

Document de discussion sur le logement fourni par l'employeur

[Texte français](#)

Employer-Provided Accommodations Discussion Paper

[English Text](#)

Documento de discusión sobre alojamiento facilitado por el empleador

[Texto en español](#)

Document de discussion sur le logement fourni par l'employeur

Table des matières

1. Enjeu.....	2
2. Contexte.....	2
3. Proposition.....	7
4. Facteur à prendre en compte.....	9
5. Question de discussion.....	11
Annexe A – Exigences en matière de logement du PTET par volet du programme.....	13

1. Enjeu

Ce document vise à recueillir des rétroactions sur les exigences proposées en matière de logement pour les travailleurs étrangers temporaires entrant dans le cadre du nouveau volet de l'agriculture et de la transformation du poisson du programme TET, afin de garantir l'accès à un logement sûr et sécurisé pendant toute la durée de leur emploi au Canada. Veuillez noter que le document de discussion sur les salaires et les déductions sera utilisé pour consulter les intervenants sur les nouvelles déductions potentielles pour le logement fourni par l'employeur.

2. Contexte

Bien que les travailleurs étrangers temporaires bénéficient des mêmes protections et droits sur le lieu de travail que les Canadiens et les résidents permanents en vertu de la législation fédérale, provinciale et territoriale applicable, leur statut précaire peut les rendre plus vulnérables à l'exploitation et à la violence.

2.1 Les autorités du programme

Le *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* (RIPR) précise actuellement que :

- les conditions de travail doivent être conformes aux normes canadiennes généralement admises;
- l'employeur fait des efforts raisonnables pour fournir un milieu de travail exempt de violence; et
- l'employeur qui emploie un ressortissant étranger pour effectuer un travail dans le cadre d'un accord international entre le Canada et un ou plusieurs pays concernant les travailleurs agricoles saisonniers doit fournir au ressortissant étranger un logement adéquat.

Document de discussion sur le logement fourni par l'employeur

Les protocoles d'entente actuels avec les pays sources du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) précisent que les travailleurs doivent bénéficier d'un hébergement adéquat et d'un traitement juste et équitable identique à celui des travailleurs canadiens.

En ce qui concerne le PTAS, les contrats de travail des travailleurs du Mexique et des pays participants des Caraïbes stipulent actuellement que les employeurs doivent :

- « fournir au travailleur un logement propre et approprié sans aucuns frais pour le travailleur (sauf en Colombie-Britannique où les employeurs peuvent déduire un montant pour l'hébergement). Ce logement doit recevoir et continuer de respecter l'approbation donnée annuellement par les autorités gouvernementales ou tout autre organisme accrédité responsables de la santé et des conditions de vie dans la province ou le territoire d'emploi du travailleur, ainsi que par un représentant du gouvernement ».

2.2. Règles et politiques actuelles

Les règles actuelles en matière de logement fourni par l'employeur varient considérablement d'un volet à l'autre du PTET.

Aperçu des exigences du programme en matière d'inspection des logements et de déductions					
	PTAS	Volet agricole	Volet des postes à bas salaires pour les postes agricoles	Volet des postes à hauts salaires pour les postes agricoles	Volet des postes à bas salaire (c'est-à-dire les emplois dans le secteur du poisson, des fruits de mer et de la transformation des aliments)
Soutien du pays source	Oui	Non			
Salaires	Liste nationale des secteurs agricoles		Salaire courant Guichet-Emplois		
Rapport d'inspection du logement (RIL)	Requis L'employeur doit fournir un logement adéquat, convenable et à prix abordable tel que défini par la Société canadienne	Requis L'employeur doit fournir un logement adéquat, convenable et abordable, tel que défini par la SCHL, et conformément à la législation	Non requis Les employeurs sont tenus de veiller à ce que des logements convenables et à prix abordables	Non requis Aucune exigence du PTET. L'employeur et le travailleur peuvent prendre des dispositions convenues	Non requis Les employeurs sont uniquement tenus de veiller à ce que des logements convenables et à prix abordables soient disponibles.

Document de discussion sur le logement fourni par l'employeur

Aperçu des exigences du programme en matière d'inspection des logements et de déductions					
	PTAS	Volet agricole	Volet des postes à bas salaires pour les postes agricoles	Volet des postes à hauts salaires pour les postes agricoles	Volet des postes à bas salaire (c'est-à-dire les emplois dans le secteur du poisson, des fruits de mer et de la transformation des aliments)
	d'hypothèques et de logement (SCHL) et conformément à la législation PT ou municipale applicable.	PT ou municipale applicable, sur la ferme ou hors site.	soient disponibles. Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de fournir directement le logement.	d'un commun accord.	Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de fournir directement le logement.
Limites des déductions pour le logement des travailleurs	Le logement doit être gratuit sur la ferme et/ou hors site. En Colombie-Britannique, les déductions sont autorisées.	Maximum de 30 \$/semaine pour le logement sur la ferme et le logement hors de la ferme pour les CNP de niveau inférieur. Pour les logements hors de l'exploitation pour les CNP de niveau supérieur, pas plus de 30 % des gains mensuels bruts du travailleur étranger temporaire.	Les employeurs sont autorisés à facturer jusqu'à 30 % du salaire avant impôt d'un travailleur pour le logement.	Aucune exigence du PTET concernant les montants maximums de la déduction.	Le coût doit être inférieur à 30 % du revenu avant impôt des travailleurs étrangers temporaires.

