

# Favoriser la confiance et la conformité

Table ronde sur les programmes des travailleurs agricoles venant de l'étranger



3 mai 2018

Rapport sommaire



## Favoriser la confiance et la conformité : résumé

---

La Fédération canadienne de l'agriculture a tenu une discussion d'une journée sur les façons de favoriser la confiance et la conformité dans le contexte des programmes canadiens de travailleurs agricoles venus de l'étranger. À cette table ronde axée sur les résultats ont participé un large éventail de représentants de l'industrie et des ministères ainsi que des élus, qui se sont penchés plus particulièrement sur l'équité et l'efficacité du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET). En raison des défis récents qu'a posés la prestation des services du PTET, deux grands enjeux ont été définis :

1. Efficacité et transparence des processus de traitement des demandes dans le cadre du PTET;
2. Équité et efficacité du régime d'intégrité du PTET.

À la suite de discussions approfondies sur les deux sujets, les participants ont proposé des solutions très variées. Le présent rapport renferme un résumé des discussions, ainsi qu'un aperçu des interventions et initiatives précises qui aideront à atténuer les préoccupations actuelles des employeurs et qui, au bout du compte, amélioreront la conformité au PTET et la confiance dont il jouit.

On a suggéré des mesures qui aideront à créer un régime d'intégrité juste et efficace, en les regroupant selon trois thèmes :

1. assurer une consultation plus proactive à propos des initiatives stratégiques à venir;
2. en arriver à une compréhension commune des questions et activités en matière de conformité;
3. accroître la participation et l'éducation des employeurs.

De même, pour ce qui est de l'efficacité et de la transparence du traitement des demandes dans le cadre du PTET, on a noté trois aspects généraux à améliorer :

1. améliorer la prestation des services grâce à un traitement plus efficace et à une transparence accrue;
2. réduire le fardeau redondant et administratif inutile;
3. mieux sensibiliser les employeurs aux exigences du processus afin de réduire les retards.

Tandis qu'on a proposé un certain nombre d'objectifs à atteindre en réponse aux préoccupations soulevées, la discussion a abouti essentiellement à **trois recommandations clés**.

**Premièrement**, il est nécessaire de mettre sur pied un groupe de travail permanent sur la prestation des services, composé de représentants de l'industrie et de fonctionnaires d'EDSC, d'IRCC et d'AAC, qui se rencontrera régulièrement. Ce groupe de travail offrira une tribune essentielle favorisant la transparence, grâce à une consultation proactive, à l'élaboration conjointe de documents de communication et au tri des préoccupations critiques formulées par les employeurs. Il incombera à ce groupe de travail de discuter activement et de façon continue des aspects clés de la prestation des services, y compris du traitement des demandes d'étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) et des inspections connexes, ainsi que des solutions potentielles comme le processus d'examen normalisé des services annoncé durant la réunion. On a suggéré d'inclure, à ce groupe de travail permanent, des représentants du Groupe de travail sur la main-d'œuvre (GTM) en agriculture et agroalimentaire perçu comme une source idéale de membres pour ce groupe de travail puisque cela garantira une vaste représentation et de solides communications englobant l'entière industrie.

**Deuxièmement**, il faut reconnaître l'utilité de l'éducation des employeurs comme moyen de promouvoir la conformité, la confiance dans le programme et l'échange de pratiques exemplaires. Cette éducation se traduirait par une meilleure compréhension des exigences du programme et par une réduction du fardeau administratif

pour les employeurs et le gouvernement, le tout en favorisant la protection des droits des travailleurs et des employeurs.

**Troisièmement**, il est important d'appliquer une approche centrée sur les clients dans le contexte de la prestation des services qui garantit la reddition de comptes par rapport à des normes de service clairement définies, une mise en œuvre uniforme du programme et l'établissement de critères de base qui en assure l'amélioration constante.

D'autres détails sont fournis ci-dessous, et la FCA est résolue à collaborer avec le gouvernement et les intervenants de l'industrie dans le but de renforcer la confiance et la conformité dans l'ensemble des volets agricoles du Programme des travailleurs étrangers temporaires.

