



Printemps 2017

Rapports du vérificateur général du Canada au Parlement du Canada

Rapport de l'auditeur indépendant

RAPPORT 5

**Le Programme des travailleurs étrangers temporaires —
Emploi et Développement social Canada**



Bureau du
vérificateur général
du Canada

Office of the
Auditor General
of Canada

Rapport d'audit de performance

Le présent rapport fait état des résultats d'un audit de performance réalisé par le Bureau du vérificateur général du Canada en vertu de la *Loi sur le vérificateur général*.

Un audit de performance est une évaluation indépendante, objective et systématique de la façon dont le gouvernement gère ses activités et ses ressources et assume ses responsabilités. Les sujets des audits sont choisis en fonction de leur importance. Dans le cadre d'un audit de performance, le Bureau peut faire des observations sur le mode de mise en œuvre d'une politique, mais pas sur les mérites de celle-ci.

Les audits de performance sont planifiés, réalisés et présentés conformément aux normes professionnelles d'audit et aux politiques du Bureau. Ils sont effectués par des auditeurs compétents qui :

- établissent les objectifs de l'audit et les critères d'évaluation de la performance;
- recueillent les éléments probants nécessaires pour évaluer la performance en fonction des critères;
- communiquent les constatations positives et négatives;
- tirent une conclusion en regard des objectifs de l'audit;
- formulent des recommandations en vue d'apporter des améliorations s'il y a des écarts importants entre les critères et la performance évaluée.

Les audits de performance favorisent une fonction publique soucieuse de l'éthique et efficace, et un gouvernement responsable qui rend des comptes au Parlement et à la population canadienne.

Dans le présent rapport, le genre masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte.

Le rapport est également diffusé sur notre site Web à l'adresse www.oag-bvg.gc.ca.

This document is also available in English.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée par le vérificateur général du Canada, 2017.

N° de catalogue FA1-23/2017-1-5F-PDF

ISBN 978-0-660-08001-7

ISSN 1701-5421

Table des matières

Introduction	1
Information générale	1
Objet de l'audit	2
Constatations, recommandations et réponses	3
Gestion du Programme des travailleurs étrangers temporaires	3
Le Ministère a mis en œuvre certaines mesures pour limiter l'accès des employeurs au Programme	4
Le Ministère n'a pas fait suffisamment d'efforts pour s'assurer que les employeurs embauchaient des travailleurs étrangers temporaires uniquement en dernier ressort	6
Le Ministère n'a pas utilisé toutes les informations existantes sur le marché du travail pour déterminer si des Canadiens pouvaient occuper les postes vacants	9
Le Ministère a fait un usage restreint de ses pouvoirs élargis pour identifier les employeurs qui ne respectaient pas les exigences du Programme	15
Le Ministère n'a pas mesuré les résultats du Programme ni son incidence sur le marché du travail	21
Conclusion	23
À propos de l'audit	24
Tableau des recommandations	28

Introduction

Information générale

Programme des travailleurs étrangers temporaires

5.1 Des défis importants touchent le marché du travail au Canada. Il existe entre autres une inadéquation entre les emplois offerts et les travailleurs disponibles à l'échelle régionale ainsi qu'une pénurie de travailleurs qualifiés dans certains domaines. Par conséquent, même s'il y a plus de 1 million de sans-emploi au pays, certains employeurs n'arrivent pas à pourvoir certains types d'emplois.

5.2 Les employeurs ont la possibilité de recruter des travailleurs étrangers pour pourvoir des postes vacants. Le Programme des travailleurs étrangers temporaires leur permet en effet d'embaucher temporairement des travailleurs étrangers pour résorber des pénuries de main-d'œuvre et de compétences lorsqu'ils ne peuvent trouver de citoyens canadiens ou de résidents permanents qualifiés pour occuper ces postes.

5.3 Le Programme est régi par la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* et le *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*. Emploi et Développement social Canada a des responsabilités clés à l'égard du Programme. Le Ministère doit approuver les demandes présentées par les employeurs avant que ces derniers ne puissent embaucher des travailleurs étrangers. Le Ministère doit déterminer si les travailleurs étrangers auront un effet positif ou neutre sur le marché du travail concerné. Si tel n'est pas le cas, le Ministère refuse la demande de recrutement des travailleurs concernés. Il incombe aussi au Ministère de veiller à ce que les employeurs qui embauchent des travailleurs étrangers temporaires respectent les exigences du Programme. Il doit en outre mesurer et communiquer les résultats du Programme.

5.4 Les programmes autorisant l'entrée de travailleurs étrangers temporaires au Canada ont évolué depuis les années 1960. Le Programme des travailleurs agricoles saisonniers a été établi en 1966 afin de couvrir un secteur particulier de l'économie. Quant au Programme des travailleurs étrangers temporaires, il a visé les travailleurs hautement qualifiés de 1973, année de son lancement, à 2002, année où le gouvernement fédéral l'a remanié pour inclure les travailleurs peu spécialisés. Le nombre de travailleurs étrangers temporaires au Canada a culminé en 2012, alors qu'un peu plus de 199 000 travailleurs sont entrés au pays. Ce nombre a par la suite diminué tous les ans pour atteindre un peu plus de 90 000 en 2015.

5.5 En juin 2014, le gouvernement fédéral a annoncé qu'il réformait le Programme parce que les employeurs ne l'utilisaient plus comme dernier recours pour pourvoir des postes lorsqu'il n'y avait pas de travailleurs canadiens qualifiés. Il a aussi indiqué que ces réformes

étaient nécessaires pour mettre fin à la pratique de plus en plus généralisée chez les employeurs de fonder leur modèle de gestion sur le recours au Programme et pour protéger les travailleurs étrangers temporaires contre les abus.

5.6 Les réformes apportées en 2014 sont les suivantes :

- limitation de l'accès des employeurs au Programme des travailleurs étrangers temporaires afin d'assurer la priorité aux travailleurs canadiens;
- utilisation d'une information sur le marché du travail accrue et améliorée pour éclairer la prise de décisions ministérielles;
- renforcement des mesures coercitives et alourdissement des peines à l'endroit des employeurs qui ne respectent pas les exigences du Programme.

5.7 Le Programme a été examiné en 2016 par le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées de la Chambre des communes, qui avait adopté une motion prévoyant l'étude du Programme et des moyens de l'améliorer. Ce Comité a tenu cinq réunions à ce sujet, puis a publié un rapport contenant des recommandations en septembre 2016. Le Ministère était en train de rédiger sa réponse au rapport à la fin de notre audit.

Objet de l'audit

5.8 L'audit visait à déterminer si Emploi et Développement social Canada avait géré le Programme des travailleurs étrangers temporaires de façon à permettre aux employeurs d'embaucher temporairement des travailleurs étrangers pour résorber des pénuries de main-d'œuvre lorsqu'il n'y avait pas de travailleurs canadiens qualifiés qui étaient disponibles. L'audit visait aussi à déterminer si le Ministère s'était assuré que les employeurs respectaient les exigences du Programme.

5.9 Cet audit est important parce que les employeurs sont censés utiliser le Programme en dernier ressort uniquement. Or, par le passé, certains employeurs ont eu recours au Programme pour embaucher des travailleurs étrangers temporaires dans d'autres circonstances.

5.10 Nous n'avons pas examiné les rôles et les responsabilités d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada ni ceux de l'Agence des services frontaliers du Canada à l'égard de la gestion du Programme.

5.11 La section intitulée **À propos de l'audit**, à la fin du présent rapport (voir les pages 24 à 27), donne des précisions sur l'objectif, l'étendue, la méthode et les critères de l'audit.

Constatations, recommandations et réponses

Gestion du Programme des travailleurs étrangers temporaires

Message général



5.12 Dans l'ensemble, nous avons constaté qu'Emploi et Développement social Canada avait pris des mesures qui ont permis de réduire le nombre de travailleurs étrangers temporaires. Cependant, le Ministère n'a pas fait suffisamment d'efforts pour garantir que les travailleurs étrangers temporaires étaient seulement embauchés en dernier ressort. Le Ministère se fiait principalement aux renseignements communiqués par les employeurs pour déterminer si l'embauche de travailleurs étrangers temporaires était justifiée, sans toutefois examiner des informations suffisantes sur le marché du travail pour pouvoir établir si les postes pouvaient être occupés par des Canadiens. Dans certains secteurs, principalement chez les fournisseurs de soins et les travailleurs d'usines de traitement du poisson et des fruits de mer, nous avons constaté des cas où le Ministère aurait mieux fait de s'interroger davantage à savoir si les travailleurs étrangers temporaires comblaient de véritables pénuries de main-d'œuvre. Plus particulièrement, certaines informations indiquaient que des chômeurs canadiens dont le dernier emploi était dans une usine de traitement du poisson et des fruits de mer auraient pu être disponibles pour travailler.

5.13 Nous avons aussi constaté que le Ministère n'avait pas identifié les employeurs qui ne respectaient pas les exigences du Programme et n'avait pas traité ces cas convenablement. Le Ministère a réalisé peu d'inspections sur place et mené peu d'entretiens en personne avec des employeurs ou des travailleurs étrangers temporaires.

5.14 Enfin, nous avons constaté que le Ministère n'avait pas mesuré les résultats ni l'incidence du Programme. Il ignorait donc ses effets sur le marché du travail canadien.

5.15 Ces constatations sont importantes parce que le Programme vise à aider les employeurs à pourvoir des postes qu'ils ne peuvent pas pourvoir autrement. La population canadienne s'attend donc à ce que le Ministère gère le Programme de manière à garantir qu'il sert uniquement pour résorber de véritables pénuries de main-d'œuvre sur le marché du travail canadien.

Le Ministère a mis en œuvre certaines mesures pour limiter l'accès des employeurs au Programme

Ce que nous avons constaté

5.16 Nous avons constaté que le nombre de travailleurs étrangers temporaires dont le recrutement avait été approuvé par Emploi et Développement social Canada avait diminué, passant d'environ 163 000 en 2013 à un peu plus de 90 000 en 2015. Cette baisse s'explique en partie par les réformes apportées par le Ministère en 2014 pour limiter l'accès des employeurs au Programme.

5.17 Notre analyse à l'appui de cette constatation rend compte de ce que nous avons examiné et porte sur :

- les mesures de réforme visant à limiter l'accès au Programme.

