



Gouvernement
du Canada

Government
of Canada

Accueil (<https://www.canada.ca/fr.html>)

- [Comment le gouvernement fonctionne \(https://www.canada.ca/fr/gouvernement/systeme.html\)](https://www.canada.ca/fr/gouvernement/systeme.html)
- [Traités, lois et règlements \(https://www.canada.ca/fr/gouvernement/systeme/lois.html\)](https://www.canada.ca/fr/gouvernement/systeme/lois.html)
- [Gazette du Canada \(/accueil-home-fra.html\)](/accueil-home-fra.html) → [Publications \(/rp-pr/publications-fra.html\)](/rp-pr/publications-fra.html)
- [Partie I: Vol. 152 \(2018\) \(/rp-pr/p1/2018/index-fra.html\)](/rp-pr/p1/2018/index-fra.html)
- [Le 15 décembre 2018 \(/rp-pr/p1/2018/2018-12-15/html/index-fra.html\)](/rp-pr/p1/2018/2018-12-15/html/index-fra.html)

La Gazette du Canada, Partie I, volume 152, numéro 50 : Règlement modifiant le Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés

Le 15 décembre 2018

Fondement législatif

Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés

Ministère responsable

Ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration

RÉSUMÉ DE L'ÉTUDE D'IMPACT DE LA RÉGLEMENTATION

(Le présent résumé ne fait pas partie du Règlement.)

Enjeux

Les travailleurs migrants jouent un rôle important dans l'économie canadienne en comblant les lacunes du marché du travail canadien, en renforçant les échanges commerciaux et en renforçant les liens culturels. Les travailleurs migrants titulaires d'un permis de travail lié à un employeur précis au Canada sont seulement autorisés à travailler pour l'employeur dont le nom figure sur leur permis de travail, ce qui fait en sorte qu'il leur est très difficile de changer d'emploi. Pour ce faire, ils doivent changer leur autorisation de permis de travail, exercice difficile et coûteux en énergie et en temps. Bien que la plupart des employeurs s'engagent à traiter correctement leurs travailleurs, le déséquilibre des pouvoirs que crée cette dynamique favorise l'employeur et peut faire en sorte qu'un travailleur migrant doive subir de l'inconduite, de mauvais traitements ou d'autres formes de représailles de la

part de l'employeur. D'autres facteurs accentuent ce déséquilibre, notamment les obstacles linguistiques et les coûts liés à la navigation des mécanismes complexes de recours juridiques qui leur sont offerts.

Pour surmonter ces difficultés, le gouvernement du Canada a entrepris une analyse approfondie des avantages et des désavantages des permis de travail liés à un employeur précis. Ces derniers demeurent un outil important dont se sert le Canada pour gérer la migration des travailleurs temporaires. Ces permis, jumelés aux examens du marché du travail, permettent de protéger le marché du travail (en veillant à ce que les employeurs cherchent d'abord à embaucher des citoyens ou des résidents permanents canadiens) et font en sorte que les employeurs respectent les conditions du programme (par exemple salaires, conditions de travail). Cependant, l'analyse confirme également certaines des critiques visant le permis de travail lié à un employeur précis. Ce type de permis de travail crée notamment certaines conditions dans lesquelles les risques d'abus pourraient être plus élevés. Parmi ces conditions, notons les obstacles structureaux et financiers à la mobilité des travailleurs migrants victimes de mauvais traitements liés à leur emploi (par exemple par un propriétaire d'entreprise, un superviseur, un recruteur ou une autre partie), ou qui sont à risque d'en être victimes.

À l'heure actuelle, les agents de migration ne disposent pas du pouvoir distinct de délivrer de nouveaux permis de travail aux travailleurs migrants qui subissent de mauvais traitements ou qui sont à risque d'en subir. Si un travailleur migrant décide de se manifester et de signaler une situation de mauvais traitements auprès d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) ou d'Emploi et Développement social Canada (EDSC), une inspection de son employeur peut être déclenchée, ce qui peut donner lieu à l'imposition d'une interdiction temporaire ou permanente qui empêcherait l'employeur de pouvoir embaucher des travailleurs migrants. Dans le cas d'une interdiction, les permis de travail de tous les migrants travaillant pour cet employeur peuvent être révoqués, y compris l'employé ayant signalé la situation. Sans permis de travail valide, le travailleur migrant fait face à une pression financière et à son renvoi potentiel du Canada, compromettant ainsi ses moyens de subsistance et son statut légal. Ces risques constituent des motifs puissants incitant les travailleurs migrants à cacher des autorités les mauvais traitements qu'ils subissent. Comme de nombreuses personnes se trouvant dans ces situations éprouvent des difficultés financières, les frais liés à l'obtention d'un nouveau permis de travail représentent un véritable obstacle au changement d'emploi. Les travailleurs migrants craignent également des représailles de la part de leur employeur ou recruteur s'ils exposent les mauvais traitements dont ils sont victimes, ce qui renforce leur propension à continuer à subir de mauvais traitements au travail ou à rester dans de piètres conditions de travail.