## Introduction

---

Le 3 mai 2018, la Fédération canadienne de l'agriculture (FCA) a tenu une série de séances de discussion, coprésidées par Ron Bonnett, président de la FCA, et Rodger Cuzner, secrétaire parlementaire de la ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail. À ces discussions ont participé plus de 40 représentants de l'industrie de l'agriculture et de l'agroalimentaire ainsi que des fonctionnaires d'Emploi et Développement social Canada (EDSC), de Service Canada, d'Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC) et d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC), qui ont parlé de mesures visant à améliorer l'équité, l'efficacité et la transparence de la prestation des services dans le contexte du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) et du régime d'intégrité connexe.

Le secrétaire parlementaire, Rodger Cuzner, a commencé par souligner l'engagement d'EDSC d'améliorer considérablement la prestation des services dans le cadre du PTET. À cette fin, le ministère lancera trois nouvelles initiatives pour améliorer le traitement des demandes d'étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) et le régime d'intégrité du PTET :

1. Simplification des processus de remplacement et de transfert des travailleurs – les employeurs qui sont à la recherche de travailleurs de remplacement ou de travailleurs pouvant être transférés chez eux ne seront plus visés par l'obligation redondante d'annoncer des EIMT déjà approuvées.
2. Lancement d'un examen des normes de service – comme il l'a annoncé dans le plan prospectif de 2017 pour le PTET, EDSC entreprend un examen afin de cerner des façons d'accroître la vitesse et l'efficacité du processus d'EIMT et de déterminer s'il y a lieu d'établir des normes de service. Cet examen se déroulera parallèlement à l'examen continu du volet de l'agriculture primaire du PTET.
3. Engagement d'explorer de concert avec l'industrie des façons d'améliorer les communications d'EDSC au sujet du PTET – EDSC prendra une série de mesures pour accroître la transparence du programme, notamment en affichant sur le site Web des politiques liées au PTET qui n'y étaient pas disponibles auparavant et en prenant d'autres mesures après avoir consulté l'industrie.

Après ces annonces, un groupe d'experts formé de représentants d'AAC, d'EDSC et du Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (CCRHA) et d'universitaires ont donné une série d'exposés soulignant l'importance du secteur de l'agriculture et de l'agroalimentaire pour l'économie canadienne et décrivant les initiatives en cours pour améliorer le PTET, les défis au chapitre de la main-d'œuvre auxquels font face les producteurs canadiens et les avantages offerts par le PTET, tant au pays qu'à l'étranger.

Le point saillant de cette journée de discussions était une table ronde ministérielle, dont le sujet était la nécessité d'assurer l'efficacité et l'équité des processus du PTET. C'est avec plaisir que la FCA a invité les élus suivants à participer à cette importante discussion :

- l'honorable Patty Hajdu, ministre de l'Emploi, du Développement de la main d'œuvre et du Travail;
- l'honorable Lawrence MacAulay, ministre de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire;
- Serge Cormier, secrétaire parlementaire du ministre de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté.

De multiples groupes de discussion subséquents comprenaient des fonctionnaires d'EDSC et de Service Canada, qui ont fourni un survol des régimes de traitement des demandes et d'intégrité et des initiatives lancées pour améliorer la prestation des services et qui ont fourni une introduction au Réseau de soutien des travailleurs migrants annoncé récemment. Tout au long de ces discussions, les participants provenant de l'industrie ont soulevé un certain nombre de préoccupations ayant trait à la prestation des services du PTET, tout en proposant des mesures qui, à leur avis, aideraient à réduire ces difficultés.

Les questions soulevées et les mesures proposées sont au cœur du présent document sommaire. Cette approche axée sur les résultats a été mise en évidence à la fin de la journée par les deux coprésidents, qui ont indiqué qu'il est essentiel pour le gouvernement et l'industrie de collaborer afin d'améliorer la confiance dans le PTET. Le PTET continue d'assurer l'accès

des agriculteurs et des transformateurs au Canada à de la main-d'œuvre cruciale, dans les situations où il y a un manque évident de Canadiens souhaitant occuper ces postes.

