouvoir récupérer les coûts de recrutement et les frais connexes au prorata auprès de l'employeur suivant.

60 Stewart Mussel Farms Inc., mémoire, 15 avril 2008, p. 2.

61 Association canadienne des restaurateurs et des services alimentaires, mémoire, 9 avril 2008, p. 4.

62 Par exemple, Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 424, mémoire, 1^{er} avril 2008, p. 4; John Doyle, attaché de recherche, Fédération du travail du Manitoba, *Témoignages*, réunion n^o22, 3 avril 2008, 0955; Farida Osmani, coordonnatrice, Travailleurs sans papiers et travailleurs étrangers temporaires, Association des aides familiales du Québec, *Témoignages*, réunion n^o 30, 10 avril 2008, 1410.

63 Association canadienne des restaurateurs et des services alimentaires, mémoire, 9 avril 2008, p. 4.

64 Edmonton Mennonite Centre for Newcomers, mémoire, 1^{er} avril 2008, p. 2.

Plusieurs témoins ont suggéré que — pour aplanir les difficultés financières de certains travailleurs étrangers temporaires qui constatent à leur arrivée au Canada qu’aucun emploi ne les attend — les employeurs soient tenus de donner une caution équivalant à un mois de salaire et que cette caution soit remise au travailleur si l’employeur ne respecte pas un niveau minimal d’emploi⁶⁵. Le Comité souscrit au principe, mais redoute le fardeau administratif et les coûts que cette approche imposerait au système et aux employeurs. C’est pourquoi il recommande plutôt la création d’un fonds d’urgence commun. Les sommes pourraient être recueillies auprès des employeurs de travailleurs étrangers temporaires dans le cadre du processus de délivrance des « permis d’embauche ». Le fonds d’urgence viendrait en aide, sur une courte période, à des travailleurs étrangers temporaires, qui sont sans emploi et dans le besoin, conformément à des lignes directrices qui seraient établies. Les représentants provinciaux des travailleurs étrangers temporaires pourraient jouer un rôle dans la désignation des candidats admissibles.

Recommandation 21

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada perçoive des droits auprès des employeurs relativement à la délivrance des « permis d’embauche » pour alimenter un fonds servant à soutenir d’urgence des travailleurs étrangers temporaires qui se retrouvent sans emploi au Canada. Il devrait aussi établir des lignes directrices sur l’utilisation du fonds.

65 Alberta Federation of Labour, *Travailleurs étrangers temporaires — La main-d’œuvre jetable de l’Alberta*, rapport du défenseur des travailleurs étrangers temporaires de l’AFL, après six mois d’activité, novembre 2007, recommandation 18, p. 18. Aussi, Manitoba Federation of Labour, *mémoire*, 3 avril 2008, p. 5.

CHAPITRE 4 : PROTECTION DES TRAVAILLEURS

Introduction

Pour assurer aux travailleurs étrangers temporaires tous les droits et garanties auxquels ils ont droit, il faut examiner la question sous plusieurs angles, et des efforts doivent être faits dans les pays d'origine ainsi qu'au Canada. Comme ils ne connaissent pas beaucoup sinon aucunement la politique d'immigration du Canada, les travailleurs étrangers risquent davantage de recevoir de faux renseignements ou de subir de mauvais traitements de la part des recruteurs; ils peuvent même être victimes de la traite de personnes. Une fois qu'ils sont au Canada, ils peuvent donc être victimes de mauvais traitements, d'entorses commises aux règles de santé et de sécurité et d'incidents dus à la méconnaissance du milieu de travail et des conditions de vie au Canada. De plus, leur statut de travailleur temporaire les rend vulnérables.

[...] dans ma recherche, tout ce que j'ai observé sur le plan des répercussions en matière de droits sociaux pour les travailleurs étrangers temporaires semble indiquer que la nature très temporaire de leur statut crée des obstacles au niveau des droits de la personne et des droits sociaux⁶⁶.

Des témoins ont signalé à plusieurs occasions que le statut de travailleur temporaire ajoutait à la vulnérabilité des travailleurs. La suppression de la menace de renvoi (réelle ou perçue) et l'établissement d'une voie d'accès au statut de résident permanent devraient réduire considérablement le risque que courent les travailleurs étrangers temporaires d'être confinés à des situations d'emploi défavorables.

Seule, cette mesure n'est pas un gage de protection. Tenant compte du point de vue que la protection des travailleurs devrait être une responsabilité partagée, le Comité propose de renforcer la protection en se penchant sur quatre secteurs : la communication aux travailleurs de renseignements sur leurs droits et sur les moyens d'obtenir de l'aide, les organismes de recrutement, le soutien des travailleurs au Canada, et la surveillance et la vérification de la conformité des employeurs. Le présent chapitre porte également sur des mesures de protection symboliques qui ont été proposées au Comité.

66 Jill Hanley, à titre personnel, *Témoignages*, réunion n° 29, 10 avril 2008, 1110.

Communication aux travailleurs de renseignement sur leurs droits et sur les moyens d'obtenir de l'aide

De nombreux abus et difficultés qui touchent les travailleurs étrangers temporaires découlent de leur méconnaissance des lois et règlements des différentes administrations. Selon des témoins, cette méconnaissance peut être attribuable au fait que les travailleurs n'ont jamais été informés des lois et règlements, qu'ils en ont été informés dans une langue inconnue d'eux ou qu'ils ont été sciemment mal informés.

Des témoins estiment que des travailleurs n'ont pas été renseignés sur ce qui suit : normes d'emploi, indemnisation des travailleurs, santé et sécurité au travail, dispositions législatives concernant l'occupation des logements, droits de la personne, possibilités d'immigration, pratiques de recrutement légales, coût de la vie au Canada, retenues salariales, procédure de déclaration de revenus et admissibilité aux prestations telles que les prestations pour soins de santé, les prestations d'assurance-emploi et les indemnités pour accident de travail. Les travailleurs ignoraient également à qui s'adresser pour obtenir de l'aide.

Le gouvernement fédéral doit s'assurer que les travailleurs migrants reçoivent l'information, dans leur langue, concernant leurs droits et leurs responsabilités, d'une manière neutre, peu compliquée, et qui ne les compromet pas⁶⁷.

A. Renseigner les intéressés dans leur pays d'origine

L'information communiquée aux travailleurs temporaires dans leur pays d'origine varie considérablement. Les moyens de recrutement officiels, comme ceux qu'utilise le gouvernement mexicain pour le Programme des travailleurs agricoles saisonniers ou l'Organisation internationale pour les migrations, impliquent généralement la communication de renseignements utiles. Certaines entreprises déploient également des efforts considérables. Il reste cependant que les travailleurs peuvent être recrutés par un éventail d'entités, incluant des compagnies multinationales et des recruteurs œuvrant à l'échelon local dans le pays d'origine.

Le Comité croit qu'il faut en faire davantage pour aider les travailleurs étrangers temporaires à décider de venir travailler au Canada en toute connaissance de cause. Tous doivent pouvoir compter sur des renseignements fiables. Les gens ne décident pas à la légère d'aller s'établir ailleurs; ils se fondent sur les renseignements qui leur sont fournis au sujet des salaires et des possibilités d'immigration. Le Canada doit faire sa part pour protéger les travailleurs, tout en prenant soin de respecter ses obligations relatives aux

67 Industrial Accident Victims Group of Ontario, notes de présentation, 8 avril 2008, p. 1.

droits de la personne et de préserver sa réputation à l'échelle internationale. Le gouvernement canadien peut faire appel à ses représentants à l'étranger pour mieux informer les travailleurs avant qu'ils ne quittent leur pays d'origine⁶⁸.

Recommandation 22

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada exige des éventuels travailleurs étrangers temporaires qu'ils assistent à une séance d'orientation en personne dans leur pays d'origine avant qu'un permis de travail ne leur soit délivré et que les ONG/organismes sans but lucratif qui offrent des services d'établissement, organismes de counselling et de représentation fournissent régulièrement de l'information pour les séances d'orientation.

B. Renseigner les travailleurs étrangers au Canada

Il existe des mécanismes permettant de s'assurer que les travailleurs étrangers qui se trouvent au Canada reçoivent l'information dont ils ont besoin pour y travailler et pour y vivre. CIC a produit un dépliant en six langues⁶⁹ qui renseigne les travailleurs sur leurs droits et leurs responsabilités et sur les bureaux provinciaux du travail. Les employeurs doivent informer les travailleurs au sujet des dispositions relatives à la santé et à la sécurité et ils doivent souscrire les couvertures nécessaires sous les régimes d'assurance-maladie et d'indemnisation des accidents de travail⁷⁰.

Dans les régions qui accueillent régulièrement des travailleurs agricoles saisonniers et des aides familiaux, il existe des organismes communautaires qui fournissent une orientation et des services. Ces organismes contribuent de façon non négligeable à informer les travailleurs au sujet des prestations qui leur sont offertes et à présenter des demandes. Par exemple, le syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce dit aider plus de 4 000 travailleurs migrants à présenter une demande de prestations parentales dans le cadre du programme d'assurance-emploi; les prestataires reçoivent en moyenne 5 000 dollars⁷¹.

68 Edmonton Mennonite Centre for Newcomers, mémoire, 1^{er} avril 2008, p. 3.

69 Anglais, français, espagnol, mandarin, hindi et tagalog.

70 *Après l'embauche d'un travailleur étranger temporaire,*
<http://www.cic.gc.ca/francais/travailler/employeurs/embauche-apres.asp>.

71 *Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, Rapport sur la situation des travailleurs agricoles migrants au Canada, 2006-2007, p. 9*

Des témoins ont aussi indiqué que les travailleurs et les fournisseurs de services ignorent parfois que les travailleurs sont admissibles à certains programmes sociaux. À propos des indemnités d'accident du travail, Janet McLaughlin a écrit :

[...] le fait que de nombreux médecins ne sont pas bien renseignés sur les travailleurs migrants et leurs droits vient compliquer une situation déjà très difficile. Certains ne savent pas que ces travailleurs ont droit à des indemnités pour accident du travail, de sorte que même si l'accident ne fait pas de doute, ils ne présenteront pas de demande d'indemnisation⁷².

Le Comité estime qu'il ne faut ménager aucun effort pour veiller à ce que les travailleurs étrangers temporaires reçoivent les prestations et bénéficient des programmes sociaux auxquels ils ont droit. Vu le nombre croissant de travailleurs étrangers, les fournisseurs de services canadiens devraient comprendre la situation de ces travailleurs et leur faciliter l'obtention des prestations. À cet égard, il faut une meilleure communication avec les travailleurs qui offrent des services d'accueil.

Bien qu'il incombe en partie au gouvernement fédéral et aux employeurs d'informer les participants aux programmes, d'autres intervenants gouvernementaux et communautaires peuvent également prendre des initiatives. C'est le cas de l'Alberta Workers Compensation Board, qui affiche sur son site Web une feuille d'information sur les indemnités d'accident du travail offertes aux travailleurs temporaires⁷³. Il devrait en être ainsi d'un plus grand nombre de programmes et de services. Les travailleurs qui offrent des services d'accueil pour l'établissement des immigrants doivent également être informés des programmes destinés aux travailleurs étrangers temporaires.

Recommandation 23

Le Comité recommande que, dans les trois mois suivant leur arrivée, les travailleurs étrangers temporaires soient tenus de rencontrer un représentant d'un ONG accrédité qui s'assurera qu'on respecte les mesures législatives du travail.

Organismes de recrutement

Le recrutement de travailleurs à l'étranger et le traitement des documents exigés pour leur admission au Canada peuvent être longs et fastidieux. C'est pourquoi il existe toute une pléiade d'organismes de recrutement qui sont des tierces parties, qui s'occupent de faire les démarches et qui voient à tous les détails pour le compte d'entreprises trop occupées ou trop petites pour faire du recrutement à l'étranger. On appelle également ces organismes des pourvoyeurs de main-d'œuvre ou des recruteurs.

72 Janet McLaughlin, à titre personnel, 7 avril 2008, mémoire, p. 4.

73 <http://www.wcb.ab.ca/>

Des recruteurs ayant bonne réputation fournissent des services utiles en plaçant des travailleurs étrangers auprès d'entreprises qui leur versent des honoraires légitimes. Par contre, certains recruteurs imposent directement des frais aux travailleurs étrangers en contrepartie d'emplois dénichés pour eux⁷⁴, en plus de percevoir des honoraires des employeurs. Ils s'arrangent parfois pour que des retenues salariales couvrent les honoraires ou recourent à des modes de financement⁷⁵. Il arrive aussi que les travailleurs hypothèquent leurs maisons⁷⁶ ou empruntent à des membres de la famille et à des amis pour pouvoir venir au Canada et y travailler. On a dit au Comité que des travailleurs passent presque tout leur temps au Canada à travailler pour rembourser leurs prêts et ne gagnent jamais assez d'argent pour offrir une meilleure vie à leurs familles, ce qui était leur objectif initial en venant s'établir au Canada⁷⁷.

Des courtiers exigent régulièrement [des travailleurs étrangers temporaires] des milliers de dollars pour leurs services, et trompent souvent les travailleurs au sujet des perspectives d'immigration, de la nature du travail et d'autres questions⁷⁸.

Le Comité a entendu parler d'autres pratiques douteuses des recruteurs, qui consistent par exemple à :

- imposer aux travailleurs des frais pour les faire venir au Canada pour y occuper des emplois qui sont inexistantes ou pour ensuite être mis à pied peu de temps après leur arrivée⁷⁹;
- gonfler le montant qu'il est possible de gagner au Canada, parfois de façon nettement exagérée⁸⁰;

74 On a dit au Comité que des travailleurs étrangers se voyaient imposer des frais pour des services de placement qui pouvaient aller de 2 000 à 25 000 dollars, sans compter les frais imposés aux employeurs : Association des aides familiales du Québec, mémoire, 10 avril 2008, p. 7; Alice Colak, directrice de l'exploitation, Services d'immigration et d'établissement, Catholic Social Services, *Témoignages*, réunion n° 19, 1^{er} avril 2008, p. 4. La pratique consistant à imposer directement des frais aux travailleurs est illégale seulement dans certaines provinces; il en sera question plus loin.