Importance de cette constatation

5.18 Cette constatation est importante parce que le nombre de travailleurs étrangers temporaires ne cessait de croître au fil des ans, car certains employeurs fondaient leur modèle de gestion sur le recours au Programme. Or, il importe que les employeurs fassent des efforts pour embaucher et former des travailleurs canadiens et qu'ils utilisent le Programme uniquement aux fins prévues, à savoir en dernier ressort.

Recommandation

5.19 Nous n'avons présenté aucune recommandation relativement au secteur examiné.

Analyse à l'appui de la constatation

5.20 **Ce que nous avons examiné** — Nous avons vérifié si le Ministère avait pris des mesures pour limiter l'accès au Programme, comme il l'avait annoncé en juin 2014.

5.21 **Les mesures de réforme visant à limiter l'accès au Programme** — Nous avons constaté que le Ministère avait pris des mesures pour limiter l'accès au Programme. Ces mesures ont contribué à réduire le nombre de travailleurs étrangers temporaires recrutés au pays, qui est passé de 163 000 environ en 2013 à un peu plus de 90 000 en 2015, particulièrement dans les secteurs à rémunération élevée et à rémunération peu élevée, ainsi que dans le secteur des fournisseurs de soins (voir la pièce 5.1).

5.22 Une des mesures prises a été de réduire la durée du séjour au Canada de travailleurs étrangers temporaires occupant un poste à rémunération peu élevée, qui est passée de deux à un an. Cette mesure visait à ce que les travailleurs étrangers soient vraiment embauchés temporairement et à encourager les employeurs à redoubler d'efforts pour embaucher et former des travailleurs canadiens avant de faire appel à des travailleurs étrangers temporaires.

Pièce 5.1 Le nombre de travailleurs étrangers temporaires approuvés par Emploi et Développement social Canada a commencé à diminuer en 2013

Secteur	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Rémunération élevée	34 749	36 057	42 741	63 108	46 396	23 813	21 960
Rémunération peu élevée	42 018	50 375	56 262	79 705	58 026	20 257	10 980
Fournisseurs de soins	20 122	19 720	15 466	16 131	13 247	12 695	3 968
Agriculture primaire*	37 203	35 860	37 952	40 274	45 366	47 477	53 303
Total	134 092	142 012	152 421	199 218	163 035	104 242	90 211
* Le nombre de travailleurs étrangers temporaires a continué d'augmenter dans le secteur de l'agriculture primaire; ce secteur avait été exempté d'un grand nombre des mesures de réforme de 2014. Source : Données non auditées du Système des travailleurs étrangers temporaires d'Emploi et Développement social Canada							

5.23 Une autre mesure a consisté à limiter le nombre de travailleurs étrangers temporaires à rémunération peu élevée qu'un employeur pouvait embaucher en fonction de la taille de ses effectifs. Vu qu'il n'y avait auparavant aucune limite au nombre de travailleurs étrangers temporaires qu'un employeur pouvait embaucher, certains secteurs et régions avaient fini par dépendre considérablement des travailleurs étrangers temporaires à rémunération peu élevée. C'est le cas notamment pour les emplois dans le domaine hôtelier et de la restauration dans les provinces de l'Ouest, les emplois de fournisseurs de soins en Ontario, en Alberta et en Colombie-Britannique, et les emplois dans les usines de traitement du poisson et des fruits de mer dans les provinces de l'Atlantique.

5.24 La réforme prévoyait que le nombre de travailleurs étrangers temporaires ne devait pas dépasser 30 % des effectifs d'un employeur en juin 2014, limite qui allait diminuer à 20 % en juillet 2015 et à 10 % en juillet 2016. Le Ministère n'a cependant pas mis entièrement en œuvre cette mesure, car les employeurs des usines de traitement du poisson et des fruits de mer dans les provinces de l'Atlantique ont indiqué que la limite avait un effet négatif sur le secteur. Le Ministère a donc bloqué la limite à 20 % en juin 2016. Il a aussi accordé une exemption unique en 2016 afin de permettre aux industries saisonnières d'embaucher autant de travailleurs étrangers temporaires que nécessaire pour une période maximale de 180 jours.

5.25 Au titre d'une troisième mesure, le Ministère avait décidé d'examiner uniquement les demandes d'employeurs voulant embaucher des travailleurs étrangers temporaires pour pourvoir des postes peu spécialisés dans les secteurs de l'hébergement, de la restauration et du commerce de détail, dans les régions où le taux de chômage était inférieur à 6 %.

5.26 Le Ministère avait aussi demandé à la plupart des employeurs de travailleurs étrangers temporaires fortement rémunérés de lui présenter un plan de transition. Ce plan devait montrer que les employeurs prenaient des mesures pour réduire leur dépendance à l'égard de ces travailleurs au fil du temps.

5.27 Les mesures mises en œuvre semblent avoir contribué à réduire le nombre de travailleurs étrangers temporaires au Canada. Cependant, le Ministère a admis que cette diminution n'était pas uniquement le fait des réformes apportées en 2014; le ralentissement économique avait aussi joué un rôle.

Le Ministère n'a pas fait suffisamment d'efforts pour s'assurer que les employeurs embauchaient des travailleurs étrangers temporaires uniquement en dernier ressort

Ce que nous avons constaté

5.28 Nous avons constaté qu'Emploi et Développement social Canada approuvait parfois les demandes d'embauche de travailleurs étrangers temporaires même si les employeurs n'avaient pas démontré qu'ils avaient fait des efforts raisonnables pour former des personnes déjà à leur emploi ou pour embaucher des Canadiens sans emploi, y compris ceux appartenant à des groupes sous-représentés.

5.29 Notre analyse à l'appui de cette constatation rend compte de ce que nous avons examiné et porte sur :

- l'évaluation des efforts de recrutement des employeurs;
- le cadre d'assurance de la qualité.

Importance de cette constatation

5.30 Cette constatation est importante parce que les employeurs sont censés utiliser le Programme pour pourvoir des postes uniquement lorsqu'ils n'ont pas pu embaucher des Canadiens qualifiés. De plus, le Ministère a la responsabilité de veiller à ce que le Programme ne nuise pas aux possibilités d'emploi des Canadiens.

Recommandations

5.31 Nos recommandations relativement au secteur examiné sont présentées aux paragraphes 5.41 et 5.44.

Analyse à l'appui de la constatation

5.32 **Ce que nous avons examiné** — Nous avons examiné si le Ministère avait adéquatement évalué les effets du recrutement de travailleurs étrangers temporaires sur le marché du travail lorsqu'il examinait les demandes soumises par les employeurs. Nous avons examiné 136 dossiers de demandes provenant de trois échantillons aléatoires afin de vérifier l'évaluation que le Ministère avait faite des efforts de recrutement des employeurs. Parmi les demandes que nous avons examinées, 88 % avaient été approuvées, ce qui correspond au taux d'approbation général du

Programme, qui était de 85 % en 2015. Nous avons aussi examiné si le Ministère avait un cadre d'assurance de la qualité pour s'assurer que les agents de programme évaluaient les demandes selon les exigences du Programme.

5.33 L'évaluation des efforts de recrutement des employeurs —

Lorsqu'ils évaluaient les demandes, les agents de programme demandaient aux employeurs des renseignements sur leurs efforts de recrutement afin de déterminer s'ils avaient fait des efforts suffisants pour embaucher ou former des Canadiens, y compris ceux provenant des groupes sous-représentés. Les employeurs devaient prouver qu'ils avaient fait des efforts de recrutement, notamment en communiquant les offres d'emploi publiées, le nombre de candidats ayant postulé, le nombre de candidats rencontrés en entrevue et les motifs pour lesquels les candidats canadiens n'avaient pas été embauchés.

5.34 Nous avons constaté que les agents de programme acceptaient généralement les déclarations des employeurs concernant les résultats de leurs efforts de recrutement et de formation de Canadiens. Dans 40 % des cas où, à notre avis, les renseignements soumis par les employeurs auraient dû faire l'objet d'un suivi, les agents n'avaient pas posé suffisamment de questions aux employeurs. Les renseignements fournis par ces employeurs nous portent à croire qu'ils n'ont pas fait d'efforts suffisants pour embaucher ou former des Canadiens.

5.35 Par exemple, nous avons constaté que le Ministère avait approuvé une demande en vertu du Programme autorisant le recrutement d'un fournisseur de soins pour le parent âgé du demandeur, et ce, même si le demandeur n'avait pas tenté de recruter un travailleur canadien, conformément aux exigences applicables. Dans sa demande, le demandeur explique qu'il n'avait pas recruté de Canadien parce qu'il cherchait une personne fiable, capable de travailler sans supervision. Nous nous serions aussi attendus à ce que l'agent de programme mette en question cette demande en raison du fait que le parent qui nécessitait des soins vivait dans un autre pays au moment où la demande avait été soumise et que le demandeur avait indiqué que ce parent reviendrait au Canada si la demande d'embauche d'un travailleur étranger temporaire était approuvée. Nous avons constaté que ces déclarations avaient été acceptées sans être remises en question par l'agent de programme.

5.36 Nous avons également relevé des cas où des agents de programme avaient approuvé des demandes d'embauche de travailleurs étrangers temporaires pour des postes de supervision, même si les employeurs avaient fourni peu de preuves pour démontrer qu'ils avaient essayé de former ou de promouvoir un de leurs employés canadiens. Dans l'un de ces cas, l'employeur d'une usine de traitement du poisson et des fruits de mer avait déclaré au Ministère qu'il avait l'intention de faire accéder à un poste de superviseur certains travailleurs étrangers temporaires.

5.37 En outre, certains employeurs d'usines de traitement du poisson et des fruits de mer ont indiqué au Ministère qu'ils devaient faire appel à des travailleurs étrangers temporaires parce que certains employés canadiens avaient quitté leur poste en raison des conditions de travail ou de la difficulté du travail. À notre avis, il s'agit là d'un problème de maintien en poste des employés plutôt que d'une pénurie de main-d'œuvre.

