

Réponse du Congrès du travail du Canada aux changements réglementaires projetés à la LIPR concernant les travailleurs étrangers temporaires

*par Karl Flecker
directeur national
Service des droits de la personne et de la lutte contre le racisme
Congrès du travail du Canada*

5 janvier 2010

**Règlement modifiant le Règlement sur l'immigration et la protection
des réfugiés (travailleurs étrangers temporaires) publié le 10 octobre
2009 dans la Gazette du Canada, vol. 143, no 41**

Au nom des 3,2 millions de membres du Congrès du travail du Canada (CTC), nous vous remercions de l'occasion de présenter nos points de vue sur les changements projetés au Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés.

Le CTC rassemble les syndicats nationaux et internationaux du Canada ainsi que les fédérations du travail provinciales et territoriales et 130 conseils du travail locaux dont les membres travaillent dans presque tous les secteurs de l'économie canadienne, dans tous les genres d'emplois, dans tous les coins du Canada.

Le CTC démontre depuis très longtemps un intérêt marqué face au programme des travailleurs étrangers temporaires du Canada. Bien que nous soyons heureux d'entendre que des changements sont proposés, nous sommes déçus de leur portée restreinte et du manque d'équilibre entre les intérêts des employeurs et des travailleurs.

Les occasions de faire des réformes réglementaires substantielles ont été appuyées dans le rapport de la vérificatrice générale du Canada (VG) sur le programme des travailleurs étrangers temporaires dans lequel le fonctionnement du système actuel était largement critiqué. Le rapport de la VG note l'absence de processus précis. Il n'y a aucune assurance que CIC ou RHDCC effectue l'évaluation pour déterminer si les emplois offerts existent bel et bien et s'il y a un manque de précision et de cohérence dans les directives dont l'intention était d'assurer que tous les facteurs soient bien observés par les employeurs. En bref, on fait peu confiance aux systèmes visant à assurer que les travailleurs étrangers sont vraiment nécessaires ou que les offres, les termes et les conditions, sont en fait véritables.¹

Cette soumission contient notre analyse des changements réglementaires projetés et un énoncé analytique de l'impact réglementaire. Veuillez prendre note de nos recommandations qui, nous croyons, sont nécessaires de toute urgence pour bien servir les intérêts des travailleurs migrants et de la main-d'œuvre domestique.

**Résumé des lacunes des règlements projetés pour modifier le
Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés :**

- Manque d'établir des mesures qui assument la responsabilité pour la croissance explosive, l'exploitation et l'abus subséquents de plusieurs travailleuses et travailleurs étrangers sous le PTET.
- Manque de combler l'obligation de justice envers les travailleuses et les travailleurs étrangers.
- Favorise indûment les employeurs, mais pénalise les nouveaux arrivés.
- Permet un impact discriminatoire systémique fondé sur le genre pour certains travailleurs étrangers à la recherche d'un statut de résidence permanente.
- Manque de refléter les évaluations significatives, les recommandations et les vérifications du PTET.
- Manque de présenter une méthodologie rigoureuse pour les avantages sociaux et les coûts ou une estimation exacte du nombre de travailleurs étrangers en danger.
- Manque d'identifier franchement l'apport du mouvement syndical dans le contexte de la « stratégie ».

De plus, les changements réglementaires projetés font très peu pour offrir une protection efficace aux travailleuses et travailleurs étrangers vulnérables déjà au Canada.

Les changements n'établissent pas un cadre réglementaire national qui permette aux provinces et territoires d'adopter des mécanismes de conformité absolue, de surveillance efficace et d'application explicite en ce qui a trait aux normes du travail de leur secteur de compétence.

Les modifications n'introduisent pas les mesures réglementaires d'ensemble nécessaires pour assurer que les employeurs adoptent des pratiques de recrutement et de rétention des travailleurs sans emploi et des sous-employés de la main-d'œuvre domestique.

Les changements manquent d'assurer que les employeurs recherchent des travailleuses et des travailleurs étrangers pour remplir des postes temporaires légitimes et prouvés pour lesquels il y a une pénurie de main-d'œuvre ou de compétences.

Les limites proposées pour la période du permis de travail temporaire (maximum de 48 mois) entraîneront tout probablement des contraintes excessives et injustes pour certains travailleurs étrangers, tels que les aides familiaux résidants, résultant en un impact discriminatoire fondé essentiellement sur le genre.

Nous anticipons la possibilité de déterminations arbitraires avec des clauses d'exclusion. Par exemple, le changement à la sous-section 200(3)

(g) (ii) du règlement; crée une exclusion pour les travailleurs qui « *entendent exercer un travail qui permettrait de créer ou de conserver des débouchés ou des avantages sociaux, culturels ou économiques pour les citoyens canadiens ou les résidents permanents, ou* » soulève des questions à savoir qui déterminera quel travail rencontre cette exigence et selon quels critères?