La discussion a également fait ressortir les avantages plus vastes du PTET pour l'économie canadienne et le fait qu'il améliore la qualité de vie des travailleurs agricoles venus de l'étranger, contribue à l'économie des pays partenaires et, aspect très important, protège les droits et assure la sécurité de toutes les personnes qui y participent. Les deux coprésidents ont souligné le besoin d'agir pour concrétiser les résultats souhaités et se sont engagés à tendre vers cet objectif commun.

## Remerciements

---

La FCA remercie le secrétaire parlementaire, Rodger Cuzner, et son personnel pour le temps et l'énergie considérables consacrés à cette importante discussion. De plus, nous tenons à exprimer notre gratitude aux ministres Patty Hajdu et Lawrence MacAulay, et au secrétaire parlementaire, Serge Cormier, pour avoir abordé ce sujet d'une importance cruciale pour l'industrie de l'agriculture et de l'agroalimentaire au Canada.

La FCA souhaite également remercier les fonctionnaires d'EDSC et d'AAC et les autres conférenciers pour le vaste travail qu'ils ont entrepris à l'appui de cette discussion, en élaborant des exposés instructifs et en participant aux discussions animées. Sans toutes ces contributions, il n'aurait pas été possible de définir les enjeux et les mesures à prévoir.

## Un régime d'intégrité juste et efficace

---

La discussion sur le régime d'intégrité du PTET a été amorcée par EDSC, qui a fourni un historique de l'élaboration et de la mise en œuvre du régime d'intégrité et de conformité actuel, comprenant un aperçu des statistiques sur les inspections et la conformité dans le domaine de l'agriculture. Cela a été suivi d'un exposé sur la création d'un Réseau de soutien des travailleurs migrants, annoncé dans le Budget de 2018. Après les présentations, les employeurs et les représentants de l'industrie ont parlé de trois grands aspects qui nécessitent un examen plus approfondi, afin de créer de la confiance à l'égard du système chez l'ensemble des intervenants :

1. consultation plus proactive sur les prochaines initiatives stratégiques;
2. définition commune des questions de conformité et activités d'application des règles;
3. augmentation de la participation et de l'éducation des employeurs.

Voici un aperçu des préoccupations soulevées et des solutions proposées.

### **Consultation proactive :**

La modification constante du programme a été décrite comme une source de frustration pour les employeurs, dont un grand nombre ont fait remarquer que les changements sont mis en œuvre sans préavis suffisant ou sans qu'on leur donne le temps de s'y adapter. De même, les communications au sujet de ces changements sont perçues comme insuffisantes ou comme manquant de clarté dans un certain nombre de cas. De nombreux employeurs avaient le sentiment qu'ils avaient été traités injustement parce qu'ils avaient fait l'objet de vérifications subséquentes à leur ferme à cause de ces lacunes et que cela avait causé des retards et, parfois, ils avaient l'impression que le traitement des demandes d'EIMT avait été interrompu sans que ce soit nécessaire.

### *Solutions proposées par l'industrie :*

1. Créer un groupe de travail sur la prestation des services, comprenant des représentants des employeurs, qui se réunit régulièrement pour cerner et trier les questions soulevées et échanger des idées et des pratiques exemplaires pour les régler, discuter des changements qui seront apportés au programme et élaborer conjointement des documents de communication appropriés. Cette mesure a été proposée à plusieurs reprises par les participants représentant l'industrie comme une mesure qui serait utile pour régler tous les problèmes soulevés tout au long de la discussion. On a suggéré qu'idéalement ce groupe de travail soit composé de membres du GTM, afin d'assurer une vaste représentation et de solides communications avec l'industrie.