5.38 Selon une politique ministérielle, lorsqu'il s'agit de postes à rémunération peu élevée, les employeurs doivent démontrer qu'ils ont essayé de recruter au sein des groupes sous-représentés. Parmi les demandes que nous avons examinées et qui étaient visées par cette exigence, 65 % des employeurs n'avaient pas fait d'efforts adéquats pour recruter dans les groupes sous-représentés. Néanmoins, le Ministère a approuvé la plupart de ces demandes. Ainsi, les agents de programme ont approuvé des demandes d'embauche de travailleurs étrangers temporaires dans des usines de traitement du poisson et des fruits de mer situées près de communautés des Premières Nations, alors que rien dans les dossiers de demande n'indiquait que des efforts avaient été faits pour recruter des membres de ces communautés.

5.39 Selon une politique interne, les agents de programme peuvent demander aux employeurs de publier d'autres offres d'emploi s'ils jugent que cela pourrait permettre d'attirer des Canadiens qualifiés prêts à occuper le poste dans la région où est situé le lieu de travail. Nous avons relevé peu d'éléments probants attestant que les agents de programme avaient présenté de telles demandes aux employeurs.

5.40 Nous avons constaté que les agents de programme respectaient en général les directives internes dans leur évaluation des demandes. Dans bien des cas, ils ont cependant signalé avoir de la difficulté à vérifier l'exactitude des renseignements soumis par les employeurs sur leurs efforts de recrutement et à déterminer si ces efforts étaient raisonnables.

5.41 **Recommandation** — Emploi et Développement social Canada devrait revoir les politiques, les directives et les processus en vigueur pour trouver des façons d'améliorer l'évaluation des efforts de recrutement des employeurs. Le Ministère devrait s'assurer que les agents du Programme des travailleurs étrangers temporaires peuvent mieux vérifier l'exactitude des déclarations des employeurs et que les employeurs utilisent le Programme uniquement en dernier ressort.

Réponse du Ministère — *Recommandation acceptée. Emploi et Développement social Canada reconnaît l'importance de veiller à ce que les Canadiens et les résidents permanents aient en premier lieu accès aux emplois disponibles.*

Le Ministère procède actuellement à des évaluations des activités des employeurs visant à recruter des Canadiens dans le cadre de la demande d'étude d'impact sur le marché du travail présentée par ces employeurs. Le Ministère est déterminé à examiner ses politiques et à offrir aux agents

une orientation adéquate pour renforcer la vérification des activités de recrutement des employeurs. De plus, à la suite d'une annonce faite par le gouvernement en décembre 2016, les employeurs devront dès l'été 2017 se soumettre à des exigences accrues en ce qui a trait aux démarches entreprises pour atteindre les groupes sous-représentés (autochtones, jeunes, nouveaux arrivants et personnes handicapées).

5.42 Le cadre d'assurance de la qualité — Un cadre d'assurance de la qualité, prévoyant notamment que les superviseurs examinent régulièrement les décisions des agents de programme, peut favoriser la cohérence et le caractère adéquat des décisions prises.

5.43 Nous avons constaté que même si le Ministère offrait de la formation aux agents de programme et examinait certaines de leurs décisions, il n'avait pas établi de cadre national d'assurance qualité pour évaluer la qualité et la cohérence des décisions prises par les agents.

5.44 Recommandation — Emploi et Développement social Canada devrait établir un cadre d'assurance de la qualité pour le Programme des travailleurs étrangers temporaires. Ce cadre devrait garantir que les agents de programme prennent des décisions qui respectent les exigences du Programme, lors du traitement des demandes, et que les employeurs embauchent des travailleurs étrangers temporaires uniquement en dernier ressort.

***Réponse du Ministère** — Recommandation acceptée. Dans la foulée de ses activités pour améliorer ses opérations, Emploi et Développement social Canada a lancé en avril 2017 un programme pilote d'assurance de la qualité en vue d'uniformiser le traitement des études d'impact sur le marché du travail à l'échelle nationale. Le programme d'assurance de la qualité permettra d'éclairer la prise de décisions stratégiques future ainsi que l'élaboration d'une orientation claire à l'appui du processus d'évaluation, en plus de contrôler le traitement des études d'impact sur le marché du travail. Une évaluation du programme sera entreprise à l'été et sa mise en œuvre complète devrait être achevée à la fin de l'automne 2017.*

Le Ministère n'a pas utilisé toutes les informations existantes sur le marché du travail pour déterminer si des Canadiens pouvaient occuper les postes vacants

Ce que nous avons constaté

5.45 Nous avons constaté que lorsqu'ils évaluaient les demandes d'embauche de travailleurs étrangers temporaires soumises par les employeurs, les agents de programme d'Emploi et Développement social Canada avaient accès à certaines des informations sur le marché du travail dont ils avaient besoin, mais pas à toutes. Par exemple, les agents n'ont pas utilisé les données sur l'assurance-emploi et avaient accès uniquement à certaines des données des relevés d'emploi. Or, ces informations auraient pu les aider à déterminer s'il y avait de véritables

pénuries de main-d'œuvre et si des Canadiens pouvaient occuper les postes visés par la demande de l'employeur. Par exemple, le Ministère a approuvé des demandes soumises par des employeurs d'usines de traitement du poisson et des fruits de mer, même s'il savait que des chômeurs canadiens dont le dernier emploi était dans une usine de traitement du poisson et des fruits de mer auraient pu être prêts à travailler.

5.46 Notre analyse à l'appui de cette constatation rend compte de ce que nous avons examiné et porte sur :

- l'utilisation des informations du Ministère sur le marché du travail;
- l'utilisation des nouvelles informations sur le marché du travail de Statistique Canada.

Importance de cette constatation

5.47 Cette constatation est importante parce que les agents de programme doivent avoir accès à des informations détaillées sur le marché du travail pour évaluer s'il y a de véritables pénuries de main-d'œuvre. Faute d'informations suffisantes sur le marché du travail, les agents de programme risquent de ne pas pouvoir s'assurer que les travailleurs étrangers temporaires sont embauchés uniquement pour des postes qui ne peuvent être occupés par des Canadiens.

Recommandations

5.48 Nos recommandations relativement au secteur examiné sont présentées aux paragraphes 5.58 et 5.62.

Analyse à l'appui de la constatation

5.49 **Ce que nous avons examiné** — Nous avons examiné si, avant d'approuver les demandes d'embauche de travailleurs étrangers temporaires, le Ministère se servait de toutes les informations existantes sur le marché du travail pour déterminer s'il y avait des pénuries de main-d'œuvre. Nous avons examiné 136 dossiers de demandes provenant de trois échantillons aléatoires afin de vérifier l'évaluation que le Ministère avait faite.

5.50 **L'utilisation des informations du Ministère sur le marché du travail** — Les informations sur le marché du travail peuvent aider les agents de programme à déterminer si des Canadiens pourraient occuper les postes vacants. Les agents ont accès aux informations suivantes au Ministère :

- Guichet-Emplois — Ces données sont compilées par Emploi et Développement social Canada. Elles présentent des informations sur les taux de rémunération, le niveau de scolarité requis, les perspectives d'emploi et les conditions de travail pour des emplois à l'échelle nationale, provinciale et régionale. Les agents peuvent y vérifier les salaires qu'offrent les employeurs.

- **Relevés d'emploi** — Le relevé d'emploi est un document que les employeurs remettent aux employés; il indique le moment où l'employé a été mis à pied et les motifs de cette mise à pied. Les agents de programme peuvent se servir des données des relevés d'emploi pour vérifier si les employeurs qui soumettent une demande d'embauche de travailleurs étrangers temporaires ont récemment mis à pied des Canadiens. Ces données permettent aux agents de s'assurer que des travailleurs canadiens ne sont pas remplacés par des travailleurs étrangers temporaires.
- **Assurance-emploi** — Les données sur les prestataires d'assurance-emploi sont essentielles pour déterminer s'il y a en fait des travailleurs canadiens disponibles. Elles peuvent également aider les agents de programme à déterminer si des employeurs font la demande de travailleurs étrangers temporaires dans des régions où des chômeurs canadiens qualifiés pourraient occuper les postes vacants.

5.51 Les employeurs devaient s'efforcer de recruter des Canadiens avant de soumettre une demande dans le cadre du Programme. Ils étaient notamment tenus d'annoncer les postes offerts aux Canadiens pendant un mois et d'offrir le salaire médian pour le poste ou un salaire supérieur. En outre, les employeurs devaient justifier toute mise à pied effectuée au cours de l'année précédant leur demande. Lorsqu'ils évaluaient les conséquences de l'embauche d'un travailleur étranger temporaire, les agents de programme examinaient les informations soumises par les employeurs concernant leurs efforts de recrutement et les mises à pied effectuées.

5.52 Nous avons constaté que les agents de programme se servaient des données du Guichet-Emploi pour déterminer les perspectives d'emploi pour une profession donnée et le salaire médian du poste que voulait pourvoir l'employeur dans la région économique où serait embauché le travailleur étranger temporaire.

5.53 *La Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* autorise l'échange d'informations entre les programmes au sein du Ministère. En 2013, les responsables des données de l'assurance-emploi et des relevés d'emploi ont signé une entente avec les responsables du Programme des travailleurs étrangers temporaires. Cette entente prévoyait la communication de données regroupées sur les prestataires d'assurance-emploi et les relevés d'emploi afin de permettre aux agents du Programme de s'assurer que les employeurs ne remplaçaient pas des travailleurs canadiens par des travailleurs étrangers. Les données regroupées de l'assurance-emploi devaient servir à évaluer la disponibilité des Canadiens et à faire en sorte que la demande de travailleurs étrangers temporaires soit refusée lorsqu'il y avait de nombreux prestataires d'assurance-emploi dans le domaine correspondant au poste à pourvoir et dans la région où l'employeur voulait recruter un travailleur étranger.

Les données des relevés d'emploi devaient servir à vérifier si les employeurs mettaient à pied des Canadiens et essayaient d'embaucher des travailleurs étrangers temporaires pour le même poste au même endroit.

5.54 Toutefois, nous avons constaté que le Ministère n'avait pas fourni de données sur l'assurance-emploi aux agents du Programme pour les aider à évaluer les demandes des employeurs.