Finalement, étant donné la population vieillissante du Canada, le déclin du nombre des naissances et notre dépendance grandissante sur l'immigration pour une grande proportion de la croissance nette de la main-d'œuvre, les avenues limitées pour atteindre la résidence permanente dans certains secteurs de compétences professionnelles, représente une approche réglementaire myope qui réduit la possibilité de croissance d'une population et d'une main-d'œuvre diversifiées au sein d'une économie de plus en plus mondialisée.

Commentaires du CTC sur les changements réglementaires spécifiques :

Changement projeté #1

Le Règlement sur l'immigration et la protection ([voir note 1](#)) des réfugiés¹ est modifié par adjonction, après l'alinéa 183(1)b), de ce qui suit :

(b.1) même s'il peut travailler en conformité avec la présente partie ou la partie 11, il ne doit pas conclure de contrat d'emploi — ni prolonger la durée d'un tel contrat — avec un employeur dont le nom figure sur la liste prévue au paragraphe 200.1(2);

Préoccupation/recommandation du CTC :

Ce changement impose un fardeau injuste et presque impossible aux travailleuses et travailleurs étrangers. Il n'est pas raisonnable de tenir pour acquis que tous les travailleurs étrangers auront accès à l'internet, pas plus qu'ils auront nécessairement les capacités techniques et linguistiques pour naviguer le site web de Citoyenneté et Immigration Canada, section « employeur fallacieux ».

De plus, il n'y a aucune preuve que les employeurs fallacieux ou les pourvoyeurs de main-d'œuvre sans scrupule ne se présenteront pas différemment de ce qui apparaît sur le site web de CIC.

Le rendement antérieur du PTET pour identifier et aborder les employeurs, sans avoir une plainte, est pauvre.

Le rapport de la VG à l'automne 2009 sur le PTET a constaté que « *ni CIC ni RHDCC ne faisaient de suivi systématique, sauf dans le cadre du Projet pilote d'avis relatif au marché du travail en mode accéléré, pour vérifier si les employeurs respectaient les modalités qui se rattachent à l'approbation de leur demande d'avis sur le marché du travail, notamment pour ce qui est des salaires versés et des logements* ». ²

Sans une clause réglementaire pour empêcher les employeurs fallacieux d'accéder au programme en premier lieu, il existe très peu d'équilibre dans un changement réglementaire qui impose un fardeau injuste et punitif aux travailleuses et aux travailleurs étrangers afin de ne pas conclure ou prolonger une entente d'emploi avec ce genre d'employeurs.

Le CTC recommande l'inclusion de mesures réglementaires empêchant les employeurs fallacieux d'avoir accès au PTET. Si les employeurs ou leurs pourvoyeurs de main-d'œuvre sont reconnus comme ayant violé les normes du travail et/ou les politiques du PTET, les organismes de réglementation devront permettre à un organe approprié d'imposer des sanctions pécuniaires aux employeurs/pourvoyeurs et celles-ci pourraient être utilisées pour dédommager les travailleuses et les travailleurs étrangers touchés.

Changement projeté #2

2. (1) Le passage du paragraphe 200(1) du même règlement précédant l'alinéa a) est remplacé par ce qui suit :

Permis de travail -- Demande préalable à l'entrée au Canada

200. *(1) Sous réserve des paragraphes (2) et (3) et de l'article 87.3 de la Loi, l'agent délivre un permis de travail à l'étranger qui en fait la demande préalablement à son entrée au Canada si, à l'issue d'un contrôle, les éléments ci-après sont établis :*

(2) Le sous-alinéa 200(1)c)(iii) du même règlement est remplacé par ce qui suit :

(ii.1) il entend exercer un travail visé aux articles 204 ou 205, il s'est vu présenter une offre d'emploi pour un tel travail et l'agent a conclu, en application du paragraphe (5), que l'offre est authentique,

(iii) il s'est vu présenter une offre d'emploi et l'agent a, en application de l'article 203, conclu

ce qui suit :

(A) l'offre est authentique,

(B) l'exécution du travail par l'étranger est susceptible d'avoir des effets positifs ou neutres sur le marché du travail canadien,

(C) la délivrance du permis de travail respecte les conditions de tout accord fédéral provincial applicable,

(D) s'agissant d'un étranger qui cherche à entrer au Canada à titre d'aide familial :

(I) il habitera dans une résidence privée au Canada et y fournira sans supervision des soins à un enfant ou à une personne âgée ou handicapée,

(II) son employeur lui fournira, dans la résidence, un logement privé meublé qui est adéquat,

(III) son employeur possède les ressources financières suffisantes pour lui verser le salaire offert,

Préoccupation/recommandation du CTC :

En ce qui a trait au règlement 200(1)(b) de la LIPR actuelle qui se lit : « *l'étranger quittera le Canada à la fin de la période autorisée pour son séjour sous la Division 2 de la Partie 9;* »

Nous comprenons qu'aucune provision de départ n'est en place pour assurer que les travailleuses et les travailleurs étrangers quittent vraiment le pays.³ Donc, cette condition pour un permis de travail est mal rédigée.