Contexte

La Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés ainsi que le *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* autorisent les étrangers à travailler au Canada de façon temporaire, à condition qu'ils satisfassent à toutes les exigences applicables. Dans la plupart des cas, les étrangers doivent obtenir un permis de travail, ce qu'ils peuvent faire au titre de deux programmes : le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) et le Programme de mobilité internationale (PMI). La principale différence entre les deux programmes est l'obtention ou non par l'employeur

d'une étude d'impact sur le marché du travail (EIMT). Cette dernière est une évaluation qui permet de déterminer si un Canadien est disponible pour faire le travail et l'incidence probable du travailleur migrant sur le marché du travail canadien.

Au titre du PTET, les employeurs doivent demander une EIMT d'EDSC afin de démontrer, entre autres, que l'embauche de l'étranger aura une incidence positive ou neutre sur le marché du travail canadien et qu'ils ont déployé des efforts pour embaucher des citoyens et des résidents permanents canadiens avant d'essayer d'embaucher un travailleur migrant. Parmi les migrants qui travaillent souvent au titre du PTET, notons, entre autres, les travailleurs agricoles et les aides familiales. Dans le cadre du PMI, les employeurs ne sont pas tenus de demander une EIMT avant de présenter une offre d'emploi à un étranger au Canada, puisqu'il est reconnu que, dans certaines circonstances, des avantages nets élargis pour le Canada du fait de l'embauche d'un étranger peuvent l'emporter sur l'obligation de réaliser cette étude. Les travailleurs migrants au titre du PMI comprennent les travailleurs visés par les accords ou les arrangements internationaux ou bilatéraux, les jeunes qui font un séjour vacances-travail ou qui participent à un échange, les étudiants de cycles supérieurs, les employés mutés au sein de leur entreprise, certains universitaires ainsi que des travailleurs dans les domaines religieux et de bienfaisance. Bien que le PTET soit géré conjointement par EDSC et IRCC, le PMI est géré uniquement par IRCC.

Tous les permis de travail délivrés au titre du PTET sont liés à un employeur précis. Les permis de travail délivrés au titre du PMI peuvent être ouverts ou liés à un employeur précis. Bien que le permis de travail ouvert permette au travailleur migrant de travailler pour n'importe quel employeur, le permis de travail lié à un employeur précis autorise seulement le travailleur migrant à travailler pour l'employeur qui l'embauche. En 2017, environ 303 000 permis de travail ont été délivrés au titre du PTET (environ 79 000) et du PMI (environ 224 000). Les titulaires d'un permis de travail lié à un employeur précis représentent environ 33 % des travailleurs migrants au titre du PMI.

Les employeurs qui embauchent des travailleurs migrants titulaires d'un permis de travail lié à un employeur précis au titre des deux programmes sont sujets à un régime de conformité de l'employeur afin d'aider à prévenir l'utilisation abusive des programmes et à promouvoir des conditions de travail sécuritaires et justes pour les travailleurs migrants. Les employeurs doivent déployer des efforts raisonnables pour fournir aux travailleurs étrangers temporaires un milieu de travail exempt de violence et, plus précisément, exempt de ce qui suit :

1. la violence physique, notamment les voies de fait et la séquestration;
2. la violence sexuelle, notamment les contacts sexuels sans consentement;
3. la violence psychologique, notamment les menaces et l'intimidation;
4. l'exploitation financière, notamment la fraude et l'extorsion.

Les employeurs dans le cadre des deux programmes font l'objet d'une inspection pour veiller à ce qu'ils respectent les conditions réglementaires, notamment l'exigence selon laquelle les employeurs doivent être véritablement actifs dans l'entreprise à l'égard de laquelle l'offre est faite, doivent respecter les lois qui régissent l'emploi et le recrutement des employés, doivent fournir les salaires, les emplois et les conditions de travail énoncés dans l'offre d'emploi, et de faire des efforts raisonnables

pour créer des milieux de travail exempts de violence. Les employeurs qui ont enfreint des conditions peuvent subir des conséquences proportionnelles, par exemple des sanctions administratives pécuniaires et une interdiction temporaire ou permanente de pouvoir embaucher des travailleurs migrants.

Trois circonstances peuvent entraîner l'inspection d'un employeur : la sélection aléatoire de l'employeur, un motif de soupçon de non-conformité de l'employeur (c'est-à-dire plainte ou dénonciation reçue par l'intermédiaire de la ligne d'information d'EDSC) ou des antécédents de non-conformité de l'employeur. Les deux régimes sont dotés de mécanismes pour veiller à ce que les employeurs bénéficient de l'équité procédurale. Si un cas de non-conformité est décelé pendant une inspection, l'employeur a le droit de fournir de l'information additionnelle pour démontrer qu'il se conforme aux exigences et/ou justifier sa non-conformité dans certaines circonstances. Une fois que la décision définitive est prise, l'employeur y est lié, mais il peut demander un contrôle judiciaire.

À l'heure actuelle, lorsqu'un travailleur migrant titulaire d'un permis de travail lié à un employeur précis délivré au titre de l'un ou l'autre des programmes susmentionnés est victime de mauvais traitements, ou risque de l'être, il peut le signaler aux autorités compétentes. Cependant, s'il souhaite quitter son emploi, il doit trouver un autre employeur qui serait prêt à l'embaucher, à soumettre une nouvelle demande d'EIMT (s'il y a lieu) et une demande en vue d'un nouveau permis de travail. Il s'agit d'un processus qui peut être long et coûteux, ce qui peut dissuader les travailleurs de signaler les mauvais traitements.