5.55 Nous avons également constaté que les données des relevés d'emploi étaient utilisées de façon limitée dans le cadre du Programme. Comme les employeurs doivent indiquer dans leurs demandes s'ils ont fait des mises à pied au cours de l'année précédente, les agents de programme devraient pouvoir consulter les données des relevés d'emploi des douze mois précédents à tout le moins. Toutefois, nous avons constaté qu'aux termes d'une directive relative au Programme, les agents étaient uniquement autorisés à consulter les données des relevés d'emploi des 90 jours précédant la date de présentation de la demande d'un employeur. Par conséquent, les agents de programme ne pouvaient pas vérifier si les employeurs déclaraient avec honnêteté les mises à pied effectuées au cours de l'année précédant leur demande. Tout particulièrement pour les industries saisonnières, une période de 90 jours ne suffit pas à saisir pleinement les fluctuations touchant les emplois. Le Ministère avait imposé cette limite de 90 jours pour restreindre l'accès aux renseignements personnels.

5.56 Nous avons examiné un échantillon de 34 demandes d'employeurs d'usines de traitement du poisson et des fruits de mer. Nous avons constaté que, dans certaines de ces usines, l'écart en pourcentage entre l'effectif des travailleurs canadiens et l'effectif des travailleurs étrangers temporaires était plus élevé au début qu'à la fin de la saison. La baisse de l'écart en pourcentage nous laisse penser que des Canadiens avaient été mis à pied alors que des travailleurs étrangers temporaires avaient été embauchés. Nous avons donc revu les demandes soumises par les employeurs de trois usines pour lesquelles des éléments de preuve montraient que des Canadiens avaient été mis à pied. Nous avons examiné près de 500 relevés d'emploi remis par ces employeurs au cours d'une période de trois ans. Nous avons constaté qu'un peu plus de 80 % des travailleurs canadiens mis à pied avaient demandé de l'assurance-emploi pour la même période où les usines embauchaient des travailleurs étrangers temporaires. Cela montre qu'il est important que les agents de programme aient accès aux informations complètes sur le marché du travail recueillies par le Ministère lorsqu'ils évaluent la demande d'un employeur dans le cadre du Programme.

5.57 Nous avons également noté que dans leurs communications avec les agents de programme, certains employeurs d'usines de traitement du poisson et des fruits de mer avaient déclaré avoir offert des mises à pied à des travailleurs canadiens. Un employeur a indiqué qu'il avait été obligé d'offrir des mises à pied, sinon les employés seraient partis travailler pour

des concurrents qui offraient des mises à pied sur demande. Un autre employeur a indiqué qu'il avait donné en priorité aux Canadiens ayant le plus d'ancienneté le choix de partir en cas de ralentissement des activités et que cette option lui permettait de former des travailleurs étrangers temporaires pour réaliser diverses tâches.

5.58 Recommandation — Emploi et Développement social Canada devrait s'assurer que les agents du Programme des travailleurs étrangers temporaires peuvent accéder à des données sur l'assurance-emploi pertinentes et à des données de relevés d'emploi suffisantes lorsqu'ils évaluent les demandes d'embauche de travailleurs étrangers temporaires soumises par des employeurs.

***Réponse du Ministère** — Recommandation acceptée. Pour son évaluation des pénuries de main-d'œuvre, Emploi et Développement social Canada compte sur plusieurs sources d'information sur le marché du travail, notamment le relevé d'emploi, les données de l'assurance-emploi ainsi qu'une grande variété d'informations sur le marché du travail affichées sur le Guichet Emplois. Le Ministère est engagé à améliorer la qualité de ses sources d'information sur le marché du travail. Par exemple, le Ministère a déjà levé la restriction selon laquelle les agents ne pouvaient alors avoir accès qu'aux relevés d'emploi émis dans les 90 jours précédant la date de la demande de travailleur étranger temporaire. Bien que le Ministère reconnaisse que les données de l'assurance-emploi sont une importante source d'information, il ne s'agit pas de la seule source d'information sur le marché du travail dont un agent doit tenir compte.*

Le Ministère souligne également que le seul fait qu'il y a du chômage dans un secteur donné ne signifie pas pour autant que des Canadiens ou des résidents permanents seront disponibles pour remplir les postes vacants. Des obstacles empêchent les personnes de participer au marché du travail, notamment le manque d'accès à du transport, à des services de garderie et à une formation adéquate pour acquérir des compétences, ainsi que d'autres entraves à une participation au marché du travail. Emploi et Développement social Canada compte sur de nombreux programmes de subventions et de contributions, notamment les programmes autochtones.

5.59 L'utilisation des nouvelles informations sur le marché du travail de Statistique Canada — En 2014, Emploi et Développement social Canada et Statistique Canada ont commencé à élaborer une enquête visant à recueillir des renseignements sur les postes vacants et les salaires. Emploi et Développement social Canada s'attendait à ce que cette enquête lui procure des données utiles pour évaluer le marché du travail lors de l'examen des demandes, dans le cadre du Programme. Les coûts annuels de l'enquête se chiffrent à 14 millions de dollars.

5.60 Le volet de l'enquête portant sur les postes vacants permet de recueillir des renseignements sur les professions recherchées, les offres d'emploi, la durée des vacances de postes et le niveau de scolarité requis pour les postes. Emploi et Développement social Canada peut se servir de

ces renseignements pour relever les nouvelles pénuries de main-d'œuvre spécialisée. Le deuxième volet de l'enquête fournira des données sur les salaires ventilées par province et par région économique. Le Ministère a besoin de ces renseignements pour évaluer si le salaire offert par un employeur est conforme au salaire courant pour ce poste et s'il attirera des Canadiens. Les résultats de ce volet de l'enquête devraient être disponibles pour la première fois en 2017.

5.61 Le Ministère a commencé en 2015 à recevoir certaines de ces nouvelles données de Statistique Canada. Les représentants d'Emploi et Développement social Canada nous ont indiqué qu'ils avaient intégré certaines des données sur les postes vacants dans l'analyse des perspectives d'emploi qu'ils soumettaient aux agents de programme. Toutefois, ces représentants nous ont également dit avoir besoin de données pour deux années, au moins, avant de pouvoir dégager les cycles et les tendances du marché de l'emploi et déterminer la meilleure façon d'utiliser ces données pour mieux comprendre la demande du marché du travail local et pour faciliter l'évaluation des demandes des employeurs.

5.62 **Recommandation** — Emploi et Développement social Canada devrait s'assurer que les informations additionnelles sur le marché du travail en ce qui a trait aux postes vacants et aux salaires sont disponibles et qu'elles servent dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires. Le Ministère devrait notamment élaborer des directives claires et détaillées à l'intention des agents de programme sur la façon d'utiliser ces informations pour évaluer les demandes de recrutement de travailleurs étrangers temporaires soumises par les employeurs.

Réponse du Ministère — *Recommandation acceptée. Emploi et Développement social Canada s'est engagé à faciliter davantage l'accès à l'information sur le marché du travail pour son évaluation des demandes des employeurs. Il faut souligner que les réformes précédentes du Programme des travailleurs étrangers temporaires en 2014 ont donné lieu à une diminution de 79 % du nombre de postes approuvés à faible revenu pour les travailleurs étrangers temporaires entre 2013 et 2015.*

Le Ministère a établi une collaboration avec Statistique Canada et commencera à recevoir les résultats d'une enquête annuelle sur les salaires au printemps 2018. De plus, le Ministère a déjà reçu les données annuelles sur les postes vacants; celles-ci ont été intégrées aux outils d'information sur le marché du travail disponibles pendant le processus d'évaluation. Ces données seront de plus en plus utiles au fil du temps et elles permettront de mieux déterminer et analyser les tendances.

De plus, le Ministère élabore une approche systématique afin de mieux intégrer l'information sur le marché du travail aux fins du traitement des Études d'impact sur le marché du travail et de créer un nouvel outil d'information sur le marché du travail, qui sera disponible à l'automne 2018.

Le Ministère a fait un usage restreint de ses pouvoirs élargis pour identifier les employeurs qui ne respectaient pas les exigences du Programme

Ce que nous avons constaté

5.63 Nous avons constaté qu'Emploi et Développement social Canada avait intensifié ses activités d'application de la loi depuis qu'il avait annoncé les réformes au Programme. Cependant, il ne s'est pas servi des informations à sa disposition pour concentrer ses activités sur les employeurs des travailleurs étrangers temporaires les plus vulnérables ou sur les employeurs les plus susceptibles de ne pas respecter les exigences du Programme. Nous avons également constaté que le Ministère avait mené très peu d'inspections sur place. En outre, nous avons constaté que dans les cas où des mesures coercitives avaient été recommandées à l'égard d'un employeur, il pouvait s'écouler des mois pour que cette recommandation soit approuvée à tous les échelons.

5.64 Notre analyse à l'appui de cette constatation rend compte de ce que nous avons examiné et porte sur :

- la sélection des employeurs devant faire l'objet d'une inspection de conformité;
- l'utilisation de l'information aux fins d'application de la loi;
- la réalisation d'inspections;
- les conséquences d'une non-conformité.

Importance de cette constatation

5.65 Cette constatation est importante parce que le Ministère doit utiliser toutes les informations pertinentes qui existent pour l'aider à détecter les signes indiquant que des employeurs ne se conforment pas aux exigences du Programme et à faire enquête à ce sujet. Le Ministère doit assurer le respect des exigences du Programme afin de donner aux Canadiens l'assurance qu'il est utilisé comme il se doit.

Recommandations

5.66 Nos recommandations relativement au secteur examiné sont présentées aux paragraphes 5.71, 5.75, 5.76, 5.83 et 5.87.

Analyse à l'appui de la constatation

5.67 **Ce que nous avons examiné** — Nous avons examiné les activités d'application de la loi menées par le Ministère pour garantir que les employeurs se conforment aux exigences du Programme. Plus particulièrement, nous avons examiné la façon dont le Ministère choisissait les employeurs devant se soumettre à une inspection, y compris les informations dont il se servait pour faire ce choix. Nous avons aussi examiné la manière dont le Ministère menait ses activités d'application de la loi et les mesures qu'il prenait lorsqu'il détectait des cas de non-conformité chez les employeurs.