Ce règlement devrait être modifié pour se lire : « *l'étranger ou l'employeur peut fournir une preuve de passage de retour conforme à la période autorisée pour le séjour sous la Division 2 de la Partie 9* »; ou étant donné que certains travailleurs étrangers ont la possibilité d'obtenir un statut de résidence permanente par l'entremise du Programme des candidats des provinces, le programme des aides familiaux résidants ou les initiatives de la Catégorie de l'expérience canadienne, un changement qui réduirait la confusion serait de biffer le texte actuel sous 200(1)(b) afin d'éliminer cette exigence pour émettre un autre permis de travail.

Le texte de remplacement pour la section 200(1)(iii) concernant les aides familiaux résidants (D)(I) et (II) manque de corriger un déséquilibre de pouvoir général entre un employeur et les aides familiaux. En obligeant un aide familial à habiter dans une résidence privée, on lui retire l'habileté de se syndiquer et on perpétue la possibilité d'abus et d'exploitation en milieu de travail.

Un nombre de rapports internes de CIC, dont certains remontent aussi loin que 1994, ont mentionné à plusieurs reprises au ministère, qu'il y avait raison de craindre que les employeurs et les conseillers en immigration abusaient ce programme et que cette situation comportait des risques pour les individus.

Un manque fondamental du programme des aides familiaux résidents est l'obligation du travailleur d'habiter la résidence de l'employeur, ce qui crée conséquemment des conditions qui facilitent l'exploitation et l'abus. Des changements réglementaires sont nécessaires pour mettre fin à cet arrangement et stipuler que les employeurs doivent pourvoir une indemnité de logement extérieur aux aides familiaux résidents. Les indemnités doivent être adéquates pour couvrir au minimum, leur hébergement, leurs repas, leur transport aller-retour au travail et les appels téléphoniques à leur famille. Les détails de l'indemnité de logement extérieur devraient être développés en collaboration avec les groupes promoteurs des droits des aides familiaux résidents.

Au lieu d'être forcés à vivre dans la résidence de l'employeur, les travailleuses et les travailleurs doivent avoir le choix entre un logement indépendant ou partagé à l'extérieur.

Nous recommandons que le texte du règlement proposé (D) (I) soit modifié pour se lire, « *il pourra habiter dans une résidence privée au Canada et y fournir sans supervision des soins à un enfant ou à une personne âgée ou handicapée,* »

De la même façon, (D) (II) devrait être modifié pour se lire « *son employeur lui fournira, soit dans la résidence ou à une distance raisonnable de celle-ci, un logement privé meublé qui est adéquat,* »

Nous recommandons également une entente cadre nationale qui confirme les responsabilités respectives des gouvernements provinciaux/territoriaux et municipaux afin que les ressources adéquates soient en place au sein des secteurs de compétence appropriés pour surveiller et assurer que les employeurs respectent les normes du travail.

De plus, il est nécessaire d'apporter une attention particulière aux aspects réglementaire et administratif afin d'assurer que l'enquête de toute plainte en milieu de travail se fasse sans que le travailleur étranger fasse l'objet de représailles injustifiées par l'employeur.

Changement projeté #3

(3) L'article 200 du même règlement est modifié par adjonction, après le paragraphe (1), de ce qui suit :

Demande au moment de l'entrée au Canada ou après celle-ci.

(1.1) Sous réserve des paragraphes (2) et (3), l'agent délivre un permis de travail à l'étranger qui en fait la demande conformément aux articles 198 ou 199, à son entrée au Canada ou après celle-ci, si, à l'issue d'un contrôle, les éléments visés aux alinéas (1)a) à e) sont établis.

Préoccupation/recommandation du CTC :

Nos inquiétudes et recommandations notées ci-haut concernant les provisions de départ (voir changement projeté #2) s'appliquent également à ce changement.

Changement projeté #4

(4) Le paragraphe 200(3) du même règlement est modifié par adjonction, après l'alinéa e), de ce qui suit :

f) s'agissant d'un étranger visé à l'un des sous-alinéas (1)c)(i) à (ii.1), la délivrance du permis de travail ne respecte pas les conditions de tout accord fédéral-provincial applicable;

g) l'étranger a travaillé au Canada pour une ou plusieurs périodes totalisant quatre ans, sauf si, selon le cas :

(i) au moins six ans se sont écoulés depuis la fin de la période de quatre ans,

(ii) il entend exercer un travail qui permettrait de créer ou de conserver des débouchés ou des avantages sociaux, culturels ou économiques pour les citoyens canadiens ou les résidents permanents,

(iii) il entend exercer un travail visé par un accord international conclu entre le Canada et un ou plusieurs pays, y compris un accord concernant les travailleurs agricoles saisonniers.