### **Interprétation commune des questions en matière de conformité :**

Les participants représentant l'industrie étaient d'avis que l'aperçu du régime d'intégrité était très instructif, puisqu'il les avait aidés à comprendre la raison d'être d'un certain nombre d'éléments qui sont les principales sources de frustration et de méfiance à l'égard du régime d'intégrité. La complexité des exigences du programme était souvent décrite comme un défi aussi bien pour les employeurs que pour les travailleurs. Malgré des assurances que le traitement des demandes d'EIMT était seulement interrompu quand la sécurité des travailleurs suscitait des préoccupations, un certain nombre de représentants de l'industrie ont souligné dans différents contextes que des problèmes mineurs de conformité administrative semblaient déclencher des vérifications axées sur les risques. Les représentants de l'industrie ont donné des exemples où ces vérifications ont duré des mois et, dans de nombreux cas, semblaient suspendre indûment le traitement des demandes d'EIMT, ce qui avait de graves impacts monétaires sur leurs activités agricoles. Ils ont indiqué par ailleurs que les agents des Services d'intégrité étaient parfois hostiles et qu'à cause de cela, les employeurs hésitaient de se prévaloir des recours parce qu'ils pensaient que cela pourrait entraîner d'autres mesures de conformité qui nuiraient à leurs opérations. Le protocole et le processus existants pour répondre à ces préoccupations n'étaient pas bien compris par les associations de l'industrie ni par les employeurs, ce qui voulait dire que ces derniers avaient l'impression de ne pas disposer de réels moyens pour obtenir des réparations en réponse à des injustices éventuelles.

*Solutions proposées par l'industrie :*

1. Poursuivre le traitement des demandes d'EIMT et seulement suspendre le processus immédiatement avant l'arrivée des travailleurs. Cela pourrait éviter les retards additionnels une fois que la vérification est terminée, de sorte que les services soient fournis le plus rapidement possible.
2. Assurer la collaboration de l'industrie et du gouvernement dans le but de faire connaître les protocoles qui permettent aux employeurs de soulever des préoccupations concernant les agents des Services d'intégrité, afin que les services soient dispensés de façon appropriée.
3. Accroître l'éducation des employeurs et des travailleurs au sujet du PTET et faire en sorte que lorsque des tiers interviennent, les documents d'éducation reflètent correctement les exigences des programmes et de la réglementation. Les employeurs ont souligné que l'éducation en personne, en particulier, mérite qu'on s'y attarde davantage en raison de son efficacité antérieure.
4. Charger le groupe de travail sur la prestation des services proposé de formuler spécifiquement des protocoles en matière de biosécurité dans les différents secteurs et de faire en sorte que cette information soit transmise à Service Canada, afin que les agents disposent de l'information la plus récente et la plus pertinente lorsqu'ils effectuent des inspections sur place.

**Participation et éducation des employeurs :**

Les employeurs se sont dits frustrés par le Réseau de soutien des travailleurs migrants, en suggérant que le gouvernement fait peut-être appel à des groupes de défense des intérêts des travailleurs qui cherchent à miner le PTET plutôt qu'à l'améliorer. Tandis que les représentants d'EDSC ont précisé que le but du réseau est de donner aux travailleurs une représentation plus égale à celle des employeurs dans le programme, les intervenants de l'industrie ont suggéré que l'intérêt qu'ils partagent pour la protection des travailleurs n'était pas reconnu ou reflété dans les plans d'éducation des travailleurs, tout en soulignant que les droits des employeurs ne sont pas bien compris non plus et nécessitent une attention accrue. Étant donné que le Réseau de soutien des travailleurs migrants va de l'avant et que des associations d'employeurs en Colombie-Britannique ont participé aux discussions initiales, un certain nombre d'intervenants de l'industrie en dehors de la région du projet pilote ont insisté vivement sur la participation accrue de l'industrie et des employeurs à l'échelle nationale en faisant remarquer que les employeurs souhaitent profondément protéger les travailleurs et qu'il est nécessaire de sensibiliser les employeurs partout au Canada. Les fermiers isolés et les propriétaires de petites entreprises, en particulier, ont été définis comme une population qui requiert d'importants efforts de sensibilisation pour qu'ils connaissent leurs responsabilités et droits en tant qu'employeurs dans le cadre du programme.

