



CAHRC-CCRHA

Canadian Agricultural Human Resource Council
Conseil canadien pour les ressources humaines
en agriculture

October 31, 2023 /
le 31 octobre 2023

[View this email in your browser /](#)
[Voir ce courriel dans votre](#)
[navigateur](#)

CAHRC

Special Partner Briefing

******* Le français suit *******

Hello,

The Canadian Agricultural Human Resource Council (CAHRC) remains committed to information sharing and providing timely updates pertaining to the agriculture industry. The following are updates of general interest to the agriculture and agri-food sector. We ask that you share this information with your network and please consult the source websites regularly for updates.

Update to the TFW Program Road Map and new wage requirement

The Government of Canada is extending measures under the Temporary Foreign Worker (TFW) Program Workforce Solutions Road Map and introduces a new requirement: for employers to periodically review the wages of temporary foreign workers. The purpose of this email is to provide details about these changes.

The Program aims to enable Canadian employers to address labour and skills shortages on a temporary basis when Canadian and permanent residents are not available, while protecting workers in Canada, including temporary foreign workers. As part of ongoing efforts to improve the TFW Program, these changes aim to reflect and address the latest economic conditions.

For more information, please see the recent announcement: [Government of Canada extends Workforce Solutions Road Map and introduces new wage requirements under the Temporary Foreign Worker Program - Canada.ca](#)

The Temporary Foreign Worker Program Workforce Solutions Road Map

The Government is adapting to current labour market conditions by extending and modifying measures in the [TFW Program Workforce Solutions Road Map](#), launched in April 2022. These measures, which were set to expire on October 30, 2023, have been extended and are now in effect until August 30, 2024.

Measures include:

- Continuing to allow employers in seven sectors with demonstrated labour shortages to hire up to 30% of their total workforce through the TFW Program for low-wage positions;
- maintaining the employment duration of low-wage positions to up to two years; and
- adjusting the Labour Market Impact Assessment (LMIA) validity period from 18 months to up to 12 months.

The seven sectors are: Food Manufacturing (NAICS 311); Wood Product Manufacturing (NAICS 321); Furniture and Related Product Manufacturing (NAICS 337); Accommodation and Food Services (NAICS 72); Construction (NAICS 23); Hospitals (NAICS 622); and Nursing and Residential Care Facilities (NAICS 623).

New Requirement for Periodic Wage Reviews

Along with these measures, employers will soon be required to update the wages of temporary foreign workers annually to ensure that these are not lower than the prevailing wage for the occupation and region where they are employed. This update must be carried out throughout the work period, which can last up to three years, depending on the program stream. This requirement will come into effect on January 1, 2024, when a new LMIA application is submitted.

Employers will be required to apply the prevailing wage at the beginning of a temporary foreign worker's period of employment, revising the wage annually, no later than January 1 of the following year, to ensure that it is not lower than the prevailing wage for the occupation and

region where these workers are employed. As a result, it is possible that the applicable prevailing wage may be different from the wage indicated on the approved LMIA.

The Program's definition of the prevailing wage remains as the highest of either:

- The median wage on Job Bank*
- The wage that is within the wage range that an employer is paying the current employees hired for the same job and work location, and within the same skills and years of experience

* For positions in Quebec, the instructions of the ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) continue to take precedence.

Job Bank wage rates are typically updated in November of each year. Employers will be notified of this update and the need to comply with this new requirement by the following January. It is important to note that the wage of a temporary foreign worker cannot be lower than the wage identified on the LMIA.

Employers who fail to update wages accordingly may be subject to sanctions under the TFW Program's employer compliance regime including administrative monetary penalties and bans from using the Program. Employers who hire temporary foreign workers for unionized positions must offer the same wage rates and forms of compensation as those established under the collective agreement. If the prevailing wage posted on Job Bank is higher than the wage stipulated in the collective agreement, the employer is authorized to pay the wage rate set out in the agreement.

Temporary Foreign Worker Program: Minimum wage rates for agricultural positions

The minimum wage rates in six provinces were adjusted on October 1, 2023. The ESDC website was updated to reflect these changes.

Jurisdiction	Wage Rate	Effective Date
Manitoba	\$15.30	October 1, 2023
Newfoundland and Labrador	\$15.00	
Nova Scotia	\$15.00	
Ontario	\$16.55	
Prince Edward Island	\$15.00	
Saskatchewan	\$14.00	

As a reminder, at all times, employers are responsible for ensuring that wages for temporary foreign workers meet or exceed the applicable federal/provincial/territorial minimum wage rates or the wage rates outlined in the wage tables available online ([Seasonal Agricultural Program - SAWP](#) and/or [Agricultural Stream](#)), **whichever is higher**.