Le 19 septembre 2016, le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées (HUMA) a présenté son rapport sur le PTET. Ce rapport contient 21 recommandations visant principalement à améliorer le PTET afin de mieux répondre aux besoins du marché du travail canadien, tout en mettant l'accent sur de meilleures protections pour les travailleurs étrangers au Canada. La lettre de mandat du ministre d'IRCC datée de février 2017 comportait un engagement en vue de collaborer avec le ministre d'EDSC et les intervenants afin de donner suite aux recommandations formulées par HUMA dans son étude sur le PTET.

En ce qui concerne le renforcement de la protection des travailleurs migrants, le gouvernement a souscrit à la recommandation du Comité en vue de la prise de mesures additionnelles pour empêcher que les travailleurs migrants, particulièrement les travailleurs vulnérables, soient victimes de mauvais traitements ou soient soumis à des conditions de travail dangereuses lorsqu'ils travaillent temporairement au Canada.

Mettant l'accent sur cet engagement, le budget de 2018 a souligné l'obligation du Canada à veiller à ce que les travailleurs migrants soient conscients de leurs droits et à ce qu'ils soient protégés contre les mauvais traitements. Dans le cadre du budget, 194,1 millions de dollars sur cinq ans (à compter de 2018-2019) et 33,2 millions de dollars par année par la suite ont été réservés à cette fin. De plus, le gouvernement a investi 3,4 millions de dollars sur deux ans afin de permettre à EDSC de réaliser un projet pilote visant à établir un réseau d'organismes de soutien à l'intention des travailleurs migrants qui subissent d'éventuels mauvais traitements de la part de leur employeur.

C'est dans le contexte de l'engagement soutenu du gouvernement du Canada à l'égard de la protection des travailleurs migrants que sont proposées les présentes modifications réglementaires.

Objectifs

Les objectifs des modifications réglementaires proposées sont les suivants :

1. Fournir aux travailleurs migrants qui subissent ou risquent de subir de mauvais traitements un moyen distinct de quitter leur employeur (par exemple en ouvrant la voie à l'obtention d'une autorisation leur permettant de travailler pour d'autres employeurs);
2. Atténuer le risque que des travailleurs migrants au Canada quittent leur emploi et travaillent de façon irrégulière (c'est-à-dire sans autorisation) parce qu'ils subissent de mauvais traitements;
3. Faire en sorte qu'il soit plus facile pour les travailleurs migrants qui subissent ou risquent de subir de mauvais traitements de participer aux inspections pertinentes concernant leur ancien employeur et/ou recruteur ou d'aider autrement les autorités (sans pour autant que cela soit obligatoire) en réduisant le risque perçu et la crainte d'une révocation du permis de travail et d'un renvoi du Canada.

Description

La présente proposition modifierait le *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* aux fins suivantes :

1. Créer un pouvoir réglementaire précis grâce auquel les agents de migration pourraient délivrer un permis de travail ouvert à un travailleur migrant titulaire d'un permis de travail lié à un employeur précis et aux membres de sa famille au Canada lorsqu'il existe des motifs raisonnables de croire que le travailleur subit ou risque de subir de mauvais traitements;
2. Dispenser les personnes qui présentent une demande d'un tel permis de payer les frais de traitement de permis de travail de 155 \$.

Une fois le pouvoir réglementaire en place, les agents pourraient délivrer un permis de travail ouvert dispensé de droits lorsqu'il existe des motifs raisonnables de croire qu'un travailleur migrant subit ou risque de subir de mauvais traitements. Les personnes qui demandent ce permis seraient exemptées des frais de traitement de permis de travail et, par conséquent, seraient également exemptées des frais ouvrant droit aux privilèges du permis de travail ouvert. Les travailleurs migrants soumettraient une demande en vue d'obtenir le permis de travail proposé et les demandes seraient évaluées au cas par cas, en fonction des éléments de preuve portés à la connaissance de l'agent.

Les travailleurs migrants qui possèdent un permis de travail lié à un employeur précis ou qui ont présenté une demande de renouvellement d'un tel permis (statut implicite) et qui sont par conséquent autorisés à travailler au Canada sans permis, dans le cadre du PTET ou du PMI seraient admissibles à la présentation d'une demande de permis de travail ouvert pour travailleurs vulnérables. Si cette demande était approuvée, le travailleur migrant serait autorisé à travailler pour n'importe quel

employeur pendant toute la période indiquée sur le permis de travail délivré par l'agent. Afin de continuer à travailler avec autorisation après l'expiration de ce permis de travail ouvert, ils devraient obtenir un autre permis de travail ou quitter le Canada, selon la procédure normale.

La délivrance d'un permis de travail ouvert pour travailleurs vulnérables dans de telles circonstances n'entraînerait pas une conclusion automatique de non-conformité de l'employeur; cependant, elle peut mener à une inspection visant à vérifier la conformité de l'employeur avec les conditions du programme. Si une décision de conformité est finalement prise, cela n'affecterait pas la validité du permis de travail ouvert délivré au travailleur migrant.