5.68 La sélection des employeurs devant faire l'objet d'une inspection de conformité — Le Ministère est habilité à mener des inspections chez les employeurs qui embauchent des travailleurs étrangers temporaires dans le cadre du Programme. Il peut sélectionner de manière aléatoire des employeurs aux fins d'inspection. Il peut aussi mener une inspection s'il a des raisons de soupçonner une non-conformité, soit de la part de l'employeur même ou dans le secteur de l'employeur, ou encore parce que l'employeur a déjà omis de se conformer aux exigences du Programme par le passé.

5.69 Nous avons constaté que la plupart du temps, le Ministère choisissait de manière aléatoire les employeurs aux fins d'inspection. Sur une période de deux ans et demi se terminant en juin 2016, 95 % des quelque 4 900 inspections réalisées par le Ministère avaient été faites de manière aléatoire. Nous avons cependant constaté que même s'il disposait d'informations indiquant que certains secteurs présentaient des risques plus élevés de non-conformité que d'autres, le Ministère n'avait pas choisi les employeurs devant faire l'objet d'une inspection en fonction de leur appartenance à un secteur à risque élevé. Par exemple, même si le Ministère avait déterminé que les travailleurs à rémunération peu élevée, les fournisseurs de soins et les travailleurs du secteur agricole étaient vulnérables, il n'avait pas réalisé d'inspections auprès des employeurs de fournisseurs de soins et n'avait commencé les inspections auprès des employeurs du secteur agricole qu'en juillet 2015.

5.70 Selon nous, une approche fondée sur les risques serait plus efficace pour identifier les employeurs qui ne se conforment pas aux exigences du Programme. Une telle approche permettrait également au Ministère d'utiliser de manière optimale ses ressources, qui sont limitées dans le secteur de l'application de la loi. Les représentants du Ministère nous ont fait savoir qu'ils s'employaient à élaborer un modèle fondé sur les risques.

5.71 Recommandation — Emploi et Développement social Canada devrait élaborer et mettre en œuvre un cadre exhaustif fondé sur les risques pour déterminer les activités d'application de la loi requises pour toutes les catégories de travailleurs étrangers temporaires. Le cadre devrait prévoir la tenue d'enquêtes dans des secteurs particuliers où il pourrait y avoir un risque élevé de non-conformité.

***Réponse du Ministère** — Recommandation acceptée. Emploi et Développement social Canada reconnaît l'importance des mesures coercitives. Le Ministère a mis en œuvre en avril 2017 un modèle complet axé sur les risques pour les activités d'inspection qui seront utilisées pour sélectionner les employeurs et les secteurs visés par les inspections où ces risques de non-conformité sont les plus élevés.*

5.72 L'utilisation de l'information aux fins d'application de la loi — Comme il a été mentionné au paragraphe 5.53, la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* permet l'échange d'informations entre les programmes au sein du Ministère. Le Ministère recueille des

données sur l'assurance-emploi et sur les relevés d'emploi qui pourraient faciliter les enquêtes qu'il mène sur les employeurs dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires. Toutefois, nous avons constaté que les enquêteurs n'avaient pas accès aux données sur l'assurance-emploi ni à toutes les données des relevés d'emploi dont ils avaient besoin pour mener leurs activités d'application de la loi.

5.73 De plus, le Ministère s'était engagé à travailler avec les provinces et les territoires afin de conclure des ententes pour décembre 2014. Ces ententes devaient lui permettre d'obtenir auprès des provinces et des territoires des renseignements pour l'aider à identifier les employeurs à haut risque de non-conformité, par exemple ceux ayant déjà enfreint une loi sur le travail ou des normes sur la santé et la sécurité dans une province ou un territoire.

5.74 Nous avons constaté que le Ministère disposait d'une entente à jour avec une seule province et qu'il s'employait à mettre à jour trois autres ententes. C'est donc dire que le Ministère n'avait toujours pas accès à la plupart des informations des provinces et des territoires qu'il avait jugées, en 2014, comme étant utiles pour faire respecter les exigences du Programme.

5.75 **Recommandation** — Emploi et Développement social Canada devrait s'assurer que ses enquêteurs ont accès aux données des relevés d'emploi et aux données sur l'assurance-emploi qui pourraient être pertinentes pour leurs enquêtes, et qu'ils se servent de ces données.

Réponse du Ministère — *Recommandation acceptée. Emploi et Développement social Canada considère qu'il est prioritaire de donner aux inspecteurs l'accès à toutes les données pertinentes.*

Le Ministère continue d'élargir et d'améliorer ses processus, y compris la période au cours de laquelle les relevés d'emploi peuvent être examinés. Le Ministère établira un protocole et des procédures d'ici avril 2018 pour donner aux inspecteurs l'accès à d'autres données pertinentes de l'assurance-emploi et du relevé d'emploi pour leurs inspections, tout en respectant la confidentialité et la sécurité des renseignements personnels.

5.76 **Recommandation** — Emploi et Développement social Canada devrait collaborer avec les provinces et les territoires pour établir et achever les ententes sur l'échange d'informations et utiliser les informations obtenues pour orienter ses activités d'application de la loi.

Réponse du Ministère — *Recommandation acceptée. Étant donné que les ententes avec les partenaires provinciaux et territoriaux sont cruciales pour l'administration globale du Programme des travailleurs étrangers temporaires et la protection des travailleurs étrangers temporaires vulnérables, Emploi et Développement social Canada continuera d'inviter ces partenaires à des discussions sur l'échange d'information dans l'intention de parachever le plus tôt possible les ententes d'échange de renseignements.*

À cette fin, le Ministère a terminé en avril 2017 l'élaboration d'un plan d'engagement, qui met la priorité sur la négociation des ententes d'échange de renseignements avec les provinces et les territoires qui ont recours au plus grand nombre de travailleurs étrangers temporaires. La collaboration avec ces partenaires clés commencera d'ici la fin de l'automne 2017.

5.77 La réalisation d'inspections — En 2014, le Ministère s'était engagé à entreprendre une inspection sur un quart des employeurs ayant recours au Programme chaque année. Le Ministère a annoncé publiquement qu'il avait atteint cette cible pour l'exercice 2015-2016.

5.78 Nous avons constaté que le nombre d'activités d'application de la loi avait augmenté depuis que le Ministère avait fait l'annonce des réformes du Programme. Par contre, la plupart de ces activités consistaient à revoir les documents que les employeurs avaient envoyés par courrier aux enquêteurs et ne comportaient pas d'inspections sur place ni d'entretiens avec des travailleurs étrangers temporaires. Le Ministère nous a indiqué qu'il avait commencé 173 inspections sur place. De ce nombre, 160 inspections en étaient à différents stades d'avancement et seulement 13 inspections étaient terminées.

5.79 Nous avons examiné les rapports des 13 inspections terminées et nous avons constaté qu'aucun entretien n'avait eu lieu avec des travailleurs étrangers temporaires. L'entretien est une mesure que les réformes de 2014 autorisent le Ministère à prendre si le travailleur étranger temporaire accepte d'être interviewé. Les représentants du Ministère nous ont indiqué que peu de travailleurs étrangers temporaires avaient été rencontrés en entretien. Or, des entretiens permettraient au Ministère d'obtenir le point de vue des travailleurs et de vérifier les déclarations des employeurs. Les représentants du Ministère ont indiqué que plusieurs facteurs expliquaient le peu d'entretiens menés, notamment le fait que l'entretien ne répondait pas tout le temps à un besoin, que le travailleur n'était plus toujours au pays et qu'il n'acceptait pas nécessairement d'être interviewé. À notre avis, le faible nombre d'inspections sur place et d'entretiens menés auprès de travailleurs étrangers temporaires a limité la capacité du Ministère à vérifier si les employeurs se conformaient aux exigences du Programme, notamment à s'assurer que les travailleurs occupaient les postes approuvés et qu'ils n'étaient pas maltraités.

5.80 Nous avons également constaté que l'approche du Ministère à l'égard des inspections sur place posait problème, car le Ministère informait toujours les employeurs de ses visites bien à l'avance. À notre avis, les inspections sur place sont importantes puisque, dans le cadre de ses activités d'application de la loi, le Ministère a constaté que de nombreux employeurs ne se conformaient pas aux exigences au départ et il leur a imposé des mesures correctives, notamment indemniser les travailleurs étrangers temporaires pour des salaires impayés.

5.81 Avant les réformes de 2014, à moins d'avoir été mis au fait d'une allégation de non-conformité précise, le Ministère était autorisé à inspecter seulement trois éléments pour vérifier la conformité aux exigences du Programme : les salaires versés, les conditions de travail et les fonctions du poste. Dans le cadre des réformes de 2014, les pouvoirs du Ministère ont été élargis. Il peut maintenant inspecter jusqu'à 21 éléments et prendre des mesures si les employeurs ne respectent pas les exigences du Programme. Certaines exigences s'appliquent dans tous les cas, notamment l'obligation pour l'employeur de fournir un milieu de travail exempt de violence et d'abus. D'autres s'appliquent uniquement à certaines catégories de travailleurs étrangers temporaires.

5.82 Toutefois, nous avons constaté qu'en général les inspections menées par le Ministère auprès des employeurs pour vérifier la conformité ne visaient que sept éléments : Les trois éléments qui prévalaient avant la réforme et quatre autres essentiellement de nature administrative, qui portaient notamment sur les informations que doivent soumettre les employeurs et la conservation par ces derniers de documents justificatifs. En outre, les représentants du Ministère nous ont fait savoir qu'ils n'avaient pas commencé à mener des inspections à propos des engagements pris par les employeurs de travailleurs à rémunération élevée dans leurs plans de transition.

5.83 **Recommandation** — Emploi et Développement social Canada devrait tirer parti de ses pouvoirs élargis et accroître l'étendue de ses inspections en veillant à ce que toutes les conditions pertinentes soient prises en compte. Il devrait aussi réaliser plus d'inspections sur place et envisager d'en réaliser quelques-unes sans préavis afin d'améliorer sa capacité à détecter les cas de non-conformité.