* Pour le PTAS et le volet agricole, la Liste nationale des secteurs agricoles (LNSA) est utilisée pour déterminer l'admissibilité.

Document de discussion sur le logement fourni par l'employeur

*** Voir l'annexe A pour plus de renseignements sur les exigences en matière de logement du PTET par volet de programme.*

2.3 Défis et possibilités

Le logement fourni par l'employeur dans le cadre du PTET est une question complexe et multijuridictionnelle. Les gouvernements provinciaux et territoriaux (PT) sont généralement responsables de la définition des normes de logement, de l'inspection de ces normes et de l'approbation du rapport d'inspection du logement (RIL). Ce rapport d'inspection du logement est une condition préalable à la participation des employeurs au PTET lorsque le logement fourni par l'employeur est une condition de participation, comme c'est le cas pour la plupart des postes de l'agriculture primaire. Les employeurs doivent donc joindre à leur demande d'évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT) un rapport d'inspection du logement indiquant que le logement a été inspecté au cours des huit mois précédant la date de réception de la demande d'EIMT par Service Canada.

Bien que les gouvernements PT sont généralement responsables de l'établissement des normes de l'hébergement (p. ex. compétence légale) et de l'inspection en fonction de ces normes, la politique du PTET ne précise pas les responsables de la production du rapport d'inspection du logement, soit des inspecteurs gouvernementaux ou privés, ni les normes d'hébergement en fonction desquelles le logement est inspecté. Si l'inspecteur autorisé ou la province ou le territoire ne dispose pas d'un formulaire standard pour rendre compte des inspections officielles du logement, les employeurs doivent s'assurer que l'[annexe F](#) est utilisée pour présenter les résultats. Service Canada reçoit donc des rapports d'inspection du logement qui diffèrent en termes d'informations incluses et d'éléments évalués.

Le nouveau Programme des travailleurs étrangers pour le volet de l'agriculture et de la transformation du poisson donne à EDSC la possibilité d'être plus prescriptif en ce qui concerne les normes de logement afin de s'assurer que les préoccupations les plus pressantes et non négociables en matière de santé et de sécurité liées aux logements fournis par l'employeur aux travailleurs étrangers temporaires sont satisfaites, comme condition de participation au programme. Ceci représente une opportunité de stipuler des attentes plus claires, plus cohérentes et similaires à l'échelle nationale.

Dans le même temps, ce nouveau volet donne à EDSC l'occasion de résoudre les problèmes de logement connus pour les travailleurs étrangers temporaires qui entrent dans le pays dans le cadre des volets du Programme des travailleurs étrangers temporaires autres que le PTAS et le volet agricole existants. Dans l'état actuel des choses, l'absence d'exigences en matière d'inspection du logement rend difficile la confirmation que les travailleurs étrangers temporaires sont logés dans des logements qui répondent à toutes les normes en vigueur dans le territoire où le logement est situé.

Document de discussion sur le logement fourni par l'employeur

Cela dit, les employeurs qui fournissent un logement doivent toujours s'assurer qu'il est conforme aux normes en vigueur, qu'une inspection soit ou non requise dans le cadre du programme pour les TET. En aucun cas un employeur ne doit exiger des travailleurs, qu'ils soient canadiens, TET ou autres, qu'ils vivent dans un logement non conforme aux normes. Les responsables du programme ont toujours indiqué aux intervenants de l'industrie que les employeurs qui fournissent des logements convenables et conformes aux normes pertinentes ne devraient pas éprouver de difficultés à se conformer à ces exigences.

2.4 Consultations et mobilisations antérieures

Principales étapes relatives aux logements fournis par l'employeur	
Processus de consultation	Sommaire
<u>Rapport Ce que nous avons entendu</u> (Consultation de juillet 2020)	<p>Le 31 juillet 2020, le gouvernement du Canada a annoncé son objectif de renforcer les exigences relatives aux logements fournis par l'employeur dans le cadre du PTET. Des consultations approfondies sur une proposition détaillée de nouvelles exigences ont eu lieu à l'automne 2020 et ont donné lieu à plus de 150 propositions écrites de la part d'un échantillon représentatif d'intervenants. Les rétroactions fournies lors de cette consultation ont souligné la diversité des points de vue sur la question et la complexité qu'elle implique, compte tenu des multiples compétences, des différents types de logements fournis et du temps nécessaire pour apporter des changements aux infrastructures existantes. Les rétroactions ont également mis en évidence la nécessité de respecter la compétence des PT. En décembre 2021, un rapport intitulé « Ce que nous avons entendu » a été publié, qui met en lumière les principaux thèmes soulevés par les intervenants.</p> <p>À la suite de la publication du rapport « Ce que nous avons entendu », EDSC a été chargé par le ministre de diriger l'élaboration de modifications