Élaboration des dispositions réglementaires

Consultation

Au cours des dernières années, IRCC et son ministère partenaire, EDSC, ont consulté des intervenants clés de façon continue relativement à des questions de protection des travailleurs migrants. Ces intervenants comprennent des travailleurs migrants, des associations d'employeurs et des groupes d'employeurs, des membres de la société civile (organismes de soutien des travailleurs migrants et autres organismes de soutien non gouvernementaux), des syndicats et des fonctionnaires consulaires étrangers. Les provinces et les territoires ont aussi été directement engagés relativement à ces questions.

Lors de ces consultations, plusieurs questions et préoccupations courantes ont été soulevées, dont les suivantes : les barrières linguistiques, l'accès à de l'information sur les droits et les mesures de protection, l'exactitude de cette information et le fait que les travailleurs migrants vivent dans la crainte de subir des représailles et d'être renvoyés dans leur pays d'origine. Le manque de mesures de facilitation de l'immigration pour les travailleurs migrants qui subissent de mauvais traitements figurait aussi au nombre des préoccupations exprimées. Les provinces et les territoires ont fourni une expertise régionale et appuient les efforts en matière d'immigration du gouvernement fédéral visant à améliorer la protection des travailleurs migrants.

IRCC a récemment participé à des consultations avec les intervenants sur le projet pilote de réseau de soutien aux travailleurs migrants de la Colombie-Britannique ainsi que sur l'examen du volet du secteur de l'agriculture primaire du PTET. Lors de ces consultations, il y a eu l'occasion d'entendre les points de vue de divers intervenants au sujet de la proposition de permis de travail ouvert pour travailleurs vulnérables. Des intervenants, dont des employeurs, ont fourni de la rétroaction positive en formulant des commentaires positifs sur le modèle de protection des travailleurs instauré en Colombie-Britannique suivant les dispositions de l'Accord Canada-Colombie-Britannique sur l'immigration 2015. Étant donné l'appui que reçoit cette mesure existante, la présente proposition vise à étendre à l'échelle du pays la délivrance d'un permis de travail ouvert aux travailleurs migrants qui subissent ou risquent de subir de mauvais traitements.

IRCC a aussi signalé son intention d'apporter des modifications réglementaires relativement à la protection des travailleurs dans un plan prospectif de la réglementation publié sur son site Web depuis 2017.

Analyse réglementaire

Lentille des petites entreprises

La lentille des petites entreprises ne s'applique pas à cette initiative, car aucun fardeau administratif ni aucun coût administratif additionnels ne seraient imposés aux petites entreprises.

Règle du « un pour un »

La règle du « un pour un » ne s'applique pas à cette modification réglementaire, car celle-ci n'a aucun effet sur les coûts administratifs imposés aux entreprises.

Évaluation environnementale stratégique

Suivant la Directive du Cabinet sur l'évaluation environnementale des projets de politiques, de plans et de programmes, une analyse préliminaire a été effectuée et, selon ses conclusions, il n'est pas nécessaire de procéder à une évaluation environnementale stratégique.

Analyse comparative entre les sexes plus

La proposition devrait avoir des répercussions indirectes variées sur les différents sexes correspondant à diverses identités intersectionnelles. Le déséquilibre des pouvoirs qui est, d'une certaine manière, inhérent à toutes les relations d'emploi est plus grand pour les travailleurs migrants en raison de leur statut temporaire au Canada et, dans le cas des titulaires de permis de travail propre à un employeur, de la nature conditionnelle de leur autorisation de travailler pour un seul employeur. Ce déséquilibre peut être encore exacerbé par des facteurs tels que les faibles niveaux de compétences professionnelles et linguistiques, le peu de connaissances qu'ont les travailleurs migrants au sujet de leurs droits et les renseignements erronés qui circulent. La proposition devrait toucher dans une certaine mesure des groupes de travailleurs migrants vulnérables, qui auraient alors la possibilité d'obtenir un permis de travail ouvert s'ils subissent ou risquent de subir de mauvais traitements.

Les travailleurs migrants dans le cadre du PTET et du PMI peuvent se heurter à des difficultés qui les rendent vulnérables lorsqu'ils travaillent au Canada. Les facteurs liés au sexe et aux identités intersectionnelles (par exemple l'âge, la race, le faible niveau de compétences professionnelles et linguistiques et/ou le faible niveau salarial) peuvent aggraver les mauvais traitements en milieu de travail. L'expérience qualitative que les travailleurs migrants vivent au Canada en tant que personnes « vulnérables », « exploitées », « dans une situation précaire » et exposées au risque de subir de mauvais traitements de la part de leurs employeurs est clairement énoncée et bien établie dans les ouvrages universitaires produits au cours des deux dernières décennies, en particulier dans le cas des travailleurs agricoles et des aides familiales.