***Réponse du Ministère** — Recommandation acceptée. Emploi et Développement social Canada s'est engagé à protéger les travailleurs étrangers qui viennent au Canada dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires. Le Ministère a augmenté considérablement la portée de ses inspections, qui ne visaient alors qu'à s'assurer que les employeurs offraient des emplois, des conditions de travail et des salaires adéquats, alors qu'elles permettent maintenant également d'évaluer si l'employeur fournit un milieu de travail exempt d'abus, s'il se conforme aux lois fédérales-provinciales-territoriales et s'il a coopéré pendant l'inspection et conservé les documents nécessaires pour démontrer la conformité. De plus, les agents augmenteront davantage la portée d'une inspection si des signes de non-conformité potentielle le justifient.*

Le Ministère a également augmenté le nombre d'inspections des lieux de travail des employeurs pour assurer une meilleure protection des travailleurs étrangers temporaires qui pourraient être vulnérables. Enfin, le Ministère entreprendra d'ici avril 2018 une évaluation des risques et des avantages que pourrait présenter la tenue d'inspections non annoncées de lieux de travail.

5.84 Les conséquences d'une non-conformité — Pour dissuader les actes répréhensibles, le Ministère a été autorisé, en vertu des réformes de 2014, à bannir les employeurs ayant enfreint les règles du Programme et à publier leur nom. Nous avons constaté que le Ministère avait publié sur un site Web du gouvernement le nom d'un seul employeur qui ne s'était pas conformé aux règles.

5.85 En outre, après le 1^{er} décembre 2015, le Ministère pouvait imposer des amendes aux employeurs qui enfreignaient certaines conditions du Programme. Nous avons constaté que le Ministère n'avait imposé aucune amende, vu le peu de temps écoulé depuis qu'il avait obtenu l'autorisation de le faire.

5.86 Un constat de non-conformité requiert l'obtention de multiples approbations au sein du Ministère, y compris l'approbation définitive du ministre. Nous avons constaté qu'au moment de notre audit, 40 dossiers pour lesquels un constat de non-conformité à l'endroit d'un employeur avait été recommandé étaient en attente d'une approbation à divers échelons hiérarchiques du Ministère. Pour certains de ces cas, les constats avaient été approuvés par les bureaux régionaux en janvier 2016, mais n'avaient pas encore été approuvés à tous les autres niveaux en août 2016. Des représentants du Ministère nous ont indiqué que le processus d'approbation exigeait beaucoup de temps, qu'il était coûteux et inefficace sur le plan administratif.

5.87 Recommandation — Emploi et Développement social Canada devrait envisager des façons de simplifier et d'accélérer son processus d'approbation des constats de non-conformité à l'endroit d'employeurs.

Réponse du Ministère — *Recommandation acceptée. Emploi et Développement social Canada comprend l'importance de donner rapidement suite aux constats de non-conformité. Le Ministère a déjà entrepris un certain nombre d'initiatives pour améliorer et rationaliser le processus d'approbation des cas de non-conformité, y compris l'évaluation des pratiques et des processus opérationnels d'intégrité dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires. Une analyse du processus actuel a été effectuée et une proposition de processus rationalisé est en cours d'élaboration en vue de sa mise en œuvre en juin 2017. On s'attend à ce que ce processus permette de réduire les délais d'approbation globaux des inspections et d'améliorer le service et l'équité pour les employeurs et les travailleurs du Programme des travailleurs étrangers temporaires.*

Le Ministère n'a pas mesuré les résultats du Programme ni son incidence sur le marché du travail

Ce que nous avons constaté

5.88 Nous avons constaté qu'Emploi et Développement social Canada n'avait pas de stratégie de mesure du rendement pour le Programme et qu'il ne se servait pas des informations recueillies pour mesurer les résultats du Programme. Par exemple, le Ministère ne s'est pas servi des informations sur les travailleurs étrangers temporaires qui avaient perdu leur emploi pour réévaluer sa décision d'approuver l'embauche de tels travailleurs pour ces emplois dans le cadre du Programme. Il ne savait pas non plus si le Programme avait des conséquences non voulues.

5.89 Notre analyse à l'appui de cette constatation rend compte de ce que nous avons examiné et porte sur :

- la stratégie de mesure du rendement;
- l'analyse des informations.

Importance de cette constatation

5.90 Cette constatation est importante parce que le Programme vise à aider les employeurs à pourvoir des postes qu'ils ne pourraient pas pourvoir autrement, sans toutefois nuire à la capacité des Canadiens à se trouver un emploi. Il est donc important pour le Ministère de savoir si le Programme donne les résultats voulus.

Recommandation

5.91 Notre recommandation relativement au secteur examiné est présentée au paragraphe 5.99.

Analyse à l'appui de la constatation

5.92 **Ce que nous avons examiné** — Nous avons examiné si le Ministère avait une stratégie de mesure du rendement, s'il évaluait les résultats du Programme et s'il utilisait les informations recueillies sur le rendement pour gérer le Programme.

5.93 **La stratégie de mesure du rendement** — Nous avons constaté que le Ministère n'avait pas de stratégie de mesure du rendement pour le Programme. Il n'a donc pas pu mesurer les résultats du Programme, ni rendre compte de ces résultats adéquatement.

5.94 **L'analyse des informations** — Nous avons constaté que le Ministère n'avait pas recueilli suffisamment de données ni mené d'analyses importantes pour évaluer l'incidence du Programme sur le marché du travail.

5.95 Par exemple, le Ministère aurait pu se servir des informations sur les travailleurs étrangers temporaires ayant perdu leur emploi et touché des prestations d'assurance-emploi. Il aurait pu examiner ces informations pour déterminer s'il y avait des indices au moment de l'approbation

initiale de l'embauche indiquant que les emplois ne dureraient pas ou que les travailleurs n'étaient pas véritablement requis. Cette source d'information pourrait être importante puisque le Ministère a constaté que près de 2 000 travailleurs étrangers temporaires avaient demandé des prestations d'assurance-emploi au cours de l'exercice 2013-2014, la plupart ayant été mis à pied en raison d'une pénurie de travail. La durée moyenne de ces prestations d'assurance-emploi était de 18 semaines. Deux cent dix-neuf des prestataires d'assurance-emploi avaient travaillé dans des usines de traitement du poisson et des fruits de mer, et 536 avaient travaillé comme fournisseurs de soins.

5.96 Nous avons également constaté que le Ministère avait mené peu d'analyses des pénuries de main-d'œuvre dans le secteur de la restauration. Une analyse réalisée avant les réformes indiquait que les salaires des baristas dans les cafés avaient stagné et même diminué dans certaines régions où des travailleurs étrangers temporaires avaient été employés. Comme il a été mentionné au paragraphe 5.25, le Ministère a examiné uniquement les demandes présentées par des employeurs qui voulaient embaucher des travailleurs étrangers temporaires pour pourvoir des postes peu spécialisés dans les secteurs de l'hébergement, de la restauration et du commerce de détail dans les régions où le taux de chômage était inférieur à 6 %. Toutefois, le Ministère n'a pas analysé si cette mesure avait donné lieu à de meilleurs salaires pour les Canadiens travaillant dans ces secteurs.

5.97 Le gouvernement avait cerné le risque que les demandes soumises par des employeurs souhaitant recruter des fournisseurs de soins puissent servir à réunir des familles plutôt qu'à résorber des pénuries de main-d'œuvre. Toutefois, il est noté dans un rapport ministériel interne de 2015 que le fait de faire venir des proches au Canada à titre de fournisseurs de soins ne constituait pas un usage abusif du Programme puisqu'aucun règlement ni politique n'abordait cette question. Nous avons constaté que le Ministère n'avait pas mené d'analyses du marché du travail pour déterminer s'il existait de véritables pénuries de main-d'œuvre pour les postes de fournisseurs de soins.

5.98 Enfin, nous avons constaté que le Ministère ne savait pas si le Programme avait des conséquences non voulues, comme faire baisser les salaires, permettre aux employeurs de miser sur les travailleurs étrangers temporaires au lieu d'embaucher des Canadiens ou décourager les dépenses en immobilisations et l'innovation.

5.99 **Recommandation** — Emploi et Développement social Canada devrait achever et mettre en œuvre sa stratégie de mesure du rendement pour le Programme des travailleurs étrangers temporaires. Il devrait mener des analyses pour déterminer l'incidence du Programme sur le marché du travail.

Réponse du Ministère — Recommandation acceptée. Emploi et Développement social Canada a terminé l'élaboration de sa Stratégie de gestion du rendement en janvier 2017. La Stratégie présente des paramètres, des objectifs et des échéances en lien avec le rendement, qui permettent de procéder à l'évaluation de l'impact du Programme sur le marché du travail. La collecte de données a été entreprise pour certaines mesures et d'autres sources d'information sont en cours d'élaboration. Ces renseignements seront utilisés pour appuyer l'examen continu et l'amélioration du programme.

Même si le Ministère exerce un suivi serré de l'utilisation du Programme par les employeurs, il est préférable de procéder à une évaluation rigoureuse du Programme pour analyser ses répercussions économiques, compte tenu de la complexité du Programme. Ainsi, selon le Plan d'évaluation du Ministère, le Programme doit être évalué en 2018, une fois que des renseignements adéquats sur les répercussions des réformes de 2014 auront été recueillis. L'évaluation permettra d'examiner les avantages que pourrait présenter le Programme pour différents secteurs du marché du travail.

Conclusion

5.100 Nous avons conclu que la gestion du Programme des travailleurs étrangers temporaires par Emploi et Développement social Canada n'était pas complète. Le Ministère a pris des mesures qui ont contribué à réduire le nombre de travailleurs étrangers temporaires qu'il a approuvés. Cependant, son examen des demandes présentées par les employeurs au titre du Programme et les inspections qu'il a réalisées pour s'assurer que les employeurs qui embauchaient des travailleurs étrangers temporaires respectaient les exigences du Programme n'étaient pas suffisants.

À propos de l'audit

Le présent rapport de certification indépendant sur le Programme des travailleurs étrangers temporaires a été préparé par le Bureau du vérificateur général du Canada. La responsabilité du Bureau était de donner de l'information, une assurance et des avis objectifs au Parlement en vue de l'aider à examiner soigneusement la gestion que fait le gouvernement des ressources et des programmes et d'exprimer une conclusion quant à la conformité du Programme, dans tous ses aspects importants, aux critères applicables.

Tous les travaux effectués dans le cadre du présent audit ont été réalisés à un niveau d'assurance valable conformément à la Norme canadienne de missions de certification (NCMC) 3001 — Missions d'appréciation directe de Comptables professionnels agréés (CPA) Canada, qui est présentée dans le Manuel de CPA Canada – Certification.