Préoccupation/recommandation du CTC :

La période maximale de 48 mois qui est proposée pourrait pénaliser injustement certains travailleurs étrangers, tels que les aides familiaux résidents qui désirent un statut de résidence permanente. Ceci aurait un impact discriminatoire fondé sur le genre et la race.

Le système actuel exige que les aides familiaux résidents complètent un engagement de soins en résidence de 24 mois avec un employeur, à l'intérieur d'une période de 36 mois. La vaste majorité des aides familiaux sont des femmes racialisées. Les promoteurs de droits des

aides familiaux résidants ont fourni suffisamment de documentation concernant la vulnérabilité de ces travailleurs à l'exploitation et à l'abus dans le milieu de travail.

Présentement, la période d'attente pour l'enquête d'une plainte déposée par un aide familiale résidant est de deux ans (fait confirmé par écrit pour les cas en Alberta)⁴. Puisque les aides familiaux résidants ne peuvent faire la demande de statut de résidence permanente qu'après avoir travaillé 24 mois à l'intérieur d'une période de travail de 36 mois, il est très probable qu'une période maximale de 48 mois menacerait l'accès au statut de résidence permanente des aides familiaux qui demandent une enquête sur les abus en milieu de travail dont ils pourraient avoir fait l'objet.

Nous sommes aussi inquiets que cette période maximale puisse créer des contraintes excessives semblables pour les travailleurs de la construction, ainsi que les universitaire et autres catégories de travailleuses et de travailleurs étrangers.

L'intention du PTET du Canada est de subvenir aux véritables manques de main-d'œuvre et de compétences qui sont de nature temporaire. C'est une politique malavisée que de proposer des mesures réglementaires qui font en sorte que les travailleurs sont temporaires au lieu d'assurer que ce soit le déficit de main-d'œuvre qui est temporaire.

Il est nécessaire de faire des changements réglementaires visant les employeurs qui abusent du PTET -- et non pas les travailleuses et les travailleurs étrangers.

Nous recommandons le retrait de la période maximale de 48 mois et de l'écart de six ans entre les périodes de travail. Retrait de 200(3)(g)(i)(ii) et (iii).

Nous recommandons aussi que le sous-alinéa 200(3) des règlements soit modifié comme suit :

1. Modifier 203(3)(d) pour se lire : « si le salaire et les avantages sociaux offerts au ressortissant étranger correspondent au taux usuel pour la profession en question et si les conditions de travail répondent à *toutes* les normes généralement admises au Canada »
2. Ajouter une note de fin de page au « taux de salaire en vigueur (TSV) » indiquant que la méthode utilisée pour déterminer le TSV doit être disponible au public et reposer très peu sur les systèmes améliorés d'information sur le marché du travail; que le taux doit refléter les variations régionales; qu'il doit refléter les facteurs fondés

- sur le genre et/ou la race qui touchent les catégories d'emplois; et que la méthode utilisée pour le TSV doit être révisée régulièrement.
3. Modifier 203(3)(e) pour se lire: si l'employeur a fait ou a accepté de faire des efforts raisonnables pour *maintenir en poste*, embaucher ou *recycler/former* des citoyens canadiens ou des résidents permanents en offrant de meilleurs salaires, *avantages sociaux et/ou conditions de travail*;
 4. Modifier 203(3)(f) en ajoutant : RHDCC exige que l'employeur fournisse pour les milieux syndiqués, des copies de la correspondance signée par un agent désigné de l'unité de négociation et l'employeur, affirmant qu'il n'y a pas de conflit de travail en cours qui pourrait être touché par l'introduction de PTET.
 5. Modifier 203(3) en ajoutant le paragraphe suivant après (f): Dans les cas où un employeur a eu recours au PTET à plus de trois occasions, l'avis fourni par RHDCC concernant l'impact sur le marché du travail, évaluera aussi les efforts de l'employeur pour moderniser ou restructurer ses opérations au lieu de se fier constamment au PTET.

De plus, nous recommandons que le PTET ait le pouvoir de demander aux employeurs de payer des frais afin de contrer les coûts sociaux et de développement rattachés à l'utilisation fréquente de main-d'œuvre étrangère.

De tels prélèvements serviraient à défrayer les coûts de reconstitution des ressources humaines en important des travailleuses et des travailleurs éduqués et formés dans d'autres pays et à encourager les employeurs à considérer des alternatives tels que l'automatisation et la restructuration du travail. Les fonds générés par de tels prélèvements pourraient aussi servir à payer les coûts de la surveillance exhaustive des milieux de travail et les initiatives d'intégration à la communauté pour les travailleuses et les travailleurs étrangers.