Cependant, puisque les travailleurs migrants craignent de dénoncer les mauvais traitements dont ils sont victimes, il n'y a pas suffisamment de données quantitatives fiables pour tirer des conclusions à cet égard. Cela dit, des données qualitatives probantes semblent indiquer qu'il y a des groupes particulièrement vulnérables, notamment les aides familiales, qui sont en quasi-totalité des femmes et

qui sont plus susceptibles de subir de la violence sexuelle et physique en raison de leurs conditions de vie et de travail. Comme l'un des principaux objectifs des modifications réglementaires proposées consiste à offrir aux travailleurs migrants qui subissent ou risquent de subir de mauvais traitements un moyen de se sortir de cette situation, on prévoit que cette vulnérabilité serait atténuée jusqu'à un certain point.

En 2017, environ 302 500 travailleurs migrants occupaient un emploi au titre du PTET et du PMI. Environ 153 460 d'entre eux étaient munis d'un permis de travail propre à un employeur, dont 23 % étaient des femmes. Dans le cadre du PTET, les femmes représentaient près de 18 % des travailleurs dans tous les niveaux de compétences. Du côté du PMI, les hommes étaient nettement supérieurs en nombre aux femmes dans bien des secteurs. Cette situation pourrait être attribuable à la nature historiquement sexospécifique des professions et des politiques du PTET dans les pays sources, aux responsabilités des soins aux enfants traditionnellement réservées aux femmes et à l'accès à l'éducation. La disparité pourrait aussi avoir été amplifiée par les réformes introduites en juin 2014, lesquelles prévoyaient la réduction du nombre d'aides familiales bénéficiant d'un statut temporaire (90 % de femmes) et l'augmentation du nombre de travailleurs agricoles (plus de 90 % d'hommes). La proposition devrait aider les travailleurs migrants dans ces secteurs, qui ont tendance à créer des conditions de vulnérabilité.

Dès la mise en œuvre de la proposition, les aspects liés aux sexes (par exemple les femmes dans le secteur des aides familiales, les hommes dans le secteur agricole) feraient l'objet d'une surveillance et des données seraient recueillies concernant le sexe et le contexte social des travailleurs qui sont victimes d'intimidation ou de harcèlement ou qui ont besoin de protection physique.

Protection des renseignements personnels

Les considérations entourant la protection des renseignements personnels seraient prises en compte dans l'évaluation des facteurs relatifs à la vie privée pour le PMI, étant donné que le permis de travail ouvert pour travailleurs vulnérables sera accordé dans le cadre de ce programme, laquelle préciserait comment les renseignements personnels seraient protégés.

Justification

Atténuer les facteurs liés à l'immigration qui tendent à décourager les travailleurs de quitter leur employeur et de signaler les mauvais traitements aux autorités

Il est bien connu que les travailleurs migrants munis d'un permis de travail propre à un employeur craignent de subir des représailles ou d'être expulsés s'ils dénoncent leur employeur, et que bon nombre d'entre eux sont incapables d'assumer les conséquences financières de leur décision de quitter leur employeur, par exemple dans les situations d'endettement découlant de sommes payées aux recruteurs.

Par conséquent, la présente proposition vise à atténuer ce facteur qui tend à décourager le signalement des mauvais traitements en apportant des modifications réglementaires pour créer un permis de travail ouvert destiné précisément aux travailleurs migrants qui subissent ou risquent de subir de mauvais traitements, lequel leur permettrait de se sortir des mauvaises situations sans perdre

leur sentiment de sécurité élémentaire à l'égard de leur séjour au Canada. Les modifications auraient également pour effet de lever tous les frais exigés pour la demande de permis de travail de manière à réduire au minimum les obstacles financiers empêchant les travailleurs migrants de se prévaloir de cette mesure.

Par ailleurs, la propension accrue à signaler les mauvais traitements aux autorités compétentes favoriserait et renforcerait les objectifs des régimes de conformité des employeurs actuels en ce qui a trait à la protection des travailleurs. En effet, un plus grand nombre de travailleurs migrants dénonceraient les mauvais traitements dont ils sont victimes et informeraient les autorités de leur situation, ce qui viendrait renforcer l'intégrité des décisions et des constatations en matière de conformité. Sans ces signalements, il est possible que les cas ou les risques de mauvais traitements ne soient jamais portés à l'attention du gouvernement.

Réduire au minimum les différences dans la réglementation sur la protection des travailleurs entre les provinces et territoires du Canada

Il y a deux précédents pour les modifications réglementaires proposées, qui relèvent de la compétence provinciale. Aux termes des accords conclus entre le Canada et les provinces et territoires sur l'immigration, les provinces peuvent négocier les annexes concernant les travailleurs étrangers afin qu'IRCC, EDSC et les provinces et territoires disposent d'un mécanisme officiel pour collaborer à améliorer les mesures de protection des travailleurs tout en donnant suite aux priorités et aux besoins urgents en main-d'œuvre des provinces et des territoires. À ce jour, des annexes concernant les travailleurs étrangers ont été signées avec la Colombie-Britannique (en avril 2015) et l'Ontario (en novembre 2017).