If you have questions on the Temporary Foreign Workers Program, please visit [Canada.ca](#) or contact the [Employer Contact Centre](#).

Temporary Foreign Worker Program - Launch of the Recognized Employer Pilot

The [Recognized Employer Pilot \(REP\)](#) under the Temporary Foreign Worker (TFW) Program has now launched for employers in [primary agriculture](#).

REP is a three-year pilot program designed to be more responsive to established labour market shortages and reduce administrative burden for repeat TFW Program employers who meet the highest standards for wages, working and living conditions and worker protection.

To manage application intake volumes and ensure that sufficient resources are available to meet expected employer demands, REP is being rolled out in a phased approach:

- September 12, 2023: intake for agricultural employers, to ensure alignment with peak agricultural application timing for the following season.
- January 1, 2024: intake for all the other REP designated occupations.
- September 16, 2024: applications to become a recognized employer will be closed.

- Recognized employers will continue to have access to simplified applications until the end of the pilot on December 31, 2026.

Employers who regularly access the TFW Program and have no previous history of non-compliance are encouraged to [apply](#) to the pilot. Employment and Social Development Canada (ESDC) will complete an assessment of the pilot to test administrative efficiencies and inform future programming.

Call-Out for Participants: Digitizing Traceability in the Agriculture and Agri-Food Sector

Appreciating evolving consumer demands, regulations and trade requirements, the need to track the movement of Canadian agriculture and agri-food products from farm to fork is growing.

To proactively meet these needs, AAFC continues to work with willing partners to support the development and digitization of traceability systems to ensure data is readily available to:


- Respond to food safety concerns, the control and eradication of diseases in agriculture production and extreme weather events,
- Maintain and enhance domestic and global market access,
- Verify product attribute claims (e.g. origin, sustainability, fair-trade, health attributes, etc.), and/or
- Foster new value-creation opportunities for the sector from aggregated data.

AAFC's Office of the Chief Data Officer has been working with the Digital Identity Authentication Council of Canada (DIACC) and the University of Guelph to establish an informal discussion space - a DIACC Special Interest Group (SIG) - as a mechanism for those interested in exploring the topic of Digitizing Traceability in the Agriculture and Agri-Food sector.

Through a series of on-line discussions from late fall to early spring, we hope to understand better:

- The level of awareness, interests, and concerns of participants regarding agriculture and agri-food traceability,
- The viability of digital technologies like digital credentials and blockchain, to create efficiencies and opportunities for agriculture and food.
- The experiences and best-practices from those who are further along in the digital transformation journey.
- Opportunities for agriculture, academia and the technology sector to work together.

A summary report and presentation of results will wrap up the SIG. Those who wish to participate and receive information regarding the SIG, may sign-up using the [sign-up form](#). Questions may be directed to info@diacc.ca.



Bonjour,

Le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (CCRHA) est déterminé à partager l'information et à fournir des mises à jour opportunes concernant l'industrie agricole. Voici des mises à jour d'intérêt général pour le secteur de l'agriculture et de l'agroalimentaire. Nous vous demandons de partager ces informations avec votre réseau et de consulter régulièrement les sites Web sources pour les mises à jour.



Mise-à-jour du Plan d'action du Programme des TET et nouvelle obligation relative au salaire

Le gouvernement du Canada prolonge les mesures prévues dans le cadre du Plan d'action pour les employeurs et la main-d'œuvre du Programme des travailleurs étrangers temporaires (TET) et introduit une nouvelle exigence : la révision périodique des salaires par les employeurs. Ce courriel vise à fournir des détails au sujet de ces changements.

Le programme vise à permettre aux employeurs canadiens de combler les pénuries de main-d'œuvre et de compétences sur une base temporaire lorsque les résidents canadiens et permanents ne sont pas disponibles, tout en protégeant les travailleurs au Canada, y compris les travailleurs étrangers temporaires. Ces changements s'inscrivent dans le cadre des efforts qui sont déployés pour améliorer le Programme des TET afin qu'il continue de refléter et de répondre aux conditions économiques les plus récentes.