Le Bureau applique la Norme canadienne de contrôle qualité 1 et, en conséquence, maintient un système de contrôle qualité exhaustif qui comprend des politiques et des procédures documentées en ce qui concerne la conformité aux règles de déontologie, aux normes professionnelles et aux exigences légales et réglementaires applicables.

Lors de la réalisation de nos travaux d'audit, nous nous sommes conformés aux règles sur l'indépendance et aux autres règles de déontologie du code de déontologie de CPA Ontario et du *Code des valeurs, d'éthique et de conduite professionnelle du Bureau du vérificateur général du Canada*. Ces deux codes reposent sur les principes fondamentaux d'intégrité, d'objectivité, de compétence professionnelle et de diligence, de confidentialité et de conduite professionnelle.

Conformément à notre processus d'audit, nous avons obtenu ce qui suit de la direction :

- la confirmation de sa responsabilité à l'égard de l'objet considéré;
- la confirmation que les critères étaient valables pour la mission;
- la confirmation qu'elle nous a fourni toutes les informations dont elle a connaissance et qui lui ont été demandées ou qui pourraient avoir une incidence importante sur les constatations ou la conclusion contenues dans le présent rapport;
- la confirmation que les constatations figurant dans le présent rapport étaient fondées sur des faits.

Objectif de l'audit

L'objectif de l'audit consistait à déterminer si Emploi et Développement social Canada avait géré le Programme des travailleurs étrangers temporaires de façon à permettre aux employeurs d'embaucher temporairement des travailleurs étrangers pour résorber des pénuries de main-d'œuvre lorsqu'il n'y avait pas de travailleurs canadiens qualifiés qui étaient disponibles. L'audit visait aussi à déterminer si le Ministère s'était assuré que les employeurs respectaient les exigences du Programme.

Étendue et méthode

L'audit a porté sur le Programme des travailleurs étrangers temporaires mis en œuvre par Emploi et Développement social Canada.

Au Ministère, nous avons examiné les dispositions législatives, les politiques et les procédures en place pour gérer le Programme. Nous nous sommes entretenus avec des représentants du Ministère à l'administration centrale et dans les centres de services régionaux de Vancouver (Colombie-Britannique), de Toronto (Ontario) et de Saint John (Nouveau-Brunswick). Le Ministère nous a communiqué des données provenant du Système des travailleurs étrangers temporaires, du système des relevés d'emploi, du système des demandeurs et des prestations d'assurance-emploi et du Système national d'enquête d'intégrité. Nous avons utilisé ces systèmes pour examiner les demandes d'étude de l'impact sur le marché du travail effectuées entre le 20 juin 2014 et le 30 juin 2016 et les activités d'application de la loi menées entre le 1^{er} janvier 2014 et le 30 juin 2016. Nous avons revu les engagements pris lors de la réforme du Programme en juin 2014, notamment les données visées par une entente conclue avec Statistique Canada que le Ministère a obtenues.

Nous avons mené des travaux dans les centres de services régionaux de Vancouver, de Toronto et de Saint John. Nous avons examiné 136 demandes d'étude de l'impact sur le marché du travail qui provenaient d'échantillons aléatoires sélectionnés parmi les dossiers généraux, les dossiers de postes de fournisseurs de soins et les dossiers de travailleurs d'usines de traitement du poisson et des fruits de mer. Nous avons aussi examiné 51 dossiers concernant des activités d'application de la loi qui provenaient d'échantillons aléatoires de dossiers d'inspection et d'examen de la conformité des employeurs.

Nous n'avons pas audité Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, ni l'Agence des services frontaliers du Canada, même si ces deux organisations ont des responsabilités particulières à l'égard du Programme.

Critères

Critères	Sources
<p>Pour déterminer si Emploi et Développement social Canada avait géré le Programme des travailleurs étrangers temporaires de façon à permettre aux employeurs d'embaucher temporairement des travailleurs étrangers pour résorber des pénuries de main-d'œuvre lorsqu'il n'y avait pas de travailleurs canadiens qualifiés qui étaient disponibles et si le Ministère s'était assuré que les employeurs respectaient les exigences du Programme, nous avons utilisé les critères suivants :</p>	
<p>Emploi et Développement social Canada évalue adéquatement l'incidence de l'embauche d'un travailleur étranger temporaire.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social</i> • <i>Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés</i> • Budget de 2012 • Ressources humaines et Développement des compétences Canada, réponse de la direction à <i>l'Évaluation des volets du Programme des travailleurs étrangers temporaires visés par l'avis relatif au marché du travail</i>, 2012 • Emploi et Développement social Canada, Réforme globale du Programme des travailleurs étrangers temporaires, juin 2014 • Emploi et Développement social Canada, ligne directrice sur l'évaluation des pénuries de main-d'œuvre — relevés d'emploi • Emploi et Développement social Canada, <i>Manuel du Programme des travailleurs étrangers temporaires</i> • <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> • <i>Règlement sur l'assurance-emploi</i>
<p>Emploi et Développement social Canada utilise des informations sur le marché du travail suffisantes pour déterminer s'il y a une pénurie de main-d'œuvre.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social</i> • <i>Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés</i> • Budget de 2012 • Ressources humaines et Développement des compétences Canada, réponse de la direction à <i>l'Évaluation des volets du Programme des travailleurs étrangers temporaires visés par l'avis relatif au marché du travail</i>, 2012 • Emploi et Développement social Canada, Réforme globale du Programme des travailleurs étrangers temporaires, juin 2014 • Emploi et Développement social Canada, ligne directrice sur l'évaluation des pénuries de main-d'œuvre — relevés d'emploi • Emploi et Développement social Canada, <i>Manuel du Programme des travailleurs étrangers temporaires</i> • <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> • <i>Règlement sur l'assurance-emploi</i>

Critères	Sources
<p>Pour déterminer si Emploi et Développement social Canada avait géré le Programme des travailleurs étrangers temporaires de façon à permettre aux employeurs d'embaucher temporairement des travailleurs étrangers pour résorber des pénuries de main-d'œuvre lorsqu'il n'y avait pas de travailleurs canadiens qualifiés qui étaient disponibles et si le Ministère s'était assuré que les employeurs respectaient les exigences du Programme, nous avons utilisé les critères suivants : (suite)</p>	
<p>Emploi et Développement social Canada s'assure que les employeurs se conforment aux exigences du Programme des travailleurs étrangers temporaires.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social</i> • <i>Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés</i> • <i>Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés</i> • Budget de 2012 • Ressources humaines et Développement des compétences Canada, réponse de la direction à l'<i>Évaluation des volets du Programme des travailleurs étrangers temporaires visés par l'avis relatif au marché du travail</i>, 2012 • Emploi et Développement social Canada, Réforme globale du Programme des travailleurs étrangers temporaires, juin 2014 • Services Canada, <i>Guide des opérations d'intégrité</i>

Période visée par l'audit

L'audit a porté sur la période allant du 1^{er} janvier 2013 au 31 août 2016. Il s'agit de la période à laquelle s'applique la conclusion de l'audit. Toutefois, afin de mieux comprendre l'objet considéré de l'audit, nous avons aussi examiné certains dossiers antérieurs à la date du début de notre audit.

Date du rapport

Nous avons fini de rassembler les éléments probants suffisants et appropriés à partir desquels nous avons fondé notre conclusion le 27 février 2017 à Ottawa (Ontario).

Équipe d'audit

Directeur principal : Glenn Wheeler

Directrice : Nadine Cormier

Sébastien Bureau

Toby Climie

Adnan Hakim

Tableau des recommandations

Le tableau qui suit regroupe les recommandations et les réponses apparaissant dans le présent rapport. Le numéro qui précède chaque recommandation correspond au numéro du paragraphe de la recommandation dans le rapport. Les chiffres entre parenthèses correspondent au numéro des paragraphes où le sujet de la recommandation est abordé.

Recommandation	Réponse
Gestion du Programme des travailleurs étrangers temporaires	
<p>5.41 Emploi et Développement social Canada devrait revoir les politiques, les directives et les processus en vigueur pour trouver des façons d'améliorer l'évaluation des efforts de recrutement des employeurs. Le Ministère devrait s'assurer que les agents du Programme des travailleurs étrangers temporaires peuvent mieux vérifier l'exactitude des déclarations des employeurs et que les employeurs utilisent le Programme uniquement en dernier ressort. (5.33–5.40)</p>	<p>Réponse du Ministère — Recommandation acceptée. Emploi et Développement social Canada reconnaît l'importance de veiller à ce que les Canadiens et les résidents permanents aient en premier lieu accès aux emplois disponibles.</p> <p>Le Ministère procède actuellement à des évaluations des activités des employeurs visant à recruter des Canadiens dans le cadre de la demande d'étude d'impact sur le marché du travail présentée par ces employeurs. Le Ministère est déterminé à examiner ses politiques et à offrir aux agents une orientation adéquate pour renforcer la vérification des activités de recrutement des employeurs. De plus, à la suite d'une annonce faite par le gouvernement en décembre 2016, les employeurs devront dès l'été 2017 se soumettre à des exigences accrues en ce qui a trait aux démarches entreprises pour atteindre les groupes sous-représentés (autochtones, jeunes, nouveaux arrivants et personnes handicapées).</p>
<p>5.44 Emploi et Développement social Canada devrait établir un cadre d'assurance de la qualité pour le Programme des travailleurs étrangers temporaires. Ce cadre devrait garantir que les agents de programme prennent des décisions qui respectent les exigences du Programme, lors du traitement des demandes, et que les employeurs embauchent des travailleurs étrangers temporaires uniquement en dernier ressort. (5.42–5.43)</p>	<p>Réponse du Ministère — Recommandation acceptée.</p> <p>Dans la foulée de ses activités pour améliorer ses opérations, Emploi et Développement social Canada a lancé en avril 2017 un programme pilote d'assurance de la qualité en vue d'uniformiser le traitement des études d'impact sur le marché du travail à l'échelle nationale. Le programme d'assurance de la qualité permettra d'éclairer la prise de décisions stratégiques future ainsi que l'élaboration d'une orientation claire à l'appui du processus d'évaluation, en plus de contrôler le traitement des études d'impact sur le marché du travail. Une évaluation du programme sera entreprise à l'été et sa mise en œuvre complète devrait être achevée à la fin de l'automne 2017.</p>