Au chapitre de la protection des travailleurs, les annexes concernant les travailleurs étrangers font mention d'une collaboration fédérale-provinciale-territoriale plus étroite, notamment lorsqu'il s'agit d'élaborer des programmes et des initiatives visant à mieux faire connaître les services provinciaux aux travailleurs migrants et à accroître leur accès à ces services, et d'informer les employeurs de leurs obligations aux termes des lois fédérales et provinciales ou territoriales à l'égard des travailleurs migrants. La disposition relative au permis de travail ouvert accordé aux travailleurs migrants qui risquent de subir de mauvais traitements de la part d'un employeur soupçonné de ne pas se conformer aux lois fédérales ou provinciales en vigueur constitue un excellent exemple d'initiative fédérale-provinciale prévue dans l'annexe concernant les travailleurs étrangers de la Colombie-Britannique. Ce type de disposition existait également dans une ancienne annexe de l'accord de collaboration Canada-Alberta sur les travailleurs étrangers (laquelle a pris fin en 2015). Les modifications réglementaires proposées reposent sur les leçons tirées de cette initiative provinciale en Colombie-Britannique.

Les modifications réglementaires proposées réduiraient au minimum les différences entre les provinces et les territoires en offrant aux travailleurs migrants au Canada qui subissent ou risquent de subir de mauvais traitements la possibilité d'obtenir un permis de travail ouvert.

Il est essentiel de réduire au minimum cette différence, car les travailleurs migrants viennent travailler au Canada dans le cadre de programmes fédéraux; c'est pourquoi toute différence entre les provinces et les territoires devrait être réduite autant que possible, surtout lorsqu'il s'agit de donner accès à la

protection.

Du point de vue international, la proposition du Canada serait la première en son genre dans ce domaine, mais concorderait largement avec les positions adoptées par les pays aux vues similaires sur la protection dans le contexte des mauvais traitements et de l'exploitation dont sont victimes les travailleurs migrants. Par exemple, des pays aux vues similaires (l'Australie, la Nouvelle-Zélande et le Royaume-Uni) se sont engagés publiquement à améliorer l'accès des travailleurs migrants à l'information sur leurs droits et ont apporté des changements aux politiques et aux programmes afin de faciliter cet échange de renseignements. Par exemple, l'Australie est passée à des voies de communication multilingues pour permettre aux travailleurs migrants de se renseigner et de dénoncer de façon anonyme les employeurs problématiques. Le Canada viendrait compléter ces initiatives axées sur l'accès à l'information sur les droits en offrant des mesures qui permettraient aux travailleurs migrants qui subissent ou risquent de subir de mauvais traitements dans le cadre de leur emploi d'obtenir plus facilement l'autorisation de travailler et d'immigrer.

Accroître l'accessibilité des voies d'immigration régulières pour les travailleurs migrants victimes de mauvais traitements

À l'heure actuelle, des travailleurs migrants victimes de mauvais traitements se trouvent dans des situations extrêmes qui pourraient les pousser à quitter leur employeur et à travailler dans la clandestinité (sans autorisation) en raison du peu d'options qui s'offrent à eux pour obtenir un permis de travail. En particulier, les risques associés au travail non autorisé au Canada (dont l'incapacité d'accéder aux services sociaux et de santé, l'insécurité financière et le risque d'être renvoyé du Canada) pourraient être plus importants que ceux auxquels ils s'exposent en demeurant dans une situation de mauvais traitements.

Les modifications réglementaires proposées visent à atténuer le risque que les travailleurs migrants s'exposent à des conditions qui les obligeraient à vivre dans la clandestinité et à travailler au Canada sans statut ni autorisation.

Avantages et coûts

Coûts limités et autres répercussions

Selon le nombre de participants aux programmes antérieurs et existants en Alberta et en Colombie-Britannique (ce qui représente un total combiné de 100 permis de travail ouverts délivrés sur six ans), ainsi que le nombre de participants supplémentaires à la suite de la mise en œuvre à l'échelle nationale, IRCC estime qu'environ 500 demandes de permis de travail par année seraient présentées par des travailleurs migrants qui affirment être victimes de mauvais traitements ou être exposés à un risque de mauvais traitements.

Les modifications réglementaires proposées entraîneraient des coûts supplémentaires mineurs pour IRCC, entre autres des coûts associés au traitement des demandes de permis de travail ouvert pour travailleurs vulnérables (étant donné que les frais de demande pour ces permis seraient levés), ainsi que des coûts associés à la mise en œuvre, à la communication et à la transition visant le permis de travail ouvert proposé. Ces coûts seraient absorbés dans les limites des niveaux de référence existants d'IRCC.

La mise en œuvre du permis de travail ouvert pour travailleurs vulnérables n'entraînerait pas une hausse supplémentaire du nombre net d'inspections de la conformité menées par IRCC et EDSC chaque année. Toute inspection déclenchée en raison de la délivrance d'un tel permis ferait plutôt l'objet d'une priorité, tout simplement, dans le cadre de l'enveloppe existante des inspections de la conformité prévues chaque année. En d'autres termes, le nombre d'inspections de la conformité menées chaque année ne changerait pas à la suite de la mise en œuvre du permis de travail ouvert pour travailleurs vulnérables. À la suite de la délivrance d'un tel permis, des employeurs non conformes pourraient perdre des travailleurs pour lesquels ils ont payé des frais en vue de leur embauche; toutefois, on considère que de tels coûts ne s'inscrivent pas dans la portée du projet.