Pour en savoir davantage, veuillez consulter l'annonce faite récemment à ce sujet : [Le gouvernement du Canada prolonge le Plan d'action pour les employeurs et la main-d'œuvre et introduit de nouvelles exigences salariales dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires - Canada.ca](#)

Le Plan d'action pour les employeurs et la main-d'œuvre du Programme des travailleurs étrangers temporaires

Le gouvernement s'adapte aux conditions actuelles du marché du travail en prolongeant et en modifiant les mesures prévues dans le [Plan d'action pour les employeurs et la main d'œuvre du Programme des TET](#) mis en œuvre en avril 2022. Ces mesures, qui devaient venir à échéance le 30 octobre 2023, sont prolongées jusqu'au 30 août 2024.

Les mesures comprennent :

- Continuer de permettre aux employeurs de sept secteurs où des pénuries de main-d'œuvre sont démontrées, d'embaucher jusqu'à 30 % du total de leur main-d'œuvre dans le cadre du Programme des TET pour des postes à bas salaire;
- Maintenir la durée d'emploi dans les postes à bas salaire jusqu'à deux ans;
- Modifier la période de validité de l'Évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT) d'une période de 18 mois à une période maximale de 12 mois.

Les sept secteurs sont : la fabrication d'aliments (SCIAN 311), de produits en bois (SCIAN 321) et de meubles et de produits connexes (SCIAN 337), les services d'hébergement et de

restauration (SCIAN 72), la construction (SCIAN 23), les hôpitaux (SCIAN 622), et les établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes (SCIAN 623).

Nouvelle exigence de révision périodique des salaires

Parallèlement à ces mesures, les employeurs seront bientôt tenus de mettre à jour annuellement le salaire des travailleurs étrangers temporaires afin de s'assurer qu'il n'est pas inférieur au salaire en vigueur pour la profession et la région où ces travailleurs sont employés. Cette mise à jour doit s'effectuer pendant toute la période de travail qui peut durer jusqu'à trois ans, selon le volet du Programme. Cette exigence entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024, suite au dépôt d'une nouvelle demande d'EIMT.

Les employeurs devront appliquer le salaire courant dès le début de la période d'emploi d'un travailleur étranger temporaire et réviser ce salaire chaque année, au plus tard le 1^{er} janvier de l'année suivante, afin de s'assurer qu'il n'est pas inférieur au salaire en vigueur pour la profession et la région où ces travailleurs sont employés. Par conséquent, il est possible que le salaire courant applicable soit différent du salaire indiqué sur l'EIMT approuvée.

La définition du salaire en vigueur au Programme reste le salaire le plus élevé de l'un ou l'autre des deux :

- Le salaire médian du Guichet-Emplois*
- Le salaire se situant sur l'échelle de rémunération versée aux employés qui exercent la même profession, au même endroit et possédant des compétences et des années d'expérience similaires

* Pour les postes qui sont au Québec, les instructions du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) continuent d'avoir préséance.

Les taux de salaire du Guichet-Emplois sont mis à jour, généralement en novembre de chaque année. Les employeurs seront informés de cette mise à jour et de la nécessité de respecter cette nouvelle exigence d'ici le mois de janvier suivant. Il est important de noter que le salaire du travailleur étranger temporaire ne peut être inférieur à celui qui figure sur l'EIMT.

Les employeurs qui ne mettent pas les salaires à jour en conséquence peuvent faire l'objet de sanctions en vertu du régime de conformité du programme des TET, y compris des pénalités monétaires et l'interdiction d'utiliser le programme.

Les employeurs qui embauchent des travailleurs étrangers temporaires pour des postes syndiqués doivent offrir les mêmes taux de salaire et les mêmes formes de rémunération que ceux établis en vertu de la convention collective. Si le salaire courant affiché sur le Guichet-Emplois est supérieur au salaire stipulé dans la convention collective, l'employeur est autorisé à payer le taux de salaire de la convention.

Programme des travailleurs étrangers temporaires : Les taux de salaire minimum pour les postes en agriculture

Les taux de salaire minimum ont été ajustés le 1^{er} octobre 2023 dans six provinces. Le site web d'EDSC a été mis à jour afin de refléter ces changements.

Juridiction	Taux de salaire	Date d'entrée en vigueur
Manitoba	15,30 \$	1 ^{er} octobre 2023
Terre-Neuve-et-Labrador	15,00 \$	
Nouvelle-Écosse	15,00 \$	
Ontario	16,55 \$	
Île-du-Prince-Édouard	15,00 \$	
Saskatchewan	14,00 \$	

À titre de rappel, en tout temps, les employeurs sont responsables de veiller à ce que le salaire des travailleurs étrangers temporaires respecte ou dépasse les taux de salaires fédéraux, provinciaux ou territoriaux minimums qui sont en vigueur, ou les taux de salaires indiqués dans les tableaux de salaires affichés en ligne (volet du [programme des travailleurs agricoles saisonniers – PTAS](#) et/ou [volet agricole](#)), **le plus élevé des deux étant retenu.**

Si vous avez des questions au sujet du Programme des travailleurs étrangers temporaires, veuillez consulter Canada.ca ou communiquer avec le [Centre de services aux employeurs](#).