*Solutions proposées par l'industrie :*

1. Continuer de mobiliser les associations de l'industrie et les employeurs dans le cadre du Réseau de soutien des travailleurs migrants.
2. Assurer la surveillance et l'évaluation de toute sensibilisation assurée par le Réseau de soutien des travailleurs migrants, afin qu'il communique avec exactitude les droits des travailleurs et les exigences du programme.
3. Soutenir l'éducation des employeurs au sujet des responsabilités et des droits de l'ensemble des parties par l'intermédiaire du Réseau de soutien des travailleurs migrants. On a identifié le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture comme un tiers potentiel qui pourrait se charger de fournir un soutien en matière d'éducation, puisqu'il s'agit d'un intervenant auquel font confiance les employeurs.
4. Mettre au point des outils d'éducation et des documents d'orientation ciblés, de concert avec l'industrie, pour éduquer les employeurs sur leurs droits et responsabilités au sein du programme.

## Efficiencia y transparencia de los procesos de tratamiento del PTET

---

La discusión sobre los procesos de tratamiento del PTET comenzó con una visión general del tratamiento de las solicitudes de EIMT y de los permisos de trabajo, proporcionados por Service Canada, que incluía una descripción de las principales razones de los rechazos y de los esfuerzos realizados continuamente para mejorar las comunicaciones. Después de esta exposición, se abordó la cuestión de dos aspectos en los que la implementación de medidas adicionales podría mejorar la confianza que tienen los empleadores en el PTET :

1. mejora de la prestación de servicios, gracias a un tratamiento más eficiente de las solicitudes y una mayor transparencia;
2. reducción de la carga tributaria y administrativa.

Estas exposiciones y los anuncios hechos más temprano el mismo día describieron un cierto número de medidas ya tomadas por el gobierno de Canadá :

- los empleadores que están buscando trabajadores de reemplazo o de trabajadores que puedan ser transferidos a su empresa ya no estarán sujetos a la obligación redundante de anunciar EIMT ya aprobadas;
- creación de un portal en línea para simplificar el proceso de presentación de solicitudes y garantizar su transparencia;
- examen de la prestación de servicios, para identificar maneras de aumentar la velocidad y la eficiencia del proceso de EIMT y para determinar si es necesario establecer normas de servicio;
- programa de garantía de la calidad para aumentar la uniformidad de las decisiones relacionadas con EIMT, lanzado en diciembre de 2017.

Los participantes de la industria reaccionaron favorablemente a esta medida, en tanto que un medio que podría mejorar significativamente la eficiencia y la transparencia del programa.

Aquí hay una breve visión general de las preocupaciones planteadas después de estas exposiciones así como de las soluciones propuestas :

### **Plazos de tratamiento :**

Un cierto número de participantes de la industria habló de las frustraciones que causan los retrasos en el tratamiento sin precedentes que ocurrieron en 2017 y que empeoraron en 2018 y que retrasan ahora la entrega de los permisos de trabajo, de modo que los trabajadores no llegan a tiempo para cumplir con los trabajos de primavera. EDSC explicó el origen de estos retrasos, destacando que se explican en gran medida por factores fuera de la voluntad de los ministerios federales, como el reciente terremoto en México. Esto afecta especialmente a los empleadores en Columbia Británica y, cada vez más, a los de las provincias de las Prairies, que se enfrentan a mucha incertidumbre porque no sabían si tendrían la mano de obra necesaria al comienzo de su temporada de producción. Se debe esperar ahora hasta cuatro meses para que el conjunto de documentos sea procesado; es difícil para los empleadores determinar sus necesidades exactas de mano de obra tan adelantado y es imposible para ellos respetar el requisito de anunciar EIMT y otras exigencias del PTET. Mientras que los empleadores buscan constantemente contratar y retener empleados canadienses, es difícil para ellos saber exactamente cuáles serán sus necesidades de mano de obra cuando el comienzo de la temporada de producción es tan lejano.