En règle générale, on ne s'attend pas à ce que les employeurs qui se conforment aux conditions du PTET et du PMI doivent engager des coûts en raison des modifications réglementaires proposées. Cependant, il existe un risque faible que les travailleurs migrants fassent de fausses allégations de mauvais traitements pour obtenir un permis de travail ouvert, ce qui pourrait entraîner une situation où un employeur conforme perd un travailleur pour lequel il a payé le recrutement. Ce risque devrait être faible pour plusieurs raisons. La délivrance d'un permis de travail ouvert ne garantit pas un nouvel emploi au Canada, car il n'offre que la possibilité de travailler légalement au pays pour une période limitée. Un bris d'emploi a un prix sur le plan financier et social, et le travailleur serait toujours dans l'incertitude par rapport à son statut d'immigration et à sa subsistance. De plus, les fausses déclarations relatives à une demande présentée en vertu de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* constituent un motif d'interdiction de territoire, ce qui pourrait entraîner la perte du statut temporaire d'un travailleur au Canada.

Les modifications réglementaires proposées n'imposeraient aucun coût direct aux Canadiens, aux résidents permanents ou aux consommateurs. Les travailleurs migrants à qui on a délivré un permis de travail ouvert pour travailleurs vulnérables auraient accès temporairement au marché du travail canadien; cependant, le permis de travail ne permettrait pas aux travailleurs migrants d'avoir accès au marché du travail canadien de façon permanente. De plus, le nombre de permis que l'on s'attend à délivrer chaque année (environ 500) ne devrait pas avoir une incidence notable sur le marché du travail canadien. Si un travailleur migrant titulaire d'un permis de travail ouvert pour travailleurs vulnérables n'était pas en mesure de trouver un nouvel emploi ou ne satisfaisait pas aux conditions pour une prolongation, le travailleur migrant devra quitter le Canada, conformément à la procédure normale.

Avantages pour les travailleurs migrants, les employeurs canadiens et les travailleurs canadiens

Outre les avantages indiqués à la section « Justification » ci-dessus, les modifications proposées devraient avoir une incidence favorable sur les milieux de travail, la société et la culture. Ces mesures permettraient de renforcer la confiance des travailleurs migrants et de la population par rapport à la façon dont la société canadienne traite les travailleurs migrants.

Le permis de travail ouvert pour travailleurs vulnérables proposé compléterait l'éventail d'outils dont dispose le gouvernement du Canada pour assurer l'intégrité du PTET et du PMI, ce qui accroîtrait la réputation du pays en tant que destination sûre pour les travailleurs migrants. Bien que les conditions de travail et les environnements de travail des travailleurs migrants au Canada soient principalement

influencés par les employeurs, le permis de travail ouvert pour travailleurs vulnérables conférerait au gouvernement du Canada un mécanisme permettant aux travailleurs de se sortir en toute sécurité d'un milieu de travail violent.

Étant donné qu'elles offrent un mécanisme qui permet aux travailleurs migrants de quitter les milieux de travail où ont cours de mauvais traitements, entre autres des conditions défavorables pour la santé et la sécurité, les modifications proposées devraient améliorer le bien-être des travailleurs migrants au Canada. Les employeurs seraient davantage incités à se conformer aux conditions du Programme et à ne pas maltraiter les travailleurs migrants ou à ne pas leur faire subir de mauvais traitements. Puisque les lieux de travail comptent rarement des travailleurs migrants seulement, il pourrait y avoir des retombées favorables sur les travailleurs canadiens, notamment des milieux de travail plus respectueux et plus sains. La mesure faciliterait également la participation des travailleurs migrants victimes de mauvais traitements, ou exposés à un risque de mauvais traitements, à toute inspection ou enquête pertinente visant leur ancien employeur ou recruteur (il convient de souligner qu'ils ne seraient pas obligés de le faire) en réduisant la crainte et le risque perçus de révocation du permis de travail et de renvoi du Canada.

Tout bien pesé, les avantages attendus à la suite de la mise en œuvre du permis de travail ouvert pour travailleurs vulnérables l'emportent sur les faibles coûts que devra engager le gouvernement en lien avec la mise en œuvre ainsi que sur les coûts de traitement permanents et sur les coûts potentiels associés au risque mineur de fausses allégations.

Mise en œuvre, application et normes de service

Les dispositions réglementaires entreraient en vigueur à leur inscription. Une fois les dispositions réglementaires en vigueur, les agents pourraient délivrer des permis de travail ouverts s'ils ont des motifs raisonnables de croire qu'un travailleur migrant est victime de mauvais traitements ou risque d'y être exposé. Dans le cadre de la mise en œuvre de cette mesure, une formation sera dispensée aux agents de migration qui seront chargés de traiter ces demandes.