Les mesures mentionnées ci-haut peuvent être mises en place en utilisant une combinaison de crédits fiscaux et de prélèvements pour les employeurs qui accèdent au PTET.⁵

Changement projeté #5

L'article 200 du même règlement est modifié par adjonction, après le paragraphe (3), de ce qui suit :

Périodes de travail cumulatives - étudiants

(4) Le travail effectué par l'étranger au Canada pendant toute période où il est autorisé à y étudier à temps plein n'entre pas dans le calcul des périodes visées à l'alinéa (3)g.

Authenticité de l'offre d'emploi

(5) L'évaluation de l'authenticité de l'offre d'emploi est fondée sur les facteurs suivants :

a) l'offre est présentée par un employeur véritablement actif dans l'entreprise à l'égard de laquelle elle est faite;

b) l'offre cadre avec les besoins légitimes en main-d'oeuvre de l'entreprise;

c) l'employeur peut raisonnablement respecter les conditions de l'offre;

d) le fait que l'employeur – ou la personne qui recrute des travailleurs étrangers en son nom – s'est conformé aux lois et aux règlements fédéraux et provinciaux régissant le travail ou le recrutement de main-d'oeuvre dans la province où il est prévu que l'étranger travaillera

Préoccupation/recommandation du CTC :

Le changement #5 (a) à (d) concernant l'authenticité de l'offre d'emploi est une étape positive. Toutefois, la VG a découvert qu'il y a un « manque d'évaluation systématique de l'authenticité des offres d'emploi »⁶. Le rapport de la VG disait que CIC et RDHCC « développaient des options réglementaire pour améliorer l'intégrité du PTET ». Toutefois, il n'y aucune preuve que cette étape est incluse dans ces changements réglementaires projetés.

En fait, les quatre facteurs projetés sont limités. Nous recommandons l'ajout d'un facteur additionnel qui pourrait vérifier l'authenticité que l'offre d'emploi temporaire ne peut être comblée au pays.

Tandis que le paragraphe 5(b) projeté pourrait être interprété comme un moyen de déterminer si la déclaration d'un employeur à l'effet qu'il existe une pénurie de main-d'œuvre ou de compétence, la modification n'est pas explicite à ce sujet, pas plus qu'elle n'offre un guide pour une méthode transparente.

Les syndicats affiliés au CTC dans le secteur de la construction ont mentionné à plusieurs reprises durant la phase d'expansion de 2007 et 2008, que les employeurs avaient recours au PTET, ignorant

essentiellement que des Canadiens qualifiés étaient en fait disponibles, mais ils habitaient différentes régions du pays. Dans des cas semblables, si les employeurs étaient obligés d'offrir le voyage et une indemnité de logement à l'extérieur, les déclarations de pénurie de main-d'œuvre dans le secteur la construction seraient éliminées.

Nous proposons le développement d'un facteur d'authenticité qui utilise une méthode objective et transparente pour confirmer les véritables pénuries de main-d'œuvre et de compétence qui existent.

Le rapport de la VG note que les fonctionnaires de CIC et de RHDCC avaient avisé son bureau que ni la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* ni son *Règlement* ne les habilitaient à soumettre les employeurs à des examens de la conformité.⁷ Il est inquiétant que la VG ait fait rapport que des changements réglementaires visant à résoudre ces manques étaient considérés, mais encore une fois, il n'y ait aucune preuve que cette initiative est incluse dans les changements projetés.

Cette omission, reconnue et de longue durée, pourrait être abordée dans cette section.

Nous recommandons l'inclusion d'une mesure réglementaire qui permette au ministère de se prévaloir de l'examen du respect obligatoire pour tout employeur qui demande d'avoir accès ou qui a obtenu le droit d'accéder au PTET.

Un tel examen doit assurer que les employeurs puissent démontrer qu'ils respectent les normes quant aux salaires, aux avantages sociaux, aux conditions de travail, aux efforts de recrutement, et autres provisions des normes du travail pertinentes. Les études seront initiées par le ministère, à sa discrétion, ou suivant une plainte documentée déposée par un travailleur étranger, un syndicat et/ou un groupe de défense d'intérêts publics qui représente les travailleurs étrangers.

Si les exigences d'un examen ne sont pas satisfaites, l'employeur se verra refuser l'accès au PTET.