Esta frustración es aún más pronunciada cuando hay una falta de claridad o de transparencia sobre los plazos de tratamiento previstos, lo que crea incertidumbre entre los empleadores que no saben cuándo deben presentar sus solicitudes para tener acceso a trabajadores aprobados. Esto es especialmente el caso de los empleadores que emplean a toda la fuerza de trabajo agrícola y de trabajadores poco especializados o que buscan aumentar su producción. Otra preocupación es la necesidad de encontrar viviendas aceptables con meses de anticipación, ya que los retrasos en la inspección plantean desafíos cuando las viviendas siguen siendo construidas o no se han alquilado, especialmente cuando los trabajadores no llegarán durante meses.

*Solutions proposées par l'industrie :*

1. Élaborer des normes de service centrées sur les clients pour le traitement des demandes d'EIMT et de permis de travail, dont le respect est surveillé, rapporté publiquement et donne lieu à des données de référence au fil du temps.
2. Créer un volet de traitement accéléré pour les employeurs ayant une bonne réputation dans le programme et un besoin de main-d'œuvre démontré et de longue date, y compris un processus accéléré de renouvellement des travailleurs dans le contexte des EIMT, dans le cas des professions à l'année dans le volet agricole et dans secteur de transformation de la viande.
3. Donner la possibilité aux employeurs de demander des EIMT tenant compte des besoins de main-d'œuvre potentiels, et prévoyant notamment un nombre de travailleurs non précisé, postes qui pourraient ne pas être comblés si le besoin de main-d'œuvre prévue ne se concrétise pas.
4. Inclure un mécanisme de suivi au portail de présentation des demandes en ligne qui sera créé prochainement, afin que les employeurs puissent vérifier l'avancement du traitement de leurs demandes. Les employeurs aimeraient que ce portail assure le suivi des demandes dans le processus de traitement des demandes d'EIMT et le processus d'approbation des permis de travail. Dans l'intérim, il faut prévoir des voies de communication claires qui permettent de connaître l'état d'avancement des demandes.

**Fardeau redditionnel et administratif :**

Les représentants d'EDSC ont souligné que les raisons les plus courantes à l'origine des refus d'EIMT sont que les employeurs n'ont pas fait suffisamment d'efforts pour recruter des Canadiens, tout en notant que les lacunes repérées durant l'inspection des logements constituent un autre facteur. De leur côté, les participants représentant l'industrie ont indiqué qu'il est difficile de satisfaire aux exigences de démonstration de la capacité financière, aux exigences entourant les inspections des logements et aux critères relativement aux annonces des EIMT qui sont perçus comme plus sévères que ce qui est prescrit et disponible sur le site Web du PTET.

*Solutions proposées par l'industrie :*

1. Inclure, au portail de présentation des demandes en ligne qui sera créé bientôt, une évaluation initiale automatique des demandes pour vérifier qu'elles sont complètes.
2. Uniformiser les exigences touchant les EIMT pour les employeurs individuels lorsque les employeurs à la recherche de travailleurs étrangers temporaires se trouvent dans les mêmes régions, doivent combler les mêmes postes et font face aux mêmes conditions sur le marché du travail.
3. Créer un modèle d'annonce pour les employeurs, pour leur montrer exactement l'information à fournir.
4. Faire en sorte que la sensibilisation cible directement les employeurs, afin de clarifier les exigences du programme et d'échanger des pratiques exemplaires, et faire en sorte que ces renseignements de sensibilisation soient clairs et compréhensibles pour les employeurs agricoles. Le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture a été défini comme un tiers potentiel qui pourrait offrir du soutien éducationnel, puisqu'il s'agit d'un intervenant auquel font confiance les employeurs.
5. Collaborer avec les organismes de réglementation provinciaux afin que les exigences redditionnelles soient solidement mises en œuvre et ne causent pas de conflit avec les exigences de la réglementation provinciale.



© Fédération canadienne de l'agriculture, 2017.

21, rue Florence  
Ottawa (Ontario) K2P 0W6  
N° de tél. : 613-236-3633  
[www.cfa-fca.ca](http://www.cfa-fca.ca)