En ce qui a trait aux résultats à court et à moyen terme, on s'attend à ce que les travailleurs migrants dans ces situations aient accès à des permis de travail ouverts qui les aideront à se sortir de situations défavorables, à ce que les employeurs non conformes soient détectés et à ce que des mesures soient appliquées en conséquence. À long terme, les travailleurs migrants devraient être mieux protégés, et les employeurs devraient se conformer davantage aux exigences des programmes. Le nombre de travailleurs migrants qui signalent des situations de mauvais traitements, ou de mauvais traitements potentiels, et le nombre de permis de travail ouverts délivrés feront l'objet d'un suivi étroit. Dans le cadre des stratégies de mesure du rendement en cours pour les régimes de conformité du PTET et du PMI, le nombre de résultats d'inspections de conformité déclenchées en raison de l'obtention d'information à la suite de signalements de mauvais traitements, ou de mauvais traitements potentiels, fera également l'objet d'un suivi.

On mettrait en place une norme de service de cinq jours ouvrables pour le traitement des demandes de permis de travail dans le cadre de cette mesure, et conformément aux rapports publics réguliers d'IRCC et à ses normes de service pour les clients de tous ses secteurs d'activité, le Ministère viserait

à respecter la norme de service dans 80 % des cas.

Personne-ressource

David Cashaback

Directeur

Politiques et programmes à l'intention des résidents temporaires

365, avenue Laurier Ouest

Ottawa (Ontario)

K1A 1L1

Courriel : IRCC.TempResRegulations-ResTempReglement.IRCC@cic.gc.ca

(<mailto:IRCC.TempResRegulations-ResTempReglement.IRCC@cic.gc.ca>)

PROJET DE RÉGLEMENTATION

Avis est donné que la gouverneure en conseil, en vertu du paragraphe 5(1), de l'alinéa 32a) et du paragraphe 89(1) ^a de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* ^b, se propose de prendre le *Règlement modifiant le Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*, ci-après.

Les intéressés peuvent présenter leurs observations au sujet du projet de règlement dans les trente jours suivant la date de publication du présent avis. Ils sont priés d'y citer la Partie I de la *Gazette du Canada*, ainsi que la date de publication, et d'envoyer le tout à David Cashaback, directeur, Politiques et programmes à l'intention des résidents temporaires, ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration, 365, avenue Laurier Ouest, Ottawa (Ontario) K1A 1L1 (courriel : IRCC.TempResRegulations-ResTempReglement.IRCC@cic.gc.ca (<mailto:IRCC.TempResRegulations-ResTempReglement.IRCC@cic.gc.ca>)).

Ottawa, le 6 décembre 2018

Le greffier adjoint du Conseil privé

Jurica Čapkun

Règlement modifiant le Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés

Modifications

1 Le sous-alinéa 200(1)c)(ii) du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* ¹ est remplacé par ce qui suit :

(ii) il entend exercer un travail visé aux articles 204 ou 205 pour lequel aucune offre d'emploi ne lui a été présentée ou il est visé aux articles 207 ou 207.1 et aucune offre d'emploi ne lui a été présentée,

2 Le même règlement est modifié par adjonction, après l'article 207, de ce qui suit :

Travailleur vulnérable

207.1 (1) S'il y a des motifs raisonnables de croire qu'un étranger au Canada est victime de violence dans le cadre de son emploi au Canada, ou risque de l'être, un permis de travail peut lui être délivré, en vertu de l'article 200, dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- a) il est titulaire d'un permis de travail délivré au titre des sous-alinéas 200(1)c)(ii.1) ou (iii);
- b) il a été titulaire d'un permis de travail délivré au titre des sous-alinéas 200(1)c)(ii.1) ou (iii), a fait une demande de renouvellement de ce permis au titre du paragraphe 201(1) et est autorisé à travailler au Canada au titre de l'alinéa 186u).

Membre de la famille d'un travailleur vulnérable

(2) Un permis de travail peut être délivré en vertu de l'article 200 à l'étranger au Canada qui est membre de la famille de la personne visée aux alinéas (1)a) ou b).

3 Le paragraphe 299(2) du même règlement est modifié par adjonction, après l'alinéa k), de ce qui suit :

- l) les personnes visées à l'article 207.1.

Entrée en vigueur

4 Le présent règlement entre en vigueur à la date de son enregistrement.

Références

a L.C. 2012, ch. 17, art. 30

b L.C. 2001, ch. 27

1 DORS/2002-227

Activités et initiatives du gouvernement du Canada

#VotreBudget2018 - Avancement



https://www.budget.gc.ca/2018/docs/themes/advancement-advancement-fr.html?utm_source=CanCa&utm_medium=Activities_f&utm_content=Avancement&utm_campaign=CAbdgt18
Promouvoir nos valeurs communes

#VotreBudget2018 - Réconciliation



https://www.budget.gc.ca/2018/docs/themes/reconciliation-reconciliation-fr.html?utm_source=CanCa&utm_medium=Activities_f&utm_content=Reconciliation&utm_campaign=CAbdgt18
Faire progresser la réconciliation avec les peuples autochtones

#VotreBudget2018 - Progrès



https://www.budget.gc.ca/2018/docs/themes/progress-progres-fr.html?utm_source=CanCa&utm_medium=Activities_f&utm_content=Progres&utm_campaign=CAbdgt18
Aider les chercheurs du Canada à bâtir une économie plus novatrice.