Recommandation	Réponse
<p>5.58 Emploi et Développement social Canada devrait s'assurer que les agents du Programme des travailleurs étrangers temporaires peuvent accéder à des données sur l'assurance-emploi pertinentes et à des données de relevés d'emploi suffisantes lorsqu'ils évaluent les demandes d'embauche de travailleurs étrangers temporaires soumises par des employeurs. (5.50–5.57)</p>	<p>Réponse du Ministère — Recommandation acceptée. Pour son évaluation des pénuries de main-d'œuvre, Emploi et Développement social Canada compte sur plusieurs sources d'information sur le marché du travail, notamment le relevé d'emploi, les données de l'assurance-emploi ainsi qu'une grande variété d'informations sur le marché du travail affichées sur le Guichet Emplois. Le Ministère est engagé à améliorer la qualité de ses sources d'information sur le marché du travail. Par exemple, le Ministère a déjà levé la restriction selon laquelle les agents ne pouvaient alors avoir accès qu'aux relevés d'emploi émis dans les 90 jours précédant la date de la demande de travailleur étranger temporaire. Bien que le Ministère reconnaisse que les données de l'assurance-emploi sont une importante source d'information, il ne s'agit pas de la seule source d'information sur le marché du travail dont un agent doit tenir compte.</p> <p>Le Ministère souligne également que le seul fait qu'il y a du chômage dans un secteur donné ne signifie pas pour autant que des Canadiens ou des résidents permanents seront disponibles pour remplir les postes vacants. Des obstacles empêchent les personnes de participer au marché du travail, notamment le manque d'accès à du transport, à des services de garderie et à une formation adéquate pour acquérir des compétences, ainsi que d'autres entraves à une participation au marché du travail. Emploi et Développement social Canada compte sur de nombreux programmes de subventions et de contributions, notamment les programmes autochtones.</p>
<p>5.62 Emploi et Développement social Canada devrait s'assurer que les informations additionnelles sur le marché du travail en ce qui a trait aux postes vacants et aux salaires sont disponibles et qu'elles servent dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires. Le Ministère devrait notamment élaborer des directives claires et détaillées à l'intention des agents de programme sur la façon d'utiliser ces informations pour évaluer les demandes de recrutement de travailleurs étrangers temporaires soumises par les employeurs. (5.59–5.61)</p>	<p>Réponse du Ministère — Recommandation acceptée. Emploi et Développement social Canada s'est engagé à faciliter davantage l'accès à l'information sur le marché du travail pour son évaluation des demandes des employeurs. Il faut souligner que les réformes précédentes du Programme des travailleurs étrangers temporaires en 2014 ont donné lieu à une diminution de 79 % du nombre de postes approuvés à faible revenu pour les travailleurs étrangers temporaires entre 2013 et 2015.</p> <p>Le Ministère a établi une collaboration avec Statistique Canada et commencera à recevoir les résultats d'une enquête annuelle sur les salaires au printemps 2018. De plus, le Ministère a déjà reçu les données annuelles sur les postes vacants; celles-ci ont été intégrées aux outils d'information sur le marché du travail disponibles pendant le processus d'évaluation. Ces données seront de plus en plus utiles au fil du temps et elles permettront de mieux déterminer et analyser les tendances.</p> <p>De plus, le Ministère élabore une approche systématique afin de mieux intégrer l'information sur le marché du travail aux fins du traitement des Études d'impact sur le marché du travail et de créer un nouvel outil d'information sur le marché du travail, qui sera disponible à l'automne 2018.</p>

Recommandation	Réponse
<p>5.71 Emploi et Développement social Canada devrait élaborer et mettre en œuvre un cadre exhaustif fondé sur les risques pour déterminer les activités d'application de la loi requises pour toutes les catégories de travailleurs étrangers temporaires. Le cadre devrait prévoir la tenue d'enquêtes dans des secteurs particuliers où il pourrait y avoir un risque élevé de non-conformité. (5.68–5.70)</p>	<p>Réponse du Ministère — Recommandation acceptée. Emploi et Développement social Canada reconnaît l'importance des mesures coercitives. Le Ministère a mis en œuvre en avril 2017 un modèle complet axé sur les risques pour les activités d'inspection qui seront utilisées pour sélectionner les employeurs et les secteurs visés par les inspections où ces risques de non-conformité sont les plus élevés.</p>
<p>5.75 Emploi et Développement social Canada devrait s'assurer que ses enquêteurs ont accès aux données des relevés d'emploi et aux données sur l'assurance-emploi qui pourraient être pertinentes pour leurs enquêtes, et qu'ils se servent de ces données. (5.72–5.74)</p>	<p>Réponse du Ministère — Recommandation acceptée. Emploi et Développement social Canada considère qu'il est prioritaire de donner aux inspecteurs l'accès à toutes les données pertinentes.</p> <p>Le Ministère continue d'élargir et d'améliorer ses processus, y compris la période au cours de laquelle les relevés d'emploi peuvent être examinés. Le Ministère établira un protocole et des procédures d'ici avril 2018 pour donner aux inspecteurs l'accès à d'autres données pertinentes de l'assurance-emploi et du relevé d'emploi pour leurs inspections, tout en respectant la confidentialité et la sécurité des renseignements personnels.</p>
<p>5.76 Emploi et Développement social Canada devrait collaborer avec les provinces et les territoires pour établir et achever les ententes sur l'échange d'informations et utiliser les informations obtenues pour orienter ses activités d'application de la loi. (5.73–5.74)</p>	<p>Réponse du Ministère — Recommandation acceptée. Étant donné que les ententes avec les partenaires provinciaux et territoriaux sont cruciales pour l'administration globale du Programme des travailleurs étrangers temporaires et la protection des travailleurs étrangers temporaires vulnérables, Emploi et Développement social Canada continuera d'inviter ces partenaires à des discussions sur l'échange d'information dans l'intention de parachever le plus tôt possible les ententes d'échange de renseignements.</p> <p>À cette fin, le Ministère a terminé en avril 2017 l'élaboration d'un plan d'engagement, qui met la priorité sur la négociation des ententes d'échange de renseignements avec les provinces et les territoires qui ont recours au plus grand nombre de travailleurs étrangers temporaires. La collaboration avec ces partenaires clés commencera d'ici la fin de l'automne 2017.</p>

Recommandation	Réponse
<p>5.83 Emploi et Développement social Canada devrait tirer parti de ses pouvoirs élargis et accroître l'étendue de ses inspections en veillant à ce que toutes les conditions pertinentes soient prises en compte. Il devrait aussi réaliser plus d'inspections sur place et envisager d'en réaliser quelques-unes sans préavis afin d'améliorer sa capacité à détecter les cas de non-conformité. (5.77–5.82)</p>	<p>Réponse du Ministère — Recommandation acceptée. Emploi et Développement social Canada s'est engagé à protéger les travailleurs étrangers qui viennent au Canada dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires. Le Ministère a augmenté considérablement la portée de ses inspections, qui ne visaient alors qu'à s'assurer que les employeurs offraient des emplois, des conditions de travail et des salaires adéquats, alors qu'elles permettent maintenant également d'évaluer si l'employeur fournit un milieu de travail exempt d'abus, s'il se conforme aux lois fédérales-provinciales-territoriales et s'il a coopéré pendant l'inspection et conservé les documents nécessaires pour démontrer la conformité. De plus, les agents augmenteront davantage la portée d'une inspection si des signes de non-conformité potentielle le justifient.</p> <p>Le Ministère a également augmenté le nombre d'inspections des lieux de travail des employeurs pour assurer une meilleure protection des travailleurs étrangers temporaires qui pourraient être vulnérables. Enfin, le Ministère entreprendra d'ici avril 2018 une évaluation des risques et des avantages que pourrait présenter la tenue d'inspections non annoncées de lieux de travail.</p>
<p>5.87 Emploi et Développement social Canada devrait envisager des façons de simplifier et d'accélérer son processus d'approbation des constats de non-conformité à l'endroit d'employeurs. (5.84–5.86)</p>	<p>Réponse du Ministère — Recommandation acceptée. Emploi et Développement social Canada comprend l'importance de donner rapidement suite aux constats de non-conformité. Le Ministère a déjà entrepris un certain nombre d'initiatives pour améliorer et rationaliser le processus d'approbation des cas de non-conformité, y compris l'évaluation des pratiques et des processus opérationnels d'intégrité dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires. Une analyse du processus actuel a été effectuée et une proposition de processus rationalisé est en cours d'élaboration en vue de sa mise en œuvre en juin 2017. On s'attend à ce que ce processus permette de réduire les délais d'approbation globaux des inspections et d'améliorer le service et l'équité pour les employeurs et les travailleurs du Programme des travailleurs étrangers temporaires.</p>

Recommandation	Réponse
<p>5.99 Emploi et Développement social Canada devrait achever et mettre en œuvre sa stratégie de mesure du rendement pour le Programme des travailleurs étrangers temporaires. Il devrait mener des analyses pour déterminer l'incidence du Programme sur le marché du travail.</p> <p>(5.93–5.98)</p>	<p>Réponse du Ministère — Recommandation acceptée. Emploi et Développement social Canada a terminé l'élaboration de sa Stratégie de gestion du rendement en janvier 2017. La Stratégie présente des paramètres, des objectifs et des échéances en lien avec le rendement, qui permettent de procéder à l'évaluation de l'impact du Programme sur le marché du travail. La collecte de données a été entreprise pour certaines mesures et d'autres sources d'information sont en cours d'élaboration. Ces renseignements seront utilisés pour appuyer l'examen continu et l'amélioration du programme.</p> <p>Même si le Ministère exerce un suivi serré de l'utilisation du Programme par les employeurs, il est préférable de procéder à une évaluation rigoureuse du Programme pour analyser ses répercussions économiques, compte tenu de la complexité du Programme. Ainsi, selon le Plan d'évaluation du Ministère, le Programme doit être évalué en 2018, une fois que des renseignements adéquats sur les répercussions des réformes de 2014 auront été recueillis. L'évaluation permettra d'examiner les avantages que pourrait présenter le Programme pour différents secteurs du marché du travail.</p>