75 Alberta Federation of Labour, *Travailleurs étrangers temporaires — La main-d'œuvre jetable de l'Alberta*, Rapport du défenseur des travailleurs étrangers temporaires de l'AFL, après six mois d'activité, novembre 2007, p. 10. Le Comité a entendu des témoignages selon lesquels, dans certains cas, des taux d'intérêt de non moins de 60 p. 100 s'appliquaient aux prêts contractés pour venir au Canada : Sue Wilson, Federation of the Sisters of Saint Joseph of Canada, notes de présentation, 7 avril 2008, p.1.

76 Migrant Workers Ministries Committee du Diocèse de London, Ontario, et Office for Social Justice Diocese of London, mémoire, septembre 2007, p. 3.

77 Sue Wilson, Federation of the Sisters of St. Joseph of Canada, notes de présentation, 7 avril 2008, p. 2.

78 Alberta Federation of Labour, *Travailleurs étrangers temporaires — La main-d'œuvre jetable de l'Alberta*, Rapport du défenseur des travailleurs étrangers temporaires de l'AFL, après six mois d'activité, novembre 2007, p. 6.

79 *Ibid.*, p. 11.

80 Migrant Workers Ministries Committee du Diocèse de London, Ontario, et Office for Social Justice Diocese of London, mémoire, septembre 2007, p. 3.

- fournir des contrats dont la traduction ne correspond pas à la version anglaise ou française originale (description inexacte du travail et d'autres détails de l'emploi)⁸¹;
- donner des renseignements inexacts sur les chances d'obtenir la résidence permanente une fois au Canada⁸²;
- imposer aux travailleurs des frais exorbitants pour des services additionnels, par exemple l'obtention d'un permis de travail⁸³, des services de transport, un logement⁸⁴, la traduction de documents ou des services d'interprétation⁸⁵;
- fournir des conseils inexacts au sujet des possibilités de regroupement familial au Canada, des normes et des droits relatifs au milieu de travail⁸⁶, des cours de langue ou encore d'autres possibilités de formation et de perfectionnement⁸⁷;
- exiger des travailleurs qu'ils changent d'employeur parce que le recruteur a reçu une meilleure offre d'un autre employeur⁸⁸.

Comme la réglementation des organismes de recrutement est du ressort des provinces, il n'existe pas de règles normalisées régissant les activités des recruteurs au pays. Seulement certaines provinces réglementent leurs activités. Par exemple, en Alberta et au Manitoba, les services de placement, incluant les recruteurs, doivent détenir une

81 *Ibid.*, p. 4.

82 Alberta Federation of Labour, *Travailleurs étrangers temporaires — La main-d'œuvre jetable de l'Alberta*, Rapport du défenseur des travailleurs étrangers temporaires de l'AFL, après six mois d'activité, novembre 2007, p. 11.

83 Des travailleurs ont dû payer de 1 400 à 2 500 dollars pour obtenir une prolongation de leur permis de travail, un service que le gouvernement canadien offre pour seulement 150 dollars : Migrant Workers Ministries Committee du Diocèse de London, Ontario, et Office for Social Justice Diocese of London, mémoire, septembre 2007, p. 4.

84 *Ibid.*

85 Catholic Social Services, mémoire, 1^{er} avril 2008, p. 4.

86 Association des aides familiales du Québec, mémoire, 10 avril 2008, p. 7.

87 Catholic Social Services, mémoire, 1^{er} avril 2008, p. 4.

88 Association des aides familiales du Québec, mémoire, 10 avril 2008, p. 7.

licence d'exploitation et ne peuvent pas demander d'honoraires à une personne en contrepartie d'un emploi trouvé pour elle⁸⁹. L'Île-du-Prince-Édouard prévoit édicter une loi semblable⁹⁰.

Toutefois, selon des témoins, même dans les provinces où les activités des recruteurs sont réglementées, « les dispositions réglementaires actuelles ne permettent pas de mettre fin à la pratique [qui consiste à demander des honoraires aux travailleurs]⁹¹ ». Des témoins ont fait savoir que des recruteurs contournent les lois provinciales en ouvrant boutique dans une autre province que celle où ils mènent principalement leurs activités⁹² ou encore ils ouvrent leurs portes dans un autre pays de sorte que les agents d'exécution des lois au Canada ont encore plus de mal à les joindre⁹³. Un témoin a même donné le nom d'un organisme de recrutement qui contreviendrait sans vergogne aux dispositions réglementaires provinciales et s'en tire apparemment sans conséquence⁹⁴.

Pour protéger les travailleurs étrangers vulnérables, le gouvernement fédéral doit faire le nécessaire pour mettre fin à ces pratiques. Le Comité est d'avis qu'il n'existe pas de solution unique et simple au problème et qu'une réponse appropriée comporte diverses facettes. Communiquer de l'information à toutes les parties et mieux appliquer les dispositions législatives existantes sont des solutions qui respectent la compétence des provinces et qui peuvent rendre les travailleurs moins vulnérables.

A. Communiquer des renseignements à toutes les parties

La meilleure façon de faire affaire avec des recruteurs dépourvus de scrupules est encore de les éviter tous autant qu'ils sont. Le Comité croit qu'il est possible d'améliorer grandement la situation actuelle en renseignant les travailleurs et les employeurs sur leurs droits et leurs obligations, de même que sur les pratiques exemplaires en matière de recrutement.

89 Alberta, *Employment Agency Business Licensing Regulation*, règlement 189/19.99 pris sous le régime de la *Fair Trading Act*, RSA 2000, ch. F-2. Manitoba, *Loi sur les services de placement*, Codification permanente des lois du Manitoba, ch. E100.

90 CBCnews.ca, *'Double dipping' with foreign workers to be made illegal: minister*, 3 juillet 2008.

91 Par exemple, voir Alberta Federation of Labour, *Travailleurs étrangers temporaires — La main-d'œuvre jetable de l'Alberta*, Rapport du défenseur des travailleurs étrangers temporaires de l'AFL, après six mois d'activité, novembre 2007, p. 11.

92 Trevor Mahl, président, TC Hunter, *Témoignages*, réunion n° 19, 1^{er} avril 2008, 1445.

93 Alberta Federation of Labour, *Travailleurs étrangers temporaires — La main-d'œuvre jetable de l'Alberta*, Rapport du défenseur des travailleurs étrangers temporaires de l'AFL, après six mois d'activité, novembre 2007, p. 11.

94 Michael J. Toal, Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 1118, mémoire, 1^{er} avril 2008, p. 1 et 2.

Recommandation 24

Le Comité recommande que le gouvernement prenne les mesures nécessaires pour informer les travailleurs à l'étranger au sujet des dispositions légales applicables aux recruteurs dans la province en question.

Le gouvernement devrait fournir aux employeurs les renseignements dont ils ont besoin pour prendre des décisions responsables à l'égard des organismes de recrutement. Par ailleurs, comme la tâche de trouver et de recruter un travailleur étranger temporaire sans l'aide d'un recruteur peut être décourageante, voire impossible, pour bon nombre de petites ou de moyennes entreprises, il serait bon de créer un forum Internet où les employeurs pourraient échanger, mettre en commun leurs expériences et leurs ressources et collaborer afin d'éviter de recourir à des recruteurs sans scrupules⁹⁵.

Recommandation 25

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada utilise Internet et d'autres moyens de rendre l'information suivante facilement accessible aux employeurs qui veulent embaucher des travailleurs étrangers temporaires :

- **organismes de recrutement sans scrupules et descriptions des pratiques véreuses qu'ils peuvent utiliser;**
- **pays où ces problèmes peuvent être particulièrement prononcés;**
- **pratiques exemplaires aidant les employeurs à évaluer les pratiques des organismes de recrutement auxquels ils songent à s'adresser;**
- **responsabilité de l'employeur ou des employés à l'égard des frais imposés par les organismes de recrutement aux travailleurs qu'ils placent.**

Le site Web devrait donner accès à un forum où les employeurs peuvent mettre en commun leurs ressources et leurs expériences.

95 La Tourism Industry Association of Nova Scotia a présenté une variante de cette proposition, mémoire, 16 avril 2008, p. 3.

Recommandation 26

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada produise des guides de gestion simplifiés permettant aux employeurs et aux recruteurs de mieux comprendre les normes, les règlements et les conditions administratives applicables, par exemple l'interdiction de retenir des documents personnels, en particulier les passeports et cartes de santé des travailleurs migrants.

B. Intenter des poursuites contre les pratiques illégales en vertu des dispositions existantes⁹⁶

Les recruteurs dépourvus de scrupules qui exercent leurs activités dans des provinces ou des territoires où il n'existe encore pas d'organismes de recrutement réglementés ne sont pas complètement libres de mener leurs activités sans surveillance. Il existe déjà des lois fédérales et provinciales en vertu desquelles des poursuites peuvent être engagées contre certaines pratiques des recruteurs contraires à l'éthique.

Le paragraphe 118.(1) de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*⁹⁷ (LIPR) se lit ainsi : « Commet une infraction quiconque sciemment organise l'entrée au Canada d'une ou plusieurs personnes par fraude, tromperie, enlèvement ou menace ou usage de la force ou de tout autre forme de coercition. » Le fait que cette infraction ne soit pas liée à l'utilisation de la force ni à la menace de l'utilisation de la force et qu'elle peut reposer sur la fraude ou la tromperie offre un moyen de poursuivre des recruteurs. La pénalité infligée pour cette infraction est une amende pouvant atteindre un million de dollars ou l'emprisonnement à vie, ou les deux.

96 Cette réponse a été suggérée par Eugénie Depatie-Pelletier, Université de Montréal, mémoire, avril 2008, p. 24.

97 L.C. 2001, ch. 27. Voir aussi l'article 119, qui dispose que celui qui débarque en mer des personnes en vue d'inciter, d'aider ou d'encourager leur entrée au Canada commet une infraction à la LIPR.

Les articles 279.01 à 279.04 du *Code criminel*⁹⁸ prévoient trois infractions relatives à la traite des personnes⁹⁹. La première disposition¹⁰⁰ interdit de façon globale la traite des personnes, qu'il s'agisse de recruter, transporter, transférer, recevoir, détenir, cacher ou héberger une personne, ou d'exercer un contrôle, une direction ou une influence sur les mouvements d'une personne en vue de l'exploiter. Un élément essentiel de cette définition est que, pour qu'il y ait infraction criminelle relative à la traite des personnes, il n'est pas nécessaire qu'une frontière internationale soit franchie; en fait, toute situation dans laquelle une personne est déplacée ou cachée et est contrainte à fournir ou à offrir de fournir du travail, des services, un organe ou des tissus est interdite.

Le consentement de la victime au trafic de sa personne n'est jamais une défense valide en raison de l'exploitation inhérente à une infraction de cette nature¹⁰¹. Cette infraction fondamentale au chapitre de la traite des personnes est punissable d'une peine maximale de 14 ans d'emprisonnement, ou de l'emprisonnement à perpétuité en présence de circonstances aggravantes.

L'article 279.02 défend à une personne de tirer avantage économiquement de la traite des personnes et entraîne une peine maximale de 10 ans d'emprisonnement. Enfin, la troisième interdiction défend de retenir ou de détruire tout titre de voyage ou tout document pouvant établir l'identité d'une personne ou son statut d'immigrant en vue de faciliter le trafic des personnes, et entraîne une peine maximale de cinq ans d'emprisonnement.

Outre ces infractions précises, des dispositions générales du *Code criminel* pourraient être utilisées pour lutter contre certaines formes précises d'exploitation et d'abus, dont la fabrication ou l'utilisation de faux documents, l'infliction de dommages corporels, l'enlèvement et la séquestration, l'intimidation, la conspiration et le crime organisé.

98 L.R. 1985, ch. C-46.

99 Le texte qui suit est tiré en grande partie de la publication *La traite des personnes*, PRB 06-24F, Laura Barnett, Service d'information et de recherche parlementaires, Bibliothèque du Parlement, Ottawa, 26 juin 2007, p. 9-11.

100 Paragraphe 279.01(1) : « Quiconque recrute, transporte, transfère, reçoit, détient, cache ou héberge une personne, ou exerce un contrôle, une direction ou une influence sur les mouvements d'une personne, en vue de l'exploiter ou de faciliter son exploitation commet une infraction passible, sur déclaration de culpabilité par voie de mise en accusation :

a) d'un emprisonnement à perpétuité, s'il enlève la personne, se livre à des voies de fait graves ou une agression sexuelle grave sur elle ou cause sa mort lors de la perpétration de l'infraction;

b) d'un emprisonnement maximal de quatorze ans, dans les autres cas. »

101 Paragraphe 279.01(2) : « Ne constitue pas un consentement valable aux actes à l'origine de l'accusation. »

Même dans les cas où il n'y a pas de dommages corporels, il peut y avoir infraction au criminel ou au sens de la LIPR si la décision du travailleur de venir au Canada est fondée sur une tromperie du recruteur au sujet des conditions et des possibilités qui l'attendent au Canada, ou encore sur la peur ou sur des menaces dont seraient victimes le travailleur ou sa famille s'ils ne peuvent rembourser des dettes contractées auprès d'usuriers pour venir s'établir au Canada.

En plus d'être assujettis à des dispositions légales, les recruteurs peuvent aussi être tenus d'appliquer certaines normes professionnelles s'ils fournissent des conseils ou des services concernant des questions d'immigration. Les recruteurs qui fournissent à des travailleurs étrangers des avis faux, inexacts ou trompeurs concernant les dispositions législatives canadiennes relatives à l'immigration, ou qui leur imposent des frais pour les représenter ou les conseiller dans des affaires d'immigration (par exemple pour obtenir une prolongation du permis de travail) pourraient être dirigés vers la Société canadienne de consultants en immigration s'ils en sont membres. Tous ceux qui n'en sont pas membres (probablement la vaste majorité) pourraient être dénoncés à l'ordre provincial des avocats pour pratique du droit ou prestation de services juridiques sans permis d'exercice, mais seulement si les conseils ou les services juridiques sont fournis au Canada.