Changement projeté #6

Le même règlement est modifié par adjonction, après l'article 200, ce qui suit :

Offres réputées non authentiques

200.1 (1) *Malgré le paragraphe 200(5), l'offre d'emploi est réputée non authentique dans les cas suivants :*

a) elle est présentée par un employeur qui, au cours des deux années précédant sa réception par le ministère ou le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences, selon le cas :

(i) a versé à un étranger un salaire ou lui a ménagé des conditions de travail largement différents de ceux qu'il lui avait offerts,

(ii) a confié à un étranger un emploi largement différent de celui précisé dans son offre d'emploi;

b) elle est reçue par le ministère ou le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences au cours des deux années suivant la date à laquelle l'employeur l'ayant faite a été avisé par un agent qu'une de ses offres est réputée

Avis

(2) Une liste contenant les renseignements ci-après est affichée sur le site Web du ministère :

a) les nom et adresse des employeurs ayant fait, au cours des deux dernières années, une offre d'emploi réputée non authentique aux termes de l'alinéa (1)a);

b) la date où l'employeur a été avisé que l'offre est réputée non authentique.

Préoccupation/recommandation du CTC :

La limite de deux ans intégrée à ce changement est arbitraire et inadéquate. Pourquoi les travailleurs auraient-ils une limite de 48 mois imposée à leur statut au Canada, tandis que les employeurs ne feraient l'objet que d'un statut de publicité requise de deux ans sur le site web de CIC?

Ce changement doit explicitement déclarer que les employeurs ayant fait des offres d'emplois non authentiques : a) se verront refuser l'accès au programme jusqu'à ce que tous les anciens travailleurs étrangers aient été pleinement dédommagés; b) verront leurs noms et adresses affichés sur le site web maintenu par le ministère.

Il n'est pas approprié d'imposer des mesures punitives aux travailleurs étrangers comme il est proposé dans le changement réglementaire no 1. La charge punitive doit être imposée aux employeurs pour leurs transgressions.

Changement projeté #7

Le paragraphe 201(2) du même règlement est remplacé par ce qui suit :

Renouvellement

(2) L'agent renouvelle le permis de travail si, à l'issue d'un contrôle, il est établi que l'étranger satisfait toujours aux exigences prévues aux alinéas 200(1)a) à e).

Préoccupation/recommandation du CTC :

Voir ci-haut.

Changement projeté #8

Le paragraphe 203(1) du même règlement est remplacé par ce qui suit :

Facteurs -- effets sur le marché du travail

203. (1) Sur demande de permis de travail présentée conformément à la section 2 par tout étranger, autre que celui visé à l'un des sous-alinéas 200(1)c)(i) à (ii.1), l'agent décide, en se fondant sur l'avis du ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences, si, à la fois :

a) l'offre d'emploi est authentique;

b) l'exécution du travail par l'étranger est susceptible d'avoir des effets positifs ou neutres sur le marché du travail canadien;

(c) la délivrance du permis de travail respecte les conditions de tout accord fédéral-provincial applicable;

d) s'agissant d'un étranger qui cherche à entrer au Canada à titre d'aide familial :

(i) il habitera dans une résidence privée au Canada et y fournira sans supervision des soins à un enfant ou à une personne âgée ou handicapée,

(ii) son employeur lui fournira, dans la résidence, un logement privé meublé qui est adéquat,

(iii) son employeur possède les ressources financières suffisantes pour lui verser le salaire offert.

Préoccupation/recommandation du CTC :

Nous recommandons que 203(1)(b) soit modifié pour inclure les précisions suivantes :

Dans les milieux syndiqués, le ministère des Ressources humaines et du développement des compétences exige des copies de la correspondance écrite de l'employeur, signée par le ou les représentants de l'unité de négociation, à l'effet que l'employeur a déclaré son intention d'avoir recours au programme.

De plus, le ministère doit rendre public, la méthode qu'il utilise pour déterminer s'il y a un « effet positif ou neutre sur le marché du travail »

Nous réitérons qu'un manque fondamental du programme des travailleurs domestiques résidants est l'obligation d'habiter dans le domicile de l'employeur, créant ainsi des conditions favorables à l'exploitation et à l'abus. Des changements réglementaires sont nécessaires pour mettre fin à cet arrangement et stipuler que les employeurs doivent pourvoir une indemnité de logement extérieur pour les aides familiaux résidants. Les indemnités doivent être adéquates pour couvrir au minimum, leur hébergement, leurs repas, leur transport aller-retour au travail et les appels téléphoniques à leur famille. Les détails de l'indemnité de logement extérieur devraient être développés en collaboration avec les groupes promoteurs des droits des aides familiaux résidants.

Nous répétons -- 203 (i) (ii) et (iii) concernant les aides familiaux résidants doivent être modifiés comme suit :

Nous recommandons que le texte réglementaire proposé 203 (i) soit modifié pour se lire « *il pourra habiter dans une résidence privée au Canada et y fournir sans supervision des soins à un enfant ou à une personne âgée ou handicapée* »

De la même façon, 203 (ii) devrait être modifié pour se lire « son employeur lui fournira, soit dans la résidence ou à une distance raisonnable de celle-ci, un logement privé meublé qui est adéquat,»

Changement projeté #9

L'article 203 du même règlement est modifié par adjonction, après le paragraphe (2), de ce qui suit :

Facteurs -- Authenticité de l'offre

(2.1) Il fonde son avis au sujet de l'authenticité de l'offre d'emploi sur les facteurs prévus au paragraphe 200(5).