Lancement du Projet pilote des employeurs reconnus - Program des Travailleurs étrangers temporaires

Le [projet pilote des employeurs reconnus \(PPER\)](#) du Programme des travailleurs étrangers temporaires (TET) est maintenant disponible pour les employeurs du secteur de l'[agriculture primaire](#).

Le PPER est un programme pilote d'une durée de trois ans qui a été conçu pour mieux répondre aux pénuries de main-d'œuvre avérées et réduire le fardeau administratif des employeurs réguliers qui satisfont aux normes les plus élevées en matière de salaires, de conditions de travail et de vie, et de protection des travailleurs.

Afin de gérer le volume des demandes et s'assurer que les ressources suffisent à répondre aux demandes attendues des employeurs, le PPER fera l'objet de l'approche progressive suivante :

- Le 12 septembre 2023 : Réception des demandes des employeurs du secteur agricole afin de correspondre à la période de pointe de ce secteur pour la saison suivante.
- Le 1^{er} janvier 2024 : Réception des demandes pour toutes les autres professions désignées sous le PPER.
- Le 16 septembre 2024 : fermeture des demandes pour devenir un employeur reconnu.
- Les employeurs reconnus continueront à avoir accès aux demandes simplifiées jusqu'à la fin du projet pilote, le 31 décembre 2026.

Les employeurs qui participent régulièrement au Programme des TET et qui n'ont pas d'antécédents de non-conformité sont encouragés à [présenter une demande](#) dans le cadre du projet pilote. Emploi et Développement social Canada (EDSC) effectuera une évaluation du PPER afin de mesurer l'efficacité administrative et orienter le futur du Programme.

**Appel à l'appel aux participants : la numérisation de la traçabilité
dans le secteur de l'agriculture et de l'agroalimentaire**

Compte tenu de l'évolution des exigences des consommateurs, de la réglementation et des exigences commerciales, il est de plus en plus nécessaire de suivre le mouvement des produits agricoles et agroalimentaires canadiens de la ferme à l'assiette.

Pour répondre de manière proactive à ces besoins, AAC continue de travailler avec des partenaires intéressés pour appuyer l'élaboration et la numérisation de systèmes de traçabilité afin de s'assurer que les données sont facilement accessibles pour :

- répondre aux préoccupations liées à la sécurité alimentaire, contrôler et éradiquer les maladies dans la production agricole et les phénomènes météorologiques extrêmes ;
- maintenir et améliorer l'accès aux marchés nationaux et mondiaux ;
- vérifier les allégations relatives aux attributs du produit (p. ex., origine, durabilité, commerce équitable, attributs de santé, etc.) ;
- favoriser de nouvelles possibilités de création de valeur pour le secteur à partir de données agrégées.

Le Bureau de la dirigeante principal des données d'AAC a travaillé avec le Conseil d'identification et d'authentification numériques du Canada (CCIAN) et l'Université de Guelph pour établir un espace de discussion informel – un groupe d'intérêt spécial (GIS) du CCIAN – comme mécanisme pour les personnes intéressées à explorer le sujet de la numérisation de la traçabilité dans le secteur de l'agriculture et de l'agroalimentaire.

Grâce à une série de discussions en ligne de la fin de l'automne au début du printemps, nous espérons mieux comprendre :

- le niveau de sensibilisation, les intérêts et les préoccupations des participants au sujet de la traçabilité des produits agricoles et agroalimentaires ;
- la viabilité des technologies numériques comme les justificatifs numériques et la chaîne de blocs, afin de créer des gains d'efficacité et des possibilités pour l'agriculture et l'alimentation ;
- l'expérience et les pratiques exemplaires des personnes qui sont plus avancées dans le processus de transformation numérique ;

- les possibilités de collaboration entre l'agriculture, le milieu universitaire et le secteur des technologies.

Un rapport sommaire et une présentation des résultats concluront les travaux du GIS. Les personnes qui souhaitent participer et recevoir de l'information sur le GIS peuvent s'inscrire au moyen du [formulaire d'inscription](#). Les questions peuvent être envoyées à info@diacc.ca.

Stay in Touch with CAHRC / Restez en contact avec le CCRHA