Recommandation 27

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada renvoie les cas d'abus commis par des organismes de recrutement aux organismes d'application de la loi, à la Société canadienne de consultants en immigration et aux ordres provinciaux des avocats pour qu'ils fassent l'objet de poursuites ou de mesures disciplinaires en vertu des dispositions légales existantes, et qu'il encourage les employeurs, les travailleurs et les intervenants à faire de même.

Soutien des travailleurs

L'AFL a constaté que les travailleurs étrangers étaient désavantagés parce qu'ils ne sont pas au courant de leurs droits, qu'ils ne savent pas comment accéder aux divers mécanismes de protection, et que les employeurs peuvent facilement les dissuader de revendiquer leurs droits. Qui plus est, le système de normes d'emploi de l'Alberta est axé sur les plaintes, autrement dit, pas de plaintes, pas de problèmes¹⁰².

Des témoins ont clairement indiqué au Comité qu'il ne suffisait peut-être pas de fournir de l'information aux travailleurs pour éviter les abus et s'assurer qu'ils reçoivent les prestations auxquelles ils ont droit. Comme l'indique la citation ci-dessus, le manque de collaboration des employeurs et les exigences des régimes de protection axés sur les

102 Al Brown, assistant directeur des opérations, Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 424, *Témoignages*, réunion n° 19, 1^{er} avril 2008, 1530.

plaintes peuvent empêcher les travailleurs de passer à l'action. Ces derniers doivent pouvoir s'en remettre à des tiers pour obtenir de l'aide, des personnes extérieures à la relation d'emploi, mais connaissant bien les programmes destinés aux travailleurs étrangers temporaires et les mesures législatives pertinentes¹⁰³.

Le Comité se réjouit des services de représentation offerts en Alberta. L'Alberta Federation of Labour a commencé à offrir ces services en avril 2007 pour aider les travailleurs étrangers temporaires à déposer des plaintes relatives aux normes du travail et aux droits de la personne, à trouver d'autres emplois et à surmonter des problèmes, comme ceux qui ont trait aux demandes d'immigration et aux frais de recrutement. En décembre de la même année, le gouvernement provincial a ouvert deux bureaux de représentation pour les travailleurs étrangers temporaires; ces bureaux aident les travailleurs à régler les questions qui touchent les normes d'emploi ou la santé et la sécurité au travail, et ils les dirigent vers l'autorité voulue pour les autres questions.

Les statistiques présentées au Comité montrent que la demande de tels services est élevée : un témoin a cité un reportage dans lequel on disait que les bureaux de consultation provinciaux avaient reçu 800 plaintes de travailleurs étrangers temporaires¹⁰⁴. Le bureau de représentation mis sur pied par l'Alberta Federation of Labour a reçu des demandes de plus de 1 400 personnes et ouvert des dossiers pour 123 travailleurs étrangers temporaires au cours des six premiers mois suivant son ouverture¹⁰⁵.

Surveillance et vérification de la conformité des employeurs

Notre personnel a reçu un appel téléphonique d'une des femmes qui travaillaient dans une ferme — elle parlait à voix basse, redoutant d'être entendue. Elle a dit que les femmes à la ferme étaient constamment observées et pouvaient rarement aller quelque part sans un représentant de l'employeur. Elle a dit que leur journée de travail allait généralement de 6 h à 21 h avec une pause d'une demi-heure pendant toute la période¹⁰⁶.

103 De nombreux témoins étaient favorables à l'idée de fournir un certain type de services de représentation aux travailleurs étrangers temporaires, par exemple les Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, 1^{er} avril 2008, la Manitoba Federation of Labour, 2 avril 2008; et Amnistie Internationale, 10 avril 2008.

104 Bill Diachuk, Ukrainian Canadian Social Services, *Témoignages*, réunion n^o 19, 1^{er} avril 2008, 1325.

105 Alberta Federation of Labour, *Travailleurs étrangers temporaires — La main-d'œuvre jetable de l'Alberta*, Rapport du défenseur des travailleurs étrangers temporaires de l'AFL, après six mois d'activité, novembre 2007, p. 1.

106 Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, *Rapport sur la situation des travailleurs agricoles migrants au Canada*, 2004.

Au cours de ses déplacements au pays, le Comité a entendu maintes histoires au sujet d'employeurs faisant fi des normes d'emploi provinciales et d'autres normes, ou encore rompant des engagements pris envers des travailleurs ou au cours du processus d'obtention d'un AMT¹⁰⁷. Par exemple, des employeurs :

- paient des salaires inférieurs à ceux indiqués dans l'AMT;
- ne paient pas les heures supplémentaires;
- font des retenues illégales sur les salaires;
- informent mal les travailleurs au sujet de leurs droits aux prestations;
- exigent de longues heures de travail sans pauses convenables;
- ne mettent pas à la disposition des travailleurs des toilettes adéquates;
- exposent les travailleurs à des risques indus pour la santé et la sécurité;
- empêchent les travailleurs de s'absenter après les heures de travail;
- hébergent les travailleurs dans des logements extrêmement exigus ou détériorés;
- conservent en leur possession les passeports, les cartes de santé et d'autres documents appartenant aux travailleurs;
- exigent que les travailleurs exécutent des tâches qui diffèrent substantiellement de celles pour lesquelles ils ont été recrutés;
- refusent des soins médicaux à des travailleurs;

107 Par exemple : British Columbia and Yukon Territory Building and Construction Trades Council, mémoire, 31 mars 2008; Michael Toal, représentant de la section locale 1118, Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, *Témoignages*, réunion n° 19, 1^{er} avril 2008; Janet McLaughlin, Université de Toronto, mémoire, 28 mars 2008.

- découragent les tentatives que font les travailleurs pour faire des appels téléphoniques privés;
- menacent de renvoyer dans leur pays les travailleurs qui se plaignent ou n'obéissent pas à leurs ordres.

Au cours des audiences tenues un peu partout au pays, le Comité s'est fait dire maintes et maintes fois qu'il ne suffisait pas de réagir aux plaintes des travailleurs pour appliquer les normes d'emploi et faire respecter les conditions; il fallait aussi surveiller les employeurs¹⁰⁸.

En vertu du paragraphe 92(13) de la *Loi constitutionnelle de 1867*, les législatures provinciales ont compétence pour établir des normes d'emploi, incluant des conditions de salaire et de travail et des conditions de logement. Elles exercent cette compétence en établissant des normes et en les appliquant. Le gouvernement fédéral n'a pas compétence pour édicter des lois dans ces domaines (sauf dans certains cas qui ne s'appliquent généralement pas aux travailleurs étrangers temporaires). Le Comité croit cependant que le gouvernement fédéral a un rôle à jouer dans la surveillance et la vérification de la conformité des employeurs dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires. Le gouvernement fédéral a établi le Programme, autorisé les employeurs à recruter des travailleurs étrangers, approuvé diverses conditions de travail (par exemple les salaires) et autorisé les employés à entrer au Canada et à travailler pour les employeurs. Le Comité croit donc que le gouvernement fédéral a l'obligation continue d'assurer le bon fonctionnement du Programme¹⁰⁹.

À cet effet, le Comité abonde dans le sens des témoins qui demandent au gouvernement fédéral de créer des équipes de surveillance pour vérifier de façon ponctuelle les conditions d'emploi et de logement offertes aux travailleurs étrangers temporaires¹¹⁰.

108 Par exemple : British Columbia and Yukon Territory Building and Construction Trades Council, mémoire; 31 mars 2008, p. 9; KAIROS, mémoire, 8 avril 2008, p. 3; Edmonton Mennonite Centre for Newcomers, notes pour une présentation orale, 1^{er} avril 2008, p.1; Janet McLaughlin, Université de Toronto, mémoire, 28 mars 2008, p. 6; Association canadienne des restaurateurs et des services alimentaires, mémoire, 9 avril 2008, p. 4.

109 Point mentionné par l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce — Canada, *Rapport sur la situation des travailleurs agricoles migrants au Canada*, 2004, p. 3, 4 et 8.

110 British Columbia and Yukon Territory Building and Construction Trades Council, mémoire, 31 mars 2008, p. 6 et 7. Voir aussi Alberta Federation of Labour, *Travailleurs étrangers temporaires — La main-d'œuvre jetable de l'Alberta*, Rapport du défenseur des travailleurs étrangers temporaires de l'AFL, après six mois d'activité, novembre 2007, recommandation 9, p. 17 : « [DRHC] devrait être financé en vue d'un rôle d'enquête significatif en ce qui concerne les avis sur le marché du travail, y compris la capacité à tenir des "vérifications" ».

Il suffit de constituer une équipe de fonctionnaires du gouvernement qui ferait des contrôles inopinés et le mot se répandrait comme une traînée de poudre que le gouvernement a le secteur à l'œil¹¹¹.

Il conviendrait d'effectuer des vérifications ponctuelles lorsqu'il y a tout lieu de croire que ces conditions sont inacceptables et il conviendrait aussi d'effectuer des vérifications au hasard.

Recommandation 28

Le Comité recommande au gouvernement du Canada de constituer des équipes de surveillance chargées d'effectuer sans prévenir des vérifications des conditions de travail et de logement des travailleurs étrangers temporaires. Les travailleurs pourraient demander à une équipe de surveillance d'effectuer une visite, en composant un numéro sans frais ou en utilisant Internet. Il conviendrait de signaler les infractions possibles et les conditions inacceptables aux autorités provinciales compétentes pour enquête approfondie et suivi. Le gouvernement du Canada pourrait imposer un sursis de renvoi pour les personnes qui font l'objet d'une enquête et/ou pour les affaires devant les tribunaux ou d'autres organismes compétents.

Le Comité a entendu des témoignages au sujet d'employeurs qui contreviennent de façon systématique ou flagrante aux normes provinciales du travail ou aux conditions des contrats de travail et qui continuent malgré cela d'embaucher des travailleurs étrangers temporaires. À des fins de prévention et de dissuasion, le Comité partage l'avis des témoins selon lequel certains employeurs ne devraient pas pouvoir se prévaloir du Programme des travailleurs étrangers temporaires¹¹².

Recommandation 29

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada interdise aux employeurs qui contreviennent aux normes provinciales du travail, aux dispositions provinciales concernant le recrutement ou aux conditions

111 Joe Barrett, British Columbia and Yukon Territory Building and Construction Trades Council, *Témoignages*, réunion n° 18, 31 mars 2008, 1500.

112 Par exemple : Association canadienne des restaurateurs et des services alimentaires, mémoire, 9 avril 2008, p. 3; Michael Toal, Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 1118, mémoire, 1^{er} avril 2008, p. 3; Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce — Canada, *Situation des travailleurs agricoles migrants au Canada, 2006-2007*, mémoire, p. 4; Centre des travailleurs immigrants, Association montréalaise des femmes d'origine philippine, Coalition d'appui aux travailleurs et travailleuses agricoles, mémoire, automne 2007, p. 7. Voir aussi le rapport final de l'Examen des normes du travail fédérales, *Équité au travail : Des normes du travail fédérales pour le XXI^e siècle*, LT-182-10-06F, recommandation 10.13, p. 264.

des contrats de travail de recourir aux services des travailleurs pendant au moins un an et de cinq ans dans le cas d'infractions de façon répétée ou flagrante.

Mesures de protection symboliques

Des témoins qui ont comparu devant le Comité ont recommandé que le Canada soit partie à la Convention internationale des Nations Unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille¹¹³. Malheureusement, aucun témoin n'a fourni une analyse détaillée des changements juridiques et autres que le Canada serait tenu d'apporter pour respecter les articles de la Convention s'il voulait la ratifier. En raison de ce manque d'information et comme aucun des 52 États signataires de la Convention n'est un pays industrialisé qui accueille des migrants, le Comité n'est pas prêt à recommander que le Canada devienne partie à la Convention pour l'instant. Avant de prendre une décision, il faudrait plutôt effectuer une analyse et une évaluation détaillées des conséquences qu'aurait l'engagement du Canada à ratifier la Convention.

113 G.A. res. 45/158, U.N. GAOR, 45^e session, Doc. A/RES/45/158, 18 décembre 1990 (entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2003).

CHAPITRE 5 : EXPÉRIENCE DES TRAVAILLEURS

Introduction

Le dernier chapitre de la partie I, qui porte sur le Programme des travailleurs étrangers temporaires du Canada, aborde les aspects de l'expérience des travailleurs pour lesquels des modifications doivent être apportées aux modalités du Programme ou aux pratiques gouvernementales. Il porte notamment sur le recours aux prestations et à l'assurance sociale de même que sur la résidence.

Recours aux prestations et à l'assurance sociale

Les travailleurs étrangers temporaires peuvent se prévaloir d'un éventail de programmes sociaux pendant leur séjour au Canada et parfois à leur retour dans leur pays d'origine (voir l'encadré 1). D'après les témoignages présentés au Comité, les travailleurs ont parfois du mal à obtenir des prestations, tantôt à cause des exigences du Programme, comme celles qui touchent la résidence au Canada, tantôt parce que les employeurs ne respectent pas les dispositions établies. Voici des faits qui ont été signalés au Comité :

En décembre 2005, j'étais avec Javier, travailleur du PTAS, avant, pendant et après son second accident cardiovasculaire grave dû à un accident du travail et qui aurait pu être prévenu ou minimisé s'il avait pu passer un tomodensitogramme après son premier ACV, survenu quelques jours plus tôt. Toutefois, à cause de son statut de travailleur temporaire, la Colombie-Britannique ne lui avait pas encore accordé l'accès à l'assurance-santé provinciale. Il n'a donc pas reçu les soins dont il avait besoin. Son employeur [...] était sur le point de le rapatrier dans l'état où il se trouvait, à demi paralysé, après son premier ACV. Il n'a pu obtenir des soins que parce que nous sommes restés avec lui. Il est cependant rentré au Mexique maintenant, où il restera paralysé pendant le reste de sa vie sans soins et sans soutien financier¹¹⁴.

Alicia est une veuve dont le mari avait été éclaboussé par des produits chimiques pendant qu'il travaillait dans une serre ontarienne. Son employeur ne lui avait même pas permis de prendre une douche après le déversement des produits chimiques et, à plus forte raison, d'obtenir les soins médicaux nécessaires. Par suite de cet incident, il avait souffert de complications qui ont entraîné son décès par la suite. Alicia n'a pourtant reçu aucune indemnisation ni du gouvernement mexicain ni du gouvernement canadien¹¹⁵.

114 Erika Fuchs, *Justicia for Migrant Workers — Colombie-Britannique, Témoignages*, réunion n° 18, 31 mars 2008, 1555.

115 *Ibid.*

Encadré 1 : Admissibilité des travailleurs étrangers temporaires aux prestations et à l'assurance sociale

Assurance-emploi (AE) : À l'instar des travailleurs canadiens, les travailleurs étrangers temporaires, et leurs employeurs, versent des cotisations à l'AE. Par contre, ils ne sont habituellement pas admissibles aux prestations de base en raison du nombre d'heures établies ou de l'obligation d'être disponibles pour travailler au Canada. Ils ont droit au congé parental et aux prestations de compassion que prévoit le régime d'AE.

Indemnisation des accidentés du travail : L'indemnisation est accordée sur présentation d'une preuve d'invalidité produite par un médecin ou autre professionnel de la santé. Le travailleur qui subit une blessure permanente et qui devient admissible aux prestations peut toucher ces prestations à partir de n'importe quel endroit. S'il s'agit d'une blessure temporaire, il se peut que la disponibilité pour travailler dans la province où le travailleur a subi la blessure influe sur le versement des prestations.

Régime de pensions du Canada (RPC) : À l'instar des travailleurs canadiens, les travailleurs étrangers temporaires, et leurs employeurs, cotisent au RPC. Ils peuvent présenter une demande de prestations du RPC à partir de n'importe où dans le monde.

Soins de santé : Les travailleurs étrangers temporaires sont couverts par le régime d'assurance-maladie dans la plupart des provinces, bien que la protection varie en fonction de la durée du permis de travail. Dans certaines provinces, dont l'Ontario, la Colombie-Britannique, le Québec et le Nouveau-Brunswick, un délai d'attente de trois mois s'applique aux nouveaux résidents. L'employeur doit s'assurer que le travailleur étranger bénéficie d'une assurance médicale pendant les périodes non visées par le régime provincial.

L'obligation d'être disponible pour travailler au Canada, imposée aux prestataires d'AE, est l'un des facteurs qui compliquent la tâche aux travailleurs qui veulent recourir à l'assurance-emploi pendant les périodes de chômage. Malgré cela, les travailleurs et les employeurs versent des cotisations au régime d'AE. Le Comité croit qu'il faut rétablir l'équilibre entre les cotisations payées par les travailleurs étrangers temporaires et les prestations qu'ils peuvent toucher dans le cadre du programme. Grâce à la création du fonds d'urgence prévu dans la Recommandation 21, les travailleurs ne seront plus tenus de cotiser à l'AE.

Recommandation 30

Le Comité recommande que le Comité des finances étudie la possibilité de modifier la *Loi sur l'assurance-emploi* de manière à soustraire les travailleurs étrangers temporaires et leurs employeurs à l'obligation de verser des cotisations à l'assurance-emploi.

Le lieu peut également influencer sur les possibilités d'indemnisation des travailleurs blessés. Il arrive parfois que les travailleurs n'aient pas le temps de faire évaluer leur état de santé avant de quitter le pays (volontairement ou non). En pareille situation, il est très difficile d'obtenir rétroactivement des prestations. Un témoin a fait état des conséquences d'une tout autre réalité des soins de santé dans d'autres pays : « le système actuel ne tient pas toujours compte des difficultés auxquelles se heurtent les travailleurs, surtout dans les régions éloignées, pour consulter un médecin compétent ou pour régler les frais de consultation, d'examen et de rapports¹¹⁶ ». Des rendez-vous médicaux peuvent être exigés pour démontrer la nécessité de verser une indemnité.

En raison du type de permis de travail dont ils sont munis, il se peut que les travailleurs ne soient pas indemnisés comme ils le devraient pour une blessure ou une maladie. S'ils ne peuvent accomplir le type de travail exigé dans leur secteur, ils ne pourront travailler au Canada munis du même permis de travail. Ils ne pourront bénéficier de l'indemnisation des accidentés du travail à longue échéance.

Le Comité estime que le Canada, ainsi que les provinces et les territoires, ne devrait pas laisser à leur sort les travailleurs qui sont blessés ou malades pendant qu'ils occupent un emploi au Canada. Plusieurs témoins sont d'avis que les travailleurs étrangers temporaires sont généralement employés dans des secteurs où les taux d'accidents avec blessures sont élevés, tels l'agriculture, la construction et la fabrication¹¹⁷. Les mêmes soins et les mêmes possibilités dont bénéficient les résidents permanents ou les citoyens canadiens blessés ou malades en milieu de travail devraient également leur être offerts. Le Comité croit qu'un organisme fédéral devrait se pencher sur ce problème. D'ici là, les travailleurs étrangers malades ou blessés devraient pouvoir subir un examen médical avant de quitter le Canada. Une évaluation initiale permettrait de déceler les blessures et les maladies causées par le milieu de travail et constitue la première étape menant à une indemnisation convenable.

Recommandation 31

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada effectue un examen visant à déterminer si l'indemnisation des travailleurs étrangers temporaires est suffisante et à relever les obstacles auxquels eux et leurs familles se heurtent pour obtenir pleine réparation. Cet examen devrait être assorti de recommandations et d'un texte de loi type qui comblerait les lacunes existantes si besoin est.

116 Janet McLaughlin, à titre personnel, 7 avril 2008, mémoire, p. 5.

117 D^{re} Jenna Hennebry, à titre personnel, 9 avril 2008, mémoire, p. 4; D^{re} Sylvie Gravel, à titre personnel, *Témoignages*, réunion n^o 29, 10 avril 2008, 0905.

Recommandation 32

Le Comité recommande que, par l'entremise du Programme fédéral de santé intérimaire, le gouvernement du Canada offre aux travailleurs étrangers temporaires malades ou blessés la possibilité de subir un examen médical gratuit avant qu'ils ne retournent dans leur pays d'origine.

Le lieu peut aussi influencer sur les demandes de prestations du RCP présentées par des travailleurs étrangers temporaires. Même s'ils peuvent être informés au sujet des déductions au RPC et des prestations à leur arrivée au Canada, la plupart d'entre eux doivent attendre de nombreuses années avant de pouvoir toucher une pension. Les travailleurs étrangers temporaires en sont souvent à leurs premières années de travail et auront peut-être perdu tout contact avec le Canada au moment de pouvoir toucher une pension. Même s'il incombe aux bénéficiaires de présenter une demande écrite au RPC, Service Canada envoie chaque année par la poste un relevé des cotisations et d'autres renseignements à un segment de cotisants. Si leur adresse personnelle exacte est consignée dans les dossiers, les travailleurs étrangers temporaires pourraient bien recevoir ces renseignements. Le Comité estime qu'il faut mieux informer les travailleurs des avantages auxquels ils ont droit après avoir quitté le pays.

Recommandation 33

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada crée un portail Web pour les gens qui ont travaillé temporairement au Canada. Ce portail pourrait leur indiquer la marche à suivre pour toucher des prestations à l'extérieur du pays et il pourrait contenir des formulaires de même que les coordonnées des personnes-ressources dans les organismes gouvernementaux.

Enfin, on a dit au Comité que des employeurs décourageaient les efforts faits par des travailleurs désireux d'obtenir des prestations, en refusant de collaborer avec eux ou en faisant fi des conditions énoncées dans les avis relatifs au marché du travail, par exemple l'obligation d'obtenir une assurance-maladie. Certains employeurs refuseraient de rendre la carte santé aux travailleurs alors que d'autres renverraient des travailleurs blessés dans leur pays sans qu'ils aient eu la possibilité de voir un médecin. Le Comité est d'avis que ses recommandations visant à améliorer la communication de renseignements et la surveillance des employeurs contribueront à réduire le nombre de ces situations. Toutefois, il serait peut-être bon de confier ce dossier au conseil consultatif des travailleurs étrangers, dont on recommande la création.

Résidence

Les employeurs doivent s'acquitter de diverses obligations liées à l'hébergement de travailleurs étrangers temporaires. Conformément aux conditions liées à leur permis de travail, les aides familiaux résidants doivent demeurer dans la résidence de l'employeur et les travailleurs agricoles saisonniers doivent habiter dans une résidence mise à leur disposition par l'employeur (en général une propriété agricole). Dans le cas des travailleurs peu instruits, les employeurs doivent s'assurer qu'ils ont un logement. Il n'est pas rare qu'ils achètent et louent des logements à cette fin. Dans le cas des autres travailleurs étrangers, par exemple les travailleurs hautement qualifiés, les employeurs ne sont pas tenus de leur offrir un logement ou de les aider à en trouver un.

Bien que les exigences du Programme aient probablement été établies dans le but de faciliter l'accès au travail et de faire en sorte que les travailleurs peu nantis disposent d'un logement, des témoins ont signalé au Comité les conséquences négatives qu'elles avaient. Il s'agit principalement de l'état des logements, des taux de location imposés et de la vulnérabilité des travailleurs obligés de vivre sur les lieux mêmes du travail avec l'employeur. Bien des témoins ont fait part de situations où les logements étaient inadéquats, surpeuplés, en piètre état ou ne pouvant tout simplement pas servir de résidence¹¹⁸.

Le rapport du défenseur des travailleurs temporaires en Alberta fait état de problèmes liés à des logements appartenant à des employeurs et loués à des travailleurs peu instruits. Voici un fait cité dans le rapport qui s'apparente à d'autres situations dont on a informé le Comité : « Huit [travailleurs étrangers temporaires] ont été logés dans une maison à trois chambres et 250 dollars étaient prélevés toutes les deux semaines pour chacun d'entre eux (4 000 dollars par mois); ailleurs, 14 [travailleurs étrangers temporaires] ont été logés dans une maison et devaient payer un loyer de 320 dollars par mois (4 480 dollars)¹¹⁹. »

Le Comité sait qu'on s'oppose vivement à l'obligation imposée aux travailleurs de vivre sur les lieux de travail de l'employeur¹²⁰. Des témoins croient que cette obligation, en particulier en ce qui concerne les aides familiaux résidants, compromet la situation des travailleurs. Les aides familiaux sont exposés à l'isolement, ils sont plus vulnérables aux abus et ils ont moins de chances de pouvoir chercher de l'aide.

118 Par exemple : Catholic Social Services, 1^{er} avril 2008, Friends of Farmworkers, 7 avril 2008; et Diocèse de London, 7 avril 2008.

119 Alberta Federation of Labour, *Travailleurs étrangers temporaires — La main-d'œuvre jetable de l'Alberta*, Rapport du défenseur des travailleurs étrangers temporaires de l'AFL, après six mois d'activité, novembre 2007, p. 12.

120 Par exemple : Grassroots Women, notes de présentation, 31 mars 2008; Amnistie Internationale, mémoire, 10 avril 2008.

Des témoins considèrent que cette disposition enfreint les droits des travailleurs étrangers temporaires, notamment le droit à la vie privée que prévoit l'article 5 de la Charte du Québec, la liberté d'association, le droit à l'égalité (parce qu'elle ne s'applique pas aux non-migrants) ainsi que le droit à la liberté et à la sécurité que prévoit la *Charte canadienne des droits et libertés*¹²¹.

Le Comité croit qu'il n'est pas raisonnable d'exiger que les travailleurs vivent dans des logements fournis par l'employeur, sur les lieux du travail ou ailleurs, sans s'assurer de la conformité de ces logements aux normes canadiennes. Plutôt que de formuler des recommandations à cet effet, le Comité préfère s'écarter de l'exigence de résidence. Selon lui, les travailleurs étrangers temporaires devraient jouir de la même liberté de résidence que les Canadiens.

Recommandation 34

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada cesse d'exiger que les travailleurs munis de certains permis de travail vivent avec l'employeur ou dans des logements fournis par eux.

Il existe toutefois des principes qui se dégagent des exigences actuelles et que le Comité voudrait conserver. Entre autres, si les logements se font rares (dans une région rurale par exemple), l'employeur devrait garantir un logement convenable au travailleur¹²². Comme les travailleurs temporaires ont peu de contacts au Canada, il se pourrait qu'ils ne puissent trouver un logement au départ ou si le marché est serré. Les logements fournis devraient donc faire l'objet d'une inspection garantissant leur conformité aux normes. Pour que les équipes de surveillance puissent effectuer des vérifications au hasard (Recommandation 28), il conviendrait de recueillir des renseignements dans la demande de « permis d'embauche ».

Pour téléphoner à leurs familles au Mexique, ils doivent s'éclipser de la ferme tard le soir et parcourir à pied une longue distance pour se rendre à la cabine téléphonique le plus près¹²³.

Plusieurs témoins ont dit au Comité que des travailleurs avaient beaucoup de mal à obtenir de l'aide parce qu'ils se trouvaient dans des régions éloignées (en général des fermes) et qu'ils n'avaient tout simplement pas accès au téléphone. Le Comité prend note que ces travailleurs ne pourraient pas non plus communiquer avec leurs familles et amis dans leurs pays et considère qu'il s'agit là d'une privation insensée. À son avis, les employeurs qui fournissent des logements aux travailleurs étrangers temporaires devraient

121 Par exemple : Ligue des droits et libertés, 10 avril 2008, Association des aides familiales du Québec; 10 avril 2008; et, à titre personnel, Eugénie Depatie-Pelletier, 14 avril 2008.

122 Les employeurs ne devraient pas être chargés de trouver un logement aux membres de la famille.

123 Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, *Rapport sur la situation des travailleurs agricoles migrants au Canada*, 2004.

également mettre à leur disposition un service téléphonique. Les travailleurs pourraient assumer les frais d'interurbain en se servant de cartes d'appel par exemple. En exigeant des employeurs qu'ils confirment sur la demande de « permis d'embauche » que les travailleurs ont accès au service téléphonique et qu'ils y inscrivent le numéro de téléphone, les agents du gouvernement pourront s'assurer, jusqu'à un certain point, du respect des normes, simplement en téléphonant aux travailleurs et en les interrogeant brièvement.

Recommandation 35

En ce qui concerne les employeurs proposant d'héberger des travailleurs étrangers temporaires, le Comité recommande que le gouvernement du Canada accorde des « permis d'embauche » uniquement aux employeurs qui s'engagent à fournir aux travailleurs l'accès à un service téléphonique de base.

Recommandation 36

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada ajoute à la demande de permis d'embauche une partie sur le logement, où l'employeur indiquerait 1. S'il fournit le logement au travailleur; 2. Si celui-ci a accès à un service téléphonique.

PARTIE II : TRAVAILLEURS SANS STATUT LÉGAL

INTRODUCTION

Personne ne sait vraiment combien il y a de migrants qui vivent actuellement au Canada de façon illégale. Comme ils n'ont pas de statut légal dans ce pays, il est impossible de les dénombrer. Selon les estimations, entre 80 000 et 500 000 personnes vivent au Canada sans statut légal¹²⁴.

Des gens se retrouvent au Canada sans statut légal pour différentes raisons. On croit cependant que la plupart entrent légalement au pays et se retrouvent sans statut alors qu'ils y sont encore. Ce n'est pas le cas aux États-Unis, où de nombreux migrants traversent la frontière illégalement et ne sont jamais connus des autorités. C'est pourquoi on les appelle souvent les « sans-papiers ». Puisque la plupart des immigrants qui vivent illégalement au Canada sont connus un jour ou l'autre des autorités et qu'ils sont donc « munis de papiers », les expressions « sans statut légal » et « sans statut » sont employées dans le présent rapport pour les désigner.

Nombreuses sont les situations qui font que des migrants se retrouvent sans statut légal au Canada. Voici quelques-uns des scénarios les plus courants :

- un étranger entre au Canada pour y travailler ou étudier légalement de façon temporaire, et y demeure après l'expiration de son statut temporaire;
- une personne âgée rend visite à un enfant adulte au Canada et ne retourne pas dans son pays;
- un demandeur du statut de réfugié ne quitte pas le pays après avoir été débouté et avoir épuisé tous ses moyens d'appel;
- la conjointe de fait ou de droit, d'origine étrangère, d'un citoyen canadien ou d'un résident permanent du Canada vient en « visite » et demeure au pays même si elle n'a pas présenté une demande d'immigration ou si sa demande n'a pas encore été traitée.

124 Les Linklater, Directeur général, Direction générale de l'immigration, ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration, *Témoignages*, réunion n° 13, 25 février 2008, 1550.

Chaque situation est unique. Il n'est pas rare que les gens se retrouvent dans plusieurs catégories à la fois (p. ex. un travailleur étranger temporaire demeure au pays plus longtemps que ne le permet son visa, puis demande le statut de réfugié et se voit débouté).

Les gens sans statut légal réagissent différemment. Certains cherchent à tirer avantage du système d'accueil des réfugiés et du régime social en présentant de fausses demandes du statut de réfugié ou en cherchant à obtenir frauduleusement des prestations sociales. On entend régulièrement parler dans les médias de gens qui se trouvent illégalement au pays et qui commettent crime après crime sans pour autant être expulsés. On entend aussi parler, quoique moins souvent, des milliers et des milliers de gens qui travaillent durement au noir pendant des années, qui occupent souvent des emplois que refusent les Canadiens, tout en élevant leurs enfants et en s'intégrant à la société canadienne.

Des témoins ont expliqué au Comité comment ces travailleurs et leurs familles sont encore plus vulnérables que les travailleurs étrangers temporaires aux abus et aux mauvais traitements en milieu de travail, ainsi qu'à la marginalisation dans la société canadienne. La crainte d'être dénoncés aux autorités pousse des travailleurs sans statut légal à tolérer des conditions de travail inférieures aux normes¹²⁵. Le problème est aggravé par le fait qu'ils ne sont pas disposés à signaler les abus ou à se prévaloir des mesures de protection, de même que par leur inadmissibilité aux prestations sociales et aux mesures de soutien¹²⁶. Même les enfants nés au Canada de travailleurs sans statut peuvent avoir du mal à se prévaloir des services et des mesures de soutien qui leur sont offerts si leurs parents sont trop effrayés¹²⁷.

Nous sommes bloqués partout. Je n'ai aucun plan d'avenir et je ne peux pas me permettre d'avoir des projets, car je ne sais pas si je serai encore ici demain¹²⁸.

En dépit des conditions déplorables dans lesquelles vivent de nombreux travailleurs sans statut et leurs familles, l'établissement d'un programme d'amnistie permettant de régulariser leur situation ne fait pas consensus. Les personnes sans statut n'ont pas respecté les règles d'immigration du Canada, et bien des gens pensent que le Canada ne devrait pas les récompenser en leur accordant la résidence permanente, d'autant plus que des centaines de milliers de gens attendent patiemment des années pour que le Canada

125 Par exemple : British Columbia and Yukon Territory Building and Construction Trades Council, mémoire, 31 mars 2008, p. 6; Travailleurs canadiens de l'automobile, mémoire, 8 avril 2008, p. 4; Parkdale Community Legal Services, mémoire, 8 avril 2008, p. 2; Community Social Planning Council of Toronto, mémoire, 8 avril 2008, p. 2.

126 STATUS Campaign, mémoire, juin 2006, p. 1. Mennonite New Life Centre of Toronto, mémoire, 28 mars 2008, p. 2; Travailleurs canadiens de l'automobile, mémoire, 8 avril 2008, p. 4.

127 Parkdale Community Legal Services, mémoire, 8 avril 2008, p. 2; Félicien Ngankoy Isomi, mémoire, 10 avril 2008, p. 3.

128 Félicien Ngankoy Isomi, mémoire, 10 avril 2008, p. 3.

devienne leur domicile légal. De plus, selon sa structure, un programme d'amnistie pourrait fort bien exacerber le problème des migrants sans papiers s'il ne fait qu'attirer davantage de migrants clandestins au Canada.

Le seul point qui puisse faire l'unanimité en ce qui concerne le problème des migrants sans statut est peut-être la complexité et la diversité du problème pour lequel il n'y a pas de solution claire et unique. L'exécution pure et dure des mesures peut être brutale; la régularisation générale peut ouvrir les vannes et à peu près n'importe quelle approche visant à régler le problème semble injuste à quelqu'un.

Par conséquent, le Comité ne propose pas de régler le problème des migrants sans statut au Canada. Il reconnaît que ces travailleurs contribuent à la société en répondant à un besoin de main-d'œuvre qui ne peut être comblé à l'interne¹²⁹. Il croit savoir que dans bien des cas, ces gens ont été déboutés par notre système d'immigration, qui ne leur a pas offert de possibilité réaliste d'immigrer légalement au Canada¹³⁰. Il sait que ces gens et leurs familles risquent d'être marginalisés et de subir des mauvais traitements, et que bon nombre d'entre eux souffrent d'anxiété chronique. Il formule les observations et recommandations suivantes pour empêcher que le problème ne s'aggrave.

129 Abtron of Canada Inc., mémoire, 7 avril 2008, p. 1.

130 M. Ken Sy, spécialiste en immigration pour la communauté chinoise, Abtron of Canada Inc., *Témoignages*, réunion 24, 7 avril 2008, 1515; Congrès Hispanic Canadien, mémoire, 8 avril 2008, p. 2.

ENRAYER LA CROISSANCE DE LA POPULATION DE TRAVAILLEURS SANS STATUT LÉGAL

Le Canada est un pays riche, développé, démocratique et pacifique, doté de solides programmes sociaux. Il y a aura donc toujours des gens prêts à emprunter n'importe quelle voie, légale ou non, pour venir y vivre. Beaucoup de travailleurs sans statut contribuent à la société canadienne, en partie en répondant à des besoins de main-d'œuvre non comblés par des Canadiens ou par des immigrants en règle. Des témoins ont soulevé la question de la disparité : notre système de points accordés aux immigrants de la composante économique favorise les professionnels hautement qualifiés et les personnes ayant des compétences en gestion ou techniques, tandis que le marché du travail a besoin de certaines catégories de gens de métiers et de personnes moins instruites. Des témoins ont indiqué que de nombreux travailleurs sans statut légal oeuvrent dans le secteur de la construction à Toronto¹³¹; or, ce ne sont pas des médecins ni des ingénieurs qui occuperaient ces emplois même si notre système de points les y rend admissibles.

Des travailleurs qui sont des éléments essentiels de notre économie ne peuvent entrer au pays de façon légale¹³².

Le Comité estime que le temps est venu d'élargir les voies légales en matière d'immigration au Canada pour mieux apparier la sélection de travailleurs étrangers et les besoins de main-d'œuvre existants. Il faut offrir des voies légales aux travailleurs étrangers dont nous avons besoin. Le Comité espère que, grâce aux changements apportés au système d'immigration, moins de travailleurs possédant de précieuses compétences recourront à des moyens de migration illégaux¹³³.

Le Comité a relevé trois moyens pratiques d'offrir des voies d'accès légales aux travailleurs de tous genres dont nous avons besoin au Canada. D'abord, en offrant aux travailleurs étrangers recherchés une voie d'accès au statut de résident permanent, comme il en est question dans la Recommandation 6 dans le présent rapport, il serait possible de réduire considérablement les facteurs qui les poussent à devenir des travailleurs sans statut.

131 Cosmo Mannella, Union internationale des journalistes de l'Amérique du Nord, *Témoignages*, réunion n° 25, 8 avril 2008, 1140.

132 Travailleurs canadiens de l'automobile, mémoire, 8 avril 2008, p. 4.

133 Mario Bellissimo, avocat et procureur, mémoire, 8 avril 2008, p. 5.

Ensuite, le Comité croit que certaines provinces et certains territoires pourraient améliorer leurs effectifs en négociant des modifications au Programme des candidats des provinces de manière à ce que les travailleurs étrangers temporaires aient une voie d'accès au statut de résident permanent. Cette formule permettrait également de retenir davantage d'immigrants dans les petites collectivités du Canada, ainsi que dans les grandes régions métropolitaines. Pour plus de précisions sur le Programme des candidats des provinces, le lecteur est prié de se reporter à la partie I du présent rapport et à la Recommandation 3.

Enfin, le Comité réaffirme sa position de longue date selon laquelle le système de points actuel du Canada doit être revu. Il faut s'assurer que la composante économique de notre système d'immigration est adaptée aux besoins de main-d'œuvre actuels du Canada. Les travailleurs dont nous avons besoin à long terme doivent pouvoir immigrer au Canada légalement et de façon permanente dès le départ. Nous savons que notre système d'immigration fonctionne bien quand le Programme des travailleurs étrangers temporaires se bornera à faciliter le recours aux travailleurs temporaires pour combler des besoins à court terme.

Bien que ces mesures ne constituent pas une nouvelle option juridique pour les travailleurs actuellement sans statut, elles contribueraient à en enrayer l'augmentation.

CONCLUSION

Une phrase est revenue souvent au cours des audiences du Comité : « Si une personne est assez bonne pour travailler ici, elle est assez bonne pour rester ici. » Le Comité abonde dans ce sens et tient à recommander des modifications à long terme au système d'immigration pour rendre au statut de résident permanent sa priorité légitime.

Dans l'intervalle, les entreprises et les collectivités comptent sur le Programme des travailleurs étrangers temporaires pour combler les besoins de main-d'œuvre au pays. Le présent rapport contient des recommandations au sujet de modifications qui devraient être apportées au Programme pour en accroître l'efficacité dans l'intérêt des intervenants et des travailleurs mêmes. Qui plus est, il prévoit, pour les travailleurs étrangers temporaires, une voie d'accès au statut de résident permanent, qui cadre avec l'histoire et les valeurs du Canada.

L'objectif global du Comité est de modifier les voies juridiques liées à la composante économique du système d'immigration pour orienter davantage la sélection des futurs immigrants vers les besoins de main-d'œuvre actuels. Il est conscient que les travailleurs sans statut légal contribuent à combler ces besoins. Il espère que l'incertitude et la vulnérabilité seront le lot d'un moins grand nombre de travailleurs sans statut au Canada parce que les voies juridiques seront ouvertes, justes et administrées avec efficacité. Au cours des prochains mois, le Comité s'emploiera à concrétiser cet espoir.

LISTE DES RECOMMANDATIONS

Recommandation 1

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada conserve l'actuel Programme des travailleurs étrangers temporaires, dans une version peut-être améliorée par suite des recommandations du présent rapport, pour répondre aux besoins temporaires en main-d'œuvre, tels que les besoins qui sont saisonniers ou susceptibles d'être cycliques.

Recommandation 2

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada crée un conseil consultatif sur la situation des travailleurs étrangers temporaires, composé de divers intervenants et chargé de lui présenter périodiquement de l'information et des recommandations. Le conseil consultatif devrait disposer d'un vaste mandat qui comprendrait des activités permanentes de suivi, de surveillance et d'examen des mesures destinées aux travailleurs étrangers temporaires.

Recommandation 3

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada amorce le dialogue et facilite la coopération avec les provinces et les territoires de façon que le Programme des travailleurs étrangers temporaires et le Programme des candidats des provinces fonctionnent ensemble dans l'harmonie et offrent une voie d'accès au statut de résident permanent.

Recommandation 4

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada prévoie la possibilité de prolonger d'un an la période de trois ans au cours de laquelle un aide familial résidant doit effectuer 24 mois de travail pour être en mesure de présenter une demande de résidence permanente, si cette personne avait une bonne raison de ne pas satisfaire aux exigences d'emploi dans le délai requis de trois ans.

Recommandation 5

Le Comité recommande l'adoption de la « loi Juana Tejada », qui soustrairait les aides familiaux résidants au deuxième examen médical requis pour la demande de résidence permanente.

Recommandation 6

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada crée une voie d'accès à la résidence permanente pour tous les travailleurs étrangers temporaires, sur le modèle du Programme des aides familiaux résidants.

Recommandation 7

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada donne au conseil consultatif sur la situation des travailleurs étrangers temporaires le mandat d'inclure la séparation familiale dans les questions à examiner.

Recommandation 8

Le Comité recommande que le *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* soit modifié pour que les membres de la famille immédiate qui accompagnent les personnes munies d'un permis de travail temporaire soient systématiquement admissibles à un permis de travail ouvert.

Recommandation 9

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada collabore avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, en bénéficiant de la participation d'autres intervenants, afin d'établir et de tenir à jour une liste des métiers pour lesquels il a été établi qu'une véritable pénurie de travailleurs existe dans une province ou un territoire et, par conséquent, pour lesquels les employeurs peuvent recruter des travailleurs étrangers temporaires.

Recommandation 10

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada mette à la disposition du public, notamment sur Internet, les listes provinciales et territoriales des métiers confrontés à une pénurie de travailleurs ainsi que la méthode utilisée pour arriver à ses décisions.

Recommandation 11

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada accepte la participation des intervenants aux décisions sur la pénurie de travailleurs. Il devrait établir un système accessible par Internet qui permettrait aux intervenants de formuler des observations ou des

suggestions en vue de faire modifier ou prendre des décisions sur la pénurie de travailleurs et, par conséquent, de faire modifier la liste des métiers en pénurie. Le gouvernement du Canada devrait :

- afficher à l'intention du public toutes les observations et suggestions qu'il reçoit;
- prendre en considération toutes les observations et suggestions;
- produire publiquement une réponse à toutes les observations et suggestions qui précise de quelle façon cette information est, sera ou ne sera pas prise en considération, et pourquoi.

Recommandation 12

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada modifie le processus actuel de demande d'avis relatif au marché du travail pour qu'il se déroule comme suit :

- vérifier si le métier correspondant à l'emploi auquel on veut pourvoir figure sur la liste des métiers pour lesquels il a été établi qu'une véritable pénurie de travailleurs existe dans la province ou le territoire;
- évaluer les mêmes informations sur l'employeur et l'emploi que celles qui doivent être fournies dans le cadre du processus actuel.

Une décision positive à ces deux étapes mènerait à la délivrance d'un « permis d'embauche » pour l'employeur (au lieu d'un AMT positif ou neutre, selon la terminologie actuelle).

Recommandation 13

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada approuve systématiquement une demande de « permis d'embauche » s'il est attesté que cette demande est sensiblement la même qu'une demande antérieure déjà approuvée et si les facteurs pertinents n'ont pas changé.

Recommandation 14

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada autorise la prolongation des « permis d'embauche » par voie électronique.

Recommandation 15

Le Comité recommande que tous les « permis d'embauche » approuvés comportent une date d'expiration. Six mois serait une durée de validité raisonnable.

Recommandation 16

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada tienne, à titre volontaire, une liste de tous les employeurs qui ont reçu des « permis d'embauche » et fasse en sorte que les travailleurs étrangers temporaires sans emploi au Canada et les personnes qui les aident aient accès à des renseignements tirés de cette liste afin de pouvoir déterminer qui sont les employeurs désireux de recruter des travailleurs étrangers temporaires.

Recommandation 17

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada modifie l'information qu'il fournit aux employeurs et à la population sur les programmes destinés aux travailleurs étrangers temporaires (y compris dans ses sites Web et ses publications) pour qu'il soit plus facile de trouver les listes des taux de salaire courants et pour préciser que les demandes de « permis d'embauche » seront rejetées si elles indiquent un salaire qui n'est pas égal ou supérieur au taux de salaire courant.

Recommandation 18

Le Comité recommande qu'en ce qui concerne les listes des taux de salaire courants, le gouvernement du Canada communique la méthode employée pour établir chaque taux, y compris les statistiques utilisées.

Recommandation 19

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada établisse un processus permettant aux intervenants de formuler des commentaires sur la méthode employée pour fixer un taux de salaire courant et de recevoir une réponse de sa part. Le processus pourrait être accessible sur Internet et devrait être simple, public et clair.

Recommandation 20

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada fasse en sorte que les permis de travail délivrés aux travailleurs étrangers temporaires ne désignent plus un employeur bien précis, mais visent

plutôt un secteur et une province en particulier. Lorsqu'il y a eu un changement d'employeur, l'employeur initial devrait pouvoir récupérer les coûts de recrutement et les frais connexes au prorata auprès de l'employeur suivant.

Recommandation 21

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada perçoive des droits auprès des employeurs relativement à la délivrance des « permis d'embauche » pour alimenter un fonds servant à soutenir d'urgence des travailleurs étrangers temporaires qui se retrouvent sans emploi au Canada. Il devrait aussi établir des lignes directrices sur l'utilisation du fonds.

Recommandation 22

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada exige des éventuels travailleurs étrangers temporaires qu'ils assistent à une séance d'orientation en personne dans leur pays d'origine avant qu'un permis de travail ne leur soit délivré et que les ONG/organismes sans but lucratif qui offrent des services d'établissement, organismes de counselling et de représentation fournissent régulièrement de l'information pour les séances d'orientation.

Recommandation 23

Le Comité recommande que, dans les trois mois suivant leur arrivée, les travailleurs étrangers temporaires soient tenus de rencontrer un représentant d'un ONG accrédité qui s'assurera qu'on respecte les mesures législatives du travail.

Recommandation 24

Le Comité recommande que le gouvernement prenne les mesures nécessaires pour informer les travailleurs à l'étranger au sujet des dispositions légales applicables aux recruteurs dans la province en question.

Recommandation 25

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada utilise Internet et d'autres moyens de rendre l'information suivante facilement accessible aux employeurs qui veulent embaucher des travailleurs étrangers temporaires :

- organismes de recrutement sans scrupules et descriptions des pratiques véreuses qu'ils peuvent utiliser;
- pays où ces problèmes peuvent être particulièrement prononcés;
- pratiques exemplaires aidant les employeurs à évaluer les pratiques des organismes de recrutement auxquels ils songent à s'adresser;
- responsabilité de l'employeur ou des employés à l'égard des frais imposés par les organismes de recrutement aux travailleurs qu'ils placent.

Le site Web devrait donner accès à un forum où les employeurs peuvent mettre en commun leurs ressources et leurs expériences.

Recommandation 26

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada produise des guides de gestion simplifiés permettant aux employeurs et aux recruteurs de mieux comprendre les normes, les règlements et les conditions administratives applicables, par exemple l'interdiction de retenir des documents personnels, en particulier les passeports et cartes de santé des travailleurs migrants.

Recommandation 27

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada renvoie les cas d'abus commis par des organismes de recrutement aux organismes d'application de la loi, à la Société canadienne de consultants en immigration et aux ordres provinciaux des avocats pour qu'ils fassent l'objet de poursuites ou de mesures disciplinaires en vertu des dispositions légales existantes, et qu'il encourage les employeurs, les travailleurs et les intervenants à faire de même.

Recommandation 28

Le Comité recommande au gouvernement du Canada de constituer des équipes de surveillance chargées d'effectuer sans prévenir des vérifications des conditions de travail et de logement des travailleurs étrangers temporaires. Les travailleurs pourraient demander à une équipe de surveillance d'effectuer une visite, en composant un numéro sans frais ou en utilisant Internet. Il conviendrait de signaler les infractions possibles et les conditions inacceptables aux autorités provinciales compétentes pour enquête approfondie et

suivi. Le gouvernement du Canada pourrait imposer un sursis de renvoi pour les personnes qui font l'objet d'une enquête et/ou pour les affaires devant les tribunaux ou d'autres organismes compétents.

Recommandation 29

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada interdise aux employeurs qui contreviennent aux normes provinciales du travail, aux dispositions provinciales concernant le recrutement ou aux conditions des contrats de travail de recourir aux services des travailleurs pendant au moins un an et de cinq ans dans le cas d'infractions de façon répétée ou flagrante.

des contrats de travail de recourir aux services des travailleurs pendant au moins un an et de cinq ans dans le cas d'infractions de façon répétée ou flagrante.

Recommandation 30

Le Comité recommande que le Comité des finances étudie la possibilité de modifier la *Loi sur l'assurance-emploi* de manière à soustraire les travailleurs étrangers temporaires et leurs employeurs à l'obligation de verser des cotisations à l'assurance-emploi.

Recommandation 31

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada effectue un examen visant à déterminer si l'indemnisation des travailleurs étrangers temporaires est suffisante et à relever les obstacles auxquels eux et leurs familles se heurtent pour obtenir pleine réparation. Cet examen devrait être assorti de recommandations et d'un texte de loi type qui comblerait les lacunes existantes si besoin est.

Recommandation 32

Le Comité recommande que, par l'entremise du Programme fédéral de santé intérimaire, le gouvernement du Canada offre aux travailleurs étrangers temporaires malades ou blessés la possibilité de subir un examen médical gratuit avant qu'ils ne retournent dans leur pays d'origine.

Recommandation 33

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada crée un portail Web pour les gens qui ont travaillé temporairement au Canada. Ce portail pourrait leur indiquer la marche à suivre pour

toucher des prestations à l'extérieur du pays et il pourrait contenir des formulaires de même que les coordonnées des personnes-ressources dans les organismes gouvernementaux.

Recommandation 34

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada cesse d'exiger que les travailleurs munis de certains permis de travail vivent avec l'employeur ou dans des logements fournis par eux.

Recommandation 35

En ce qui concerne les employeurs proposant d'héberger des travailleurs étrangers temporaires, le Comité recommande que le gouvernement du Canada accorde des « permis d'embauche » uniquement aux employeurs qui s'engagent à fournir aux travailleurs l'accès à un service téléphonique de base.

Recommandation 36

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada ajoute à la demande de permis d'embauche une partie sur le logement, où l'employeur indiquerait 1. S'il fournit le logement au travailleur; 2. Si celui-ci a accès à un service téléphonique.

ANNEXE A

LISTE DES TÉMOINS ENTENDUS DURANT LA DEUXIÈME SESSION DE LA 39^E LÉGISLATURE

Organisations et individus	Date	Réunion
<p>Agence des services frontaliers du Canada</p> <p>Robert MacDougall, directeur général Programme d'exécution de la Loi, Direction générale de l'exécution de la Loi</p> <p>Ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration</p> <p>Les Linklater, directeur général Direction générale de l'immigration</p> <p>Heidi Smith, directrice Division des politiques et des programmes à l'intention des résidents permanents, Direction générale de l'immigration</p> <p>Ministère des Ressources humaines et du Développement social Canada</p> <p>Andrew Kenyon, directeur général Direction des travailleurs étrangers temporaires</p>	2008/02/25	13
<p>À titre personnel</p> <p>Don DeVoretz, professeur d'économie Codirecteur et enquêteur principal du Centre d'excellence pour la recherche en immigration et en intégration Université Simon Fraser</p> <p>British Columbia and Yukon Territory Building and Construction Trades Council</p> <p>Joe Barrett, attaché de recherche</p> <p>David Fairey, recherchiste Trade Union Research Bureau</p> <p>Wayne Peppard, directeur général</p> <p>Canada West Foundation</p> <p>Roslyn Kunin, directrice Bureau de la Colombie-Britannique</p> <p>Fraser Institute</p> <p>Martin Collacott, attaché supérieur de recherches</p> <p>Grassroots Women</p> <p>Lualhati Alcuitas</p> <p>Phillipa Ryan, membre du conseil d'administration</p>	2008/03/31	18

Justicia for Migrant Workers - Colombie-Britannique

Erika Del Carmen Fuchs, organisatrice

Philippine Women Centre of BC

Mildred German, membre
Filipino-Canadian Youth Alliance – National

Denise Valdecantos, membre du conseil d'administration

S.U.C.C.E.S.S.

Tung Chan, directeur général

À titre personnel

2008/04/01

19

Peter Veress, fondateur et président
Vermax Group Inc.

Alberta Federation of Labour

Yessy Byl, porte-parole pour les travailleurs étrangers
temporaires

Gil McGowan, président

Catholic Social Services

Alice Colak, directrice de l'exploitation
Services d'immigration et d'établissement

Edmonton Mennonite Centre for Newcomers

Jim Gurnett, directeur exécutif

**Fraternité internationale des ouvriers en électricité -
Local 424**

William Begemann, directeur adjoint des opérations

Al Brown, directeur adjoint des opérations

Sunterra Meats - Innisfail

Miles Kliner, directeur général

TC Hunter

Trevor Mahl, président

Ukrainian Canadian Social Services

Bill Diachuk, président
Edmonton

United Food and Commercial Workers Union

Michael Toal, représentant
Local 1118

Gouvernement de la Saskatchewan

2008/04/02

20

Eric Johansen, directeur, programme des nominations de la
saskatchewan
Direction de l'immigration, éducation avancée, emploi de la
main-d'oeuvre

Regina and District Chamber of Commerce

John Hopkins, directeur général

Saskatoon Immigration and Employment Consulting Services Inc.

Daniel Hirschhorn, directeur

TDL Group (Tim Hortons)

Chris Thomas

Westcan Bulk Transport Ltd.

Sandra Cornford, liaison avec les travailleurs étrangers

Chelsea Jukes, consultante
Ressources humaines

Alliance canadienne du secteur de l'établissement des immigrants (ACSEI)

2008/04/02

21

Darcy Dietrich, membre

Kramer Ltd.

Jan Katerynych, juriste d'entreprise et gestionnaire des ressources humaines

Manufacturiers et exportateurs du Canada

Gurcan Kocdag
Conseil d'administration national

Moose Jaw Multicultural Council Inc.

Tara Blanchard, directrice générale

Saskatchewan Chamber of Commerce

Steve McLellan, président-directeur général

À titre personnel

2008/04/03

22

Kenneth Zaifman, avocat
Zaifman Immigration Lawyers

Aliments Maple Leaf inc.

Nick Johnson, vice-président
Ressources humaines, commerciales et soutien opérationnel,
Maple Leaf Consumer Foods

Rory McAlpine, vice-président
Relations avec le gouvernement et l'industrie

Sandy Trudel, agente de développement économique
Ville de Brandon

Susan Yaeger, gestionnaire supérieure du recrutement
international
Maple Leaf Consumer Foods

Fédération du travail du Manitoba

John Doyle, attaché de recherche

Société canadienne de consultants en immigration

Wenda Woodman, gérante
Direction des plaintes et discipline

À titre personnel

2008/04/07

24

Alex Lolua, directeur
Relations gouvernementales

Janet McLaughlin
Département d'anthropologie, Université de Toronto

Sean Strickland
Waterloo Wellington Dufferin Grey Building and Construction
Trades Council

Abtron Canada Inc.

Ken Sy, spécialiste en immigration pour la communauté chinoise

Adult Entertainment Association of Canada

Tim Lambrinos, directeur général

**F.A.R.M.S. (Foreign Agricultural Resource
Management Services)**

Paula Goncalves, directrice administrative

Susan Williams, directrice générale

Federation of Sisters of St. Joseph of Canada

Sue Wilson, directrice
Office of Systemic Justice

Friends of Farmworkers

Ronald Cadotte, vice-président

Derry McKeever, porte-parole pour la communauté

**Migrant Workers Ministries Committee of the Diocèse
de London**

Marie Carter, spécialiste
Migrant Workers Ministry

Gerry VanKoeverden, volontaire

Lek VanKoeverden, volontaire

**Initiatives canadiennes oecuméniques pour la justice
(KAİROS)**

2008/04/08

25

Alfredo Barahona, coordonnateur de programmes
Réfugiés et migrants

**Labourers' International Union of North America
(LIUNA)**

Cosmo Mannella, directeur
Canadian Tri-Fund

Mennonite New Life Centre of Toronto

Tanya Molina, directrice administrative

Mariela Salinas, stagiaire (établissement)

No One Is Illegal

Kirpa Kaur, activiste

Scott MacDonald, consultant certifié en immigration

Carranza Barristers and Solicitors (Toronto)

Provincial Building and Construction Trades Council of Ontario

Patrick J. Dillon, directeur commercial et secrétaire-trésorier

STATUS Coalition

Amy Casipullai, coordonnatrice des politiques et de l'initiation du public

Ontario Council of Agencies Serving Immigrants

Francisco Rico-Martinez, codirecteur

Faithful Companions of Jesus (FCJ) Refugee Centre

À titre personnel

2008/04/08

26

Mario Bellissimo, spécialiste agréé, avocat et procureur

Association canadienne des conseillers professionnels en immigration

Alli Amlani, président

Section régionale de l'Ontario

Philip Mooney, président national

Conseil national des canadiens chinois

Victor Wong, directeur général

Community Social Planning Council of Toronto

Zenia Castanos, stagiaire

Tam Goossen, membre du conseil d'administration

Président du Comité consultatif de la recherche

André Lyn, recherchiste

Navjeet Sidhu, recherchiste

Industrial Accident Victims Group of Ontario

Alberto Lalli, travailleur juridique communautaire

Consuelo Rubio, travailleuse juridique communautaire

Centre for Spanish Speaking People

Justicia for Migrant Workers

Chris Ramsaroop, coordonnateur national

Parkdale Community Legal Services

Abigail Martinez
Osgoode Hall Law School

Geraldine Sadoway

Sonia Singh

Société canadienne de consultants en immigration

Rivka Augenfeld, administratrice d'intérêt public

Syndicat des travailleurs et travailleuses canadiens de l'automobile

Raj Dhaliwal, directeur
Département des droits de la personne

Carol Phillips, assistante au président

United Food and Commercial Workers Union

Stan Raper, coordinateur national
Programme des travailleurs agricoles

À titre personnel

2008/04/09

28

Luin Goldring, professeur associé
Département de sociologie, Université York

Jenna L. Hennebry, professeure adjointe
Départements de communication et de sociologie
Université Wilfrid Laurier

African Canadian Legal Clinic

Marie Chen, avocate

Institut C.D. Howe

Colin Busby, analyste des politiques

Association canadienne des restaurateurs et des services alimentaires

Joyce Reynolds, première vice-présidente
Affaires gouvernementales

Construction Recruitment External Workers Services (CREWS) and Building Industry and Land Development Association (BILD)

Silvia Bendo, directrice générale

International Association of Immigration Practitioners

Ramesh Dheer, président national

Ontario Council of Agencies Serving Immigrants

Debbie Douglas, directrice générale

Roberto Jovel, coordonnateur
Politiques et recherches

Status Now!- Campaign in Defense of Undocumented Immigrants

Sima Zerehi, coordinateur
Communications

À titre personnel

2008/04/10

29

Sylvie Gravel, professeure
Santé et sécurité au travail, École de gestion
Université du Québec à Montréal

Jill Hanley, professeure adjointe
École de service social, Université McGill

Félicien Ngankoy
Communauté catholique congolaise de Montréal

Union des producteurs agricoles

Pierre Lemieux, premier vice-président

Hélène Varvaressos, directrice générale
AGRlcarrières, Comité sectoriel de main-d'oeuvre de la
production agricole

À titre personnel

2008/04/10

30

Alain Vallières, avocat

Amnistie internationale

Claudette Cardinal, coordinatrice
Réfugiés, Section canadienne francophone

Béatrice Vaugrante, directrice
Section canadienne francophone

Association des aides familiales du Québec

Farida Osmani, coordinatrice
Travailleurs sans-papiers et travailleurs étrangers temporaires

Samia Ouar, chargée de projet et intervenante

Centre des travailleurs et travailleuses immigrants

Valérie Lavigne, organisatrice communautaire

Lisa Montgomery, organisatrice communautaire

Ligue des droits et libertés

Louise Boivin, coordinatrice
Comité des droits des personnes immigrantes et réfugiés

Nicole Fillion, coordonnatrice

Solidarité sans frontières

Mostafa Henaway, travailleur organisateur

Anna Purna Malla

À titre personnel	2008/04/14	31
Eugénie Depatie-Pelletier, recherchiste associée Chaire de recherche du Canada en droit international des migrations, Université de Montréal		
Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse		
Marc-André Dowd, vice-président		
Carole Fiset, agente d'éducation et de coopération Direction de l'éducation et de la coopération		
Fédération des chambres de commerce du Québec		
Yvon Boudreau, représentant Consultant		
Atlantic Provinces Trucking Association	2008/04/15	32
John C. Robison, membre Président, SkillSearch Recruiting		
Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick		
George Maicher, président		
Gouvernement du Nouveau-Brunswick		
Tony Lampart, directeur général Division de l'immigration, Secrétariat de la croissance démographique		
Humphrey Sheehan, chef de la direction Secrétariat de la croissance démographique		
Stewart Mussel Farms Inc.	2008/04/15	33
Stephen Stewart, propriétaire		
Atlantic Region Association of Immigrant Serving Agencies	2008/04/16	34
Gerry Mills, président		
Fédération du travail de la Nouvelle-Écosse		
Rick Clarke, président		
Halifax Coalition Against Poverty		
Kevin Wyman		
Mainland Nova Scotia Building and Construction Trades Council		
Cordell Cole, président		
Nova Scotia Labour Relations Board		
Mary-Lou Stewart, directrice générale		
Nova Scotia Tourism Human Resource Council		
Lynn McDonagh Hughes, gestionnaire Opérations		

Prince George Hotel

Carol Logan, directrice
Direction des ressources humaines

Coalition on Richer Diversity

2008/04/17

36

Barbara Burnaby

Donna Jeffrey, directrice générale
Refugee and Immigrant Advisory Council

Jose Rivera

Fish, Food and Allied Workers

Greg Pretty, directeur industriel
Division de la recherche et des communications

Fraternité internationale des ouvriers en électricité

Richard Dalton, chef d'entreprise
Section locale 2330

Michael Power, représentant international
Canada atlantique, Terre-Neuve et Nouveau-Brunswick

**Newfoundland and Labrador Building and
Construction Trades Council**

David Wade, directeur général

Newfoundland and Labrador Federation of Labour

Lana Payne, première vice-présidente

West End Baptist Church

Gordon Sutherland, pasteur

ANNEXE B LISTE DES MÉMOIRES

Organisations et individus

Adult Entertainment Association of Canada

Alberta Federation of Labour

Aliments Maple Leaf inc.

Association des hôtels du Canada

Mario Bellissimo

British Columbia and Yukon Territory Building and Construction Trades Council

Canadian Hispanic Congress

Centre des travailleurs et travailleuses immigrants

Christian Labour Association of Canada

Coalition d'appui aux travailleurs et travailleuses agricoles

Coalition d'appui aux travailleuses et travailleurs (im)migrantes

Coalition: Regent Park Community Health Centre, the Lighthouse Community Centre and Queen West Community Health Centre

Community Social Planning Council of Toronto

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick

Construction Recruitment External Workers Services

Eugénie Depatie-Pelletier

Edmonton Mennonite Centre for Newcomers

Fédération du travail de la Nouvelle-Écosse

Federation of Sisters of St. Joseph of Canada

Fraternité internationale des ouvriers en électricité - Local 424

Jill Hanley

Industrial Accident Victims Group of Ontario

Mainland Nova Scotia Building and Construction Trades Council

Janet McLaughlin

Mennonite New Life Centre of Toronto

Migrant Workers Ministries Committee of the Diocèse de London

Ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration

Félicien Ngankoy

Office for Social Justice of the Diocese of London

Parkdale Community Legal Services

PINAY (Association montréalaise de femmes d'origine philippine)

Provincial Building and Construction Trades Council of Ontario

Seasonal Agricultural Farmworker and Immigrant Owner

Société canadienne de consultants en immigration

STATUS Coalition

Syndicat des travailleurs et travailleuses canadiens de l'automobile

Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce

Union des producteurs agricoles

Alain Vallières

DEMANDE DE RÉPONSE DU GOUVERNEMENT

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

Un exemplaire des *Procès-verbaux* pertinents du Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration de la 2^e Session de la 39^e Législature (séances n^{os} 13, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 25, 26, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 36 et 50) est déposé.

Un exemplaire des *Procès-verbaux* pertinents du Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration de la 2^e Session de la 40^e Législature (séances n^{os} 5, 7, 8, 9, 11, 12, 13 et 14) est déposé.

Respectueusement soumis,

Le président,

David Tilson, député

Opinion complémentaire des députés conservateurs membres du Comité

Nos membres souscrivent à l'essentiel du contenu du présent rapport, en particulier les recommandations visant à durcir les sanctions imposées aux entreprises qui abusent du Programme des travailleurs étrangers temporaires et à moderniser le processus de demande d'avis relatifs au marché du travail.

Le ministre de l'Immigration a déjà annoncé qu'il allait publier dans les prochains mois un règlement qui donnera suite à bon nombre des questions soulevées par les témoins au cours de l'étude du Comité.

Nous n'appuyons pas les recommandations du présent rapport qui, à notre avis, auront pour effet de dénaturer le programme des travailleurs étrangers temporaires, de confier au gouvernement des responsabilités dont il ne pourra s'acquitter efficacement, de nuire à la capacité des entreprises honnêtes d'exercer leurs activités, de reconnaître des pouvoirs à un ensemble indéfini de groupes ou de perturber le marché de l'emploi – en particulier en cette période d'incertitude économique mondiale.

Nous estimons qu'un programme à l'intention des travailleurs temporaires a sa place dans notre système d'immigration pour répondre aux besoins de main-d'œuvre temporaire. C'est pourquoi nous nous opposons à toute mesure visant à transformer le Programme des travailleurs étrangers temporaires en un programme déguisé d'obtention de la résidence permanente. L'intégrité du Programme des travailleurs qualifiés (fédéral) s'en trouverait menacée et, du même coup, notre système d'immigration. C'est pourquoi nous nous dissocions respectueusement des recommandations 3 et 6.

À notre avis, le gouvernement fonctionne mieux lorsqu'il s'acquitte de ses fonctions précises et qu'il cible son action plutôt que de s'éparpiller dans toutes les directions. Nous sommes contre l'idée de créer un conseil consultatif inutile ou d'obliger le gouvernement à répondre publiquement aux observations de chaque groupe ou particulier qui choisit d'exprimer son avis. C'est pourquoi nous nous dissocions respectueusement des recommandations 2, 7, 19, et du troisième point de la recommandation 11.

Nous sommes contre l'idée de taxer les employeurs des travailleurs étrangers temporaires : une taxe est une taxe, même lorsqu'elle est incorrectement appelée « droit ». Nous ne sommes pas à l'aise à l'idée d'adopter des mesures de nature à dissuader les entreprises responsables de se prévaloir du Programme de travailleurs étrangers temporaires. Au contraire, nous souhaitons encourager les entreprises responsables à recourir à cet important programme. C'est pourquoi nous nous dissocions respectueusement de la recommandation 21.

Nous ne sommes pas à l'aise avec les responsabilités que le présent rapport cherche à confier aux ONG. Nous ne voyons pas la pertinence d'investir les ONG d'un rôle quasi judiciaire en leur demandant de décider si les lois du travail ont été respectées ou non. Nous sommes également préoccupés par le caractère potentiellement assez vague de la définition du terme ONG et doutons de la pertinence de reconnaître à des groupes aussi diversifiés un statut officiel en vertu de la loi. C'est pourquoi nous nous dissocions respectueusement des recommandations 22 et 23.

Nous estimons que le Programme des travailleurs étrangers temporaires ne doit pas être conçu pour permettre aux membres des familles des travailleurs peu qualifiés d'entrer sur le marché du travail canadien sans avoir au préalable obtenu un avis distinct relatif au marché du travail. Dans les collectivités rurales, un afflux de travailleurs munis de permis de travail ouverts fausse de façon radicale le marché du travail local et prive les jeunes et les membres des minorités visibles de la possibilité de décrocher des emplois de débutant, essentiellement parce leur embauche coûte trop cher pour le marché de l'emploi local. C'est pourquoi nous nous dissocions respectueusement de la recommandation 8.

Nous aimerions également exprimer notre scepticisme quant à l'ampleur des résultats qu'est censé procurer l'affichage dans différents sites Web d'information. Nous doutons de l'efficacité de cette méthode.

En terminant, nous aimerions remercier les témoins qui ont comparu devant le Comité au cours de cette étude, les membres du Comité de la 39^e législature et ceux de la 40^e législature, qui pour la plupart ont utilement contribué à la réalisation de l'étude et à la production du présent rapport.

Respectueusement soumis,

Le député de St. Catherines et secrétaire parlementaire du ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration,
Rick Dykstra

Rapport complémentaire du Bloc Québécois.

Le Bloc Québécois a participé de façon active à l'élaboration du rapport. Nous saluons le travail de tous les membres du comité qui ont coopéré pour arriver à plusieurs consensus. Bien que ce rapport ne reflète pas fidèlement la position du Bloc Québécois, nous en sommes globalement satisfaits.

Le Bloc Québécois est cependant déçu que le rapport ne contienne pas de recommandation visant à soustraire les travailleurs étrangers temporaires au régime de l'assurance-emploi. Il s'agissait pourtant d'une demande récurrente lors des consultations du comité à travers le Canada. La raison en est fort simple : le régime n'est tout simplement pas conçu pour les travailleurs étrangers temporaires. Il en résulte des situations injustes et irrationnelles.

Injuste tout d'abord, parce la grande majorité des travailleurs étrangers temporaires ne peut pas bénéficier du programme général de protection du revenu. Une fois leur emploi terminé, ils retournent simplement dans leur pays d'origine et ne sont donc pas disponible à l'emploi. À cet égard, percevoir des cotisations d'assurance-emploi pour ces travailleurs ne constitue en fait qu'une taxe déguisée.

Irrationnel d'autre part, parce que le fait de cotiser à l'assurance-emploi ouvre l'accès aux prestations d'assurance-parentale, même à partir de l'étranger. Par exemple, de plus en plus de travailleurs agricoles viennent travailler un certain temps au Canada et, de retour dans leur pays d'origine, reçoivent des prestations d'assurance-parentale du régime fédéral d'assurance-emploi. Ces travailleurs ne sont pas dans l'illégalité : ils profitent tout simplement de prestations auxquelles ils ont droit. Or, il est irrationnel de permettre à des travailleurs étrangers temporaires qui quittent le pays après quelques mois de travail de bénéficier de ce filet social alors que l'on impose aux citoyens canadiens, par exemple les aînés qui passent l'hiver dans le sud, l'obligation de demeurer au pays six mois et un jour afin d'en bénéficier. Le fait d'exempter les travailleurs étrangers temporaires de cotiser à l'assurance-emploi suit une logique juste et rationnelle pour l'ensemble des populations vivant au pays.

À cet égard, notre avis est que la seule chose logique à faire est de cesser de percevoir des cotisations d'assurance-emploi auprès des travailleurs étrangers temporaires et que, conséquemment, ils cessent d'avoir droit aux prestations d'assurance-parentale qui s'y rattachent. Cela serait d'autant plus pertinent que le rapport contient déjà une recommandation (#21) qui prévoit un programme sur mesure pour combler les difficultés que pourraient rencontrer les travailleurs étrangers temporaires qui se retrouvent sans emploi au Canada.

Rapport minoritaire sur les travailleurs étrangers temporaires

Olivia Chow, députée

Le Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration a beaucoup progressé dans l'examen et la compréhension des problèmes auxquels sont confrontés les travailleurs étrangers temporaires. Le rapport met en lumière d'importants problèmes que pose le Programme des travailleurs étrangers temporaires et recommande des moyens de les aborder, mais il y a trois points qui doivent être traités plus à fond, à savoir 1) la consolidation nationale, 2) l'intégration sociale et 3) les poursuites en justice contre les recruteurs, les consultants et les employeurs sans scrupules qui s'en prennent aux plus démunis.

Consolidation nationale

Le Canada est un pays qui a été façonné par l'immigration. Au début du XIX^e siècle, les immigrants britanniques et irlandais ont tiré parti de leurs habiletés pour édifier la société canadienne. En arrivant au Canada avec leur famille, ils ont ancré leurs racines dans les petites et grandes villes du pays. Au début du XX^e siècle, des dizaines de milliers d'immigrants chinois ont été amenés au Canada pour construire le chemin de fer du Canadien Pacifique, qui est devenu un symbole de notre unité nationale. Une fois les travaux de construction terminés, cependant, les immigrants qui avaient risqué leur vie et sacrifié leur famille ont été expulsés du pays sans ménagement ou se sont vu refuser l'entrée de leur famille au Canada. De nos jours, à cause de l'expansion continue du Programme des travailleurs étrangers temporaires, le Canada est en train de reproduire un schéma analogue d'exploitation et d'exclusion. En réalité, si les travailleurs étrangers temporaires sont assez bons pour travailler ici, ils devraient être assez bons pour vivre ici en permanence avec leur famille.

En 2007, le Programme des travailleurs étrangers temporaires a fait entrer plus de 200 000 personnes dans le marché du travail canadien. Il ne devrait pas servir à remplacer le régime d'immigration existant; il devrait uniquement répondre à la demande saisonnière ou cyclique de main-d'œuvre. En encourageant l'expansion de ce programme, le gouvernement continue de faciliter l'exploitation de milliers de travailleurs et de leur famille. Le Programme des travailleurs étrangers temporaires fait baisser le salaire vital et crée des conditions de travail inférieures aux normes pour beaucoup d'entre eux. Les immigrants qui acquièrent le statut de résident permanent, en revanche, ne font pas baisser les salaires. Le statut de résident permanent permet aux immigrants et à leur famille de s'enraciner, de nouer des relations, d'amorcer leur intégration sociale et de contribuer à l'économie canadienne. Il faudrait chercher à limiter le nombre de personnes qui relèvent du Programme des travailleurs étrangers temporaires.

Les aides familiaux résidents relèvent du Programme des travailleurs étrangers temporaires. Ils viennent au Canada pour combler une pénurie de main-d'œuvre persistante. Les personnes acceptées comme aides familiaux résidents devraient recevoir le statut d'immigrant admis et se soumettre à des conditions qui seraient supprimées au bout de trois ans. Elles devraient notamment prouver qu'elles ont travaillé à titre d'aide familial résident au Canada pendant au moins deux des trois années suivant leur arrivée au Canada. Elles devraient avoir la possibilité d'immigrer avec leur famille, qui serait assujettie aux mêmes conditions.

En n'autorisant que certains travailleurs étrangers temporaires qualifiés à présenter une demande de résidence permanente par la voie d'accès que représente la catégorie de l'expérience canadienne, le Canada devient encore plus dépendant du Programme des travailleurs étrangers temporaires pour recruter les travailleurs peu qualifiés dont il a tant besoin. Une solution à ce problème serait d'étendre la catégorie de l'expérience canadienne à tous les travailleurs temporaires pour leur donner des chances égales.

Quant aux travailleurs sans papiers qui vivent et travaillent déjà au Canada depuis longtemps, ils devraient avoir la possibilité de demander le statut de résident permanent à partir d'ici. Le gouvernement devrait autoriser les provinces à désigner les étrangers dont elles ont besoin, peu importe leur statut. Actuellement, le Programme des candidats des provinces ne permet pas de désigner des demandeurs d'asile ou des personnes qui n'ont pas le statut de résident permanent parce que les bureaux des visas de CIC refusent d'accorder des visas à des personnes qui présentent une demande à partir du Canada. CIC devrait collaborer avec les responsables du Programme des candidats des provinces pour faire en sorte que les provinces puissent désigner les travailleurs étrangers dont ils ont besoin, peu importe leur statut.

Intégration sociale

Les familles sont la pierre angulaire des collectivités saines et solides. Chaque personne, peu importe son statut, devrait posséder les mêmes droits et être protégée par la loi. Les travailleurs étrangers temporaires devraient se voir accorder les droits fondamentaux des travailleurs, comme la protection en matière de santé et sécurité, les normes d'habitation, le salaire minimum et le droit à la négociation collective.

Le Programme fédéral de santé intérimaire devrait protéger les travailleurs étrangers temporaires du moment de leur arrivée jusqu'à l'obtention du statut de résident permanent. À l'heure actuelle, le Régime d'assurance-maladie de l'Ontario refuse d'assurer beaucoup d'aides familiaux résidants qui demandent la résidence permanente.

Tous les travailleurs devraient avoir le droit de vivre dans un logement qui répond aux normes de base. Si un employeur fournit un logement à des travailleurs étrangers temporaires, cela devrait être indiqué sur la demande de « permis d'embauche ». De plus, les employeurs doivent indiquer si les services d'habitation municipaux ont été informés des logements à fournir et si ces logements ont été inspectés et approuvés récemment. Cette pratique est déjà obligatoire pour tous les employeurs dans le cadre du Programme des aides familiaux résidants, et elle devrait s'appliquer à toutes les autres formes de travail temporaire.

Le gouvernement devrait se conformer aux décisions de la Cour suprême du Canada et exiger des provinces qui font venir des travailleurs au Canada qu'elles leur accordent le droit d'association et de négociation collective.

Le Programme des travailleurs étrangers temporaires devrait autoriser la prolongation des contrats lorsqu'un travailleur étranger se blesse au travail. De la sorte, la commission des accidents du travail pourrait continuer de lui offrir des indemnités et des services, y compris la

possibilité d'une bonne réadaptation. De plus, s'il est confirmé que l'accident a entraîné une invalidité permanente, la prolongation du contrat permettrait à la commission de déterminer la gravité de l'invalidité et le niveau d'indemnisation. Et dans les cas de blessures occasionnées par le travail, le gouvernement devrait voir à ce que les demandes d'indemnisation soient présentées en bonne et due forme.

Les travailleurs étrangers temporaires cotisent au régime d'assurance-emploi, mais sont rarement admissibles aux prestations. La loi devrait être modifiée de façon à ce qu'ils soient exemptés des cotisations ou aient plus facilement accès aux prestations.

À long terme, le Canada a tout avantage à offrir un programme complet d'orientation aux travailleurs étrangers temporaires et à leur famille dès leur arrivée; il devrait donc leur donner le droit de bénéficier des services d'aide à l'établissement. La formation linguistique est également d'une importance particulière. Le gouvernement devrait accroître les ressources destinées aux mesures d'aide à l'établissement, car elles assureront l'intégration harmonieuse des nouveaux arrivants.

Poursuivez les intermédiaires sans scrupules, ne persécutez pas les victimes

Les consultants en immigration et recruteurs sans scrupules et les agences corrompues continuent de profiter des gens vulnérables et de leur famille en leur soutirant de l'argent en échange de fausses promesses. Au lieu de persécuter les victimes d'intermédiaires sans scrupules, nous devons nous attaquer à cette forme d'exploitation et poursuivre en justice les personnes et les agences corrompues qui s'en prennent aux démunis.

Les travailleurs vulnérables ont besoin de se faire entendre. Si le Programme des travailleurs étrangers temporaires est maintenu, il serait tout à fait logique que les travailleurs aient accès à un organisme indépendant qui défendrait leurs intérêts. Cet organisme fournirait des services essentiels non seulement aux travailleurs, mais aussi aux employeurs et au gouvernement du Canada. Il centraliserait la gestion de l'information et des services – santé, formation linguistique, acquisition de compétences, demandes de résidence permanente, pratiques exemplaires des employeurs, données sur la main-d'œuvre, etc. L'amélioration des services et de l'information donnerait inévitablement des moyens d'action aux travailleurs, ce qui les rendrait moins vulnérables. Le gouvernement devrait mettre sur pied des bureaux de protection des travailleurs étrangers temporaires dans les diverses régions du pays.

Dans chaque province, une équipe fédérale-provinciale-territoriale, avec des travailleurs étrangers temporaires, serait chargée de surveiller régulièrement les conditions de logement, de travail et de santé et sécurité des participants au Programme des travailleurs étrangers temporaires. Les inspecteurs devraient être habilités à donner des ordonnances, des amendes et des pénalités. Le gouvernement devrait veiller à ce que ces équipes soient constituées dans un délai de six mois, et elles devraient présenter un rapport annuel sur leurs projets et leurs résultats.

Le gouvernement ne devrait permettre aux provinces de faire entrer des travailleurs étrangers temporaires que si certaines normes nationales sont respectées, notamment la protection en matière de santé et de sécurité, le salaire minimum et le droit à la négociation collective.

Le gouvernement fédéral devrait conclure des ententes bilatérales avec les pays d'origine pour éviter que les recruteurs n'imposent des frais aux travailleurs. Il doit collaborer avec les provinces afin que les recruteurs détiennent un permis du ministère provincial du Travail. Il devrait aussi créer un groupe de travail fédéral-provincial-territorial qui serait chargé d'élaborer des normes nationales pour l'exercice du travail de recruteur. Ces normes serviraient à établir des pratiques exemplaires que les employeurs pourraient utiliser pour faciliter l'évaluation et la sélection des recruteurs.