Renseignements supplémentaires

(2.2) Il indique dans son avis si l'employeur a, au cours des deux années précédant l'offre d'emploi, versé à un étranger un salaire ou lui a ménagé des conditions de travail largement différents de ceux qu'il lui avait offerts ou lui a confié un emploi largement différent de celui précisé dans l'offre d'emploi.

Préoccupation/recommandation du CTC :

Nous recommandons l'élargissement des facteurs prévus au paragraphe 200 (5) tel que détaillé dans notre commentaire sur le changement réglementaire projeté #5.

De plus, nous insistons que la limite de deux ans soit prolongée au moins à quatre ans et que le ministère indique qu'il est conscient de la situation des plaintes déposées par les travailleurs étrangers concernant les salaires et les conditions de travail.

Changement projeté #10

Le passage du paragraphe 203(3), précédant l'alinéa a) du même règlement, est remplacé par ce qui suit :

Facteurs -- effets sur le marché du travail

(3) Il fonde son avis au sujet des effets de l'exécution du travail par l'étranger sur le marché du travail sur les facteurs suivants :

Préoccupation/recommandation du CTC :

Aucun commentaire.

Changement projeté #11

L'article 203 du même règlement est modifié par adjonction, après le paragraphe (3), de ce qui suit :

Période de validité de l'avis

(3.1) L'avis fourni par le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences indique la période durant laquelle il est en vigueur pour l'application du paragraphe (1).

Préoccupation/recommandation du CTC :

Aucun commentaire.

Changement projeté #12

Dans les passages ci-après du même règlement, « ministère du Développement des ressources humaines » est remplacé par « ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences » :

a) la définition de « Classification nationale des professions » à l'article 2;

b) la définition de « profession d'accès limité »

à l'article 73;

c) le sous-alinéa 82(2)c(ii);

d) le sous-alinéa 198(2)a(i);

e) le paragraphe 203(2);

f) le paragraphe 203(4);

g) l'alinéa 314(2)b).

Préoccupation/recommandation du CTC :

Aucun commentaire.

Finalement, nous sommes perturbés par un nombre de commentaires contenus dans le Résumé de l'étude d'impact de la réglementation.

Dans la section **Question** – bien qu'il soit reconnu que « les régions de l'Ouest et les professions peu spécialisées ont affiché une augmentation particulièrement forte » le résumé manque de reconnaître qu'une série de changements administratifs incomplets (approuvés sur le plan politique) ont été apportés au programme depuis 2006 et ils ont contribué à la croissance explosive des nombres.

Quelques exemples prouvent notre point, notamment : la création d'un guide favorable aux employeurs sur la façon d'embaucher des TET; l'établissement du Projet pilote d'avis relatif au marché du travail en mode accéléré en Colombie-Britannique et en Alberta; le budget 2007 qui alloue plus de 84M \$ au PTET « dans le but de réduire les délais de traitement et de répondre plus efficacement aux pénuries régionales de main d'œuvre et de compétences »⁸. Dans le même document sur le budget, le gouvernement a aussi approuvé l'accès des employeurs au PTET « pour tout emploi reconnu par la loi dans un pays. »⁹

Bien que le rapport de la VG soulignait que diverses initiatives mises en place dans le but d'améliorer la gestion des avis sur le marché du travail,¹⁰ il disait aussi par exemple que «les directives qui permettent d'évaluer si les employeurs répondent, en totalité ou en partie, aux facteurs énoncés dans le Règlement, étaient imprécises et incomplètes. Elles sont donc interprétées de diverses façons d'un bureau régional à l'autre ou même au sein d'un même bureau régional. Ainsi, les directives sur la détermination des salaires courants ne renferment pas de consignes précises et sont mal comprises des fonctionnaires de RHDCC. »¹¹

Le rapport de la VG souligne aussi que la formation officielle des fonctionnaires de RHDCC est limitée et ne comporte aucune révision ni mise à jour des procédures. Les dossiers ne contiennent pas de documentation adéquate pour appuyer les demandes.¹²

Le document de la VG dit « ***Il n'y a pas non plus de système officiel d'assurance de la qualité pour veiller à ce que les avis soient uniformes et conformes à la Loi et son Règlement.*** »¹³ Ceci est très inquiétant et le résumé d'impact aurait dû reconnaître le rôle administratif et les changements politiques adoptés depuis 2006, qui ont joué un rôle dans la croissance des nombres du programme axé sur les employeurs.

De plus, il y a toujours un manque de précision quant aux nombres actuels de TET au Canada. Le résumé d'impact indique 193 061 TET en 2008, mais le rapport de la VG déclare 204,783 pour 2008¹⁴. Aussi, les tableaux de données du CTC évaluait le nombre de TET à plus de 250 000 pour 2008.

On devrait faire un plus grand effort pour préciser les nombres de TET dans le pays, par région et par code d'emploi. Ces données devraient être rendues publiques sur une base trimestrielle.

La section **Avantages et coûts** contenue dans le document est aussi troublante.

L'hypothèse à l'effet que « 1 % du nombre total des TET croient être en danger aux mains des employeurs éventuels et sujets aux mauvais traitements par une tierce partie », manque de pourvoir une estimation réaliste des TET en danger.

Tandis que le document reconnaît que l'estimation est tirée de l'étude effectuée par la Fédération du travail de l'Alberta en 2007, les auteurs du résumé de l'étude d'impact n'ont pas communiqué avec les auteurs du rapport de la FTA. Si ce contact avait eu lieu, l'estimation aurait été révisée pour tenir compte des 700 appels téléphoniques et plus reçus dans le cadre du projet de six mois. Aussi, l'estimation de 1 % n'inclut pas les milliers de gens qui ont eu recours aux bureaux consultatifs des TET à Calgary et Edmonton.

Une projection équilibrée et plus rigoureuse de l'estimation du nombre de TET en danger, aurait aussi dû considérer le fait que le ministère responsable des normes d'emploi de l'Alberta a fait rapport qu'il avait découvert que 60 % des employeurs dans les domaines de la restauration et de l'accueil qui participaient au Projet d'avis sur le marché du travail enfreignaient le *Employment Standards code*.

Le nombre estimatif des TET en danger de mauvais traitements est probablement beaucoup plus élevé.

De plus, la valeur des salaires des TET est déterminée en utilisant le salaire minimum moyen au Canada qui est de 8,75 \$, mais en Alberta par exemple, le salaire minimum pour le projet d'avis sur le marché du travail n'a pas été inférieur à 10,25 \$ depuis plus d'un an.

De plus, l'établissement des coûts tient pour acquis que les changements réglementaires projetés corrigeront les niveaux d'exploitation, mais il est peu probable qu'ils y arriveront – particulièrement sans mesures

correctives pour la restitution et la capacité de faire des examens de conformité.

Nous avons aussi noté que l'établissement des coûts manque de considérer les gains économiques qui seront probablement réalisés par la main-d'œuvre domestique employée entièrement dans des secteurs où les employeurs se sont fiés au PTET et où les salaires et les conditions de travail ont été comprimés en raison des épargnes que les employeurs pouvaient réaliser en ayant recours au programme et en maltraitant les travailleuses et les travailleurs.

Finalement, dans la section **Consultation**, il est faux de dire que les changements réglementaires projetés publiés dans la Gazette du Canada en date du 10 octobre 2009 ont en fait été présentés lors des séances, particulièrement les séances auxquelles le CTC ou ses affiliés ont participé au printemps 2007.

Merci de l'occasion de présenter ces commentaires sur les changements réglementaires projetés.

* * *

am:sepb*225

¹ Rapport de la vérificatrice générale du Canada : chapitre 2, La sélection des travailleurs étrangers en vertu du programme d'immigration, automne 2009

² Rapport de la vérificatrice générale du Canada -- automne 2009

³ Correspondance par courriel avec J. sutherland 5.7.2009

⁴ Correspondance avec Y. Byl TET/FTA Projet spécial, octobre 2009

⁵ L'industrie de traitement des tomates démontre comment une telle stratégie peut fonctionner. Voir Managing Labor Migration in the 21st Century, chapter 5: Managing Guest Workers, par P. Martin, M. Abella, C. Kuptsch, Yale University Press 2006

⁶ Rapport de la vérificatrice générale du Canada s2.102 à 2.107

⁷ Rapport de la vérificatrice générale du Canada s2.112

⁸ Ministère des Finances Canada, Budget 2007, Chapitre 5

Un Canada plus fort grâce à une économie plus forte. Note: En plus du 50.5 millions de dollars sur une période de deux ans pour le PTET, une allocation de 33,6 millions de dollars a été accordée par l'entremise du CIC pour améliorer le volet sécurité du PTET, pour un grand total de 84,1 millions de dollars. En comparaison, le budget 2007 a alloué une somme de 6,4 millions de dollars à l'exploitation annuelle du BORTCE.

⁹ Ministère des Finances Canada, Budget 2007, Chapitre 5

Un Canada plus fort grâce à une économie plus forte.

¹⁰ Rapport de la vérificatrice générale du Canada, s2.98

¹¹ Rapport de la vérificatrice générale du Canada, s2.99

¹² idem

¹³ Rapport de la vérificatrice générale du Canada, s2.100

¹⁴ Rapport de la vérificatrice générale du Canada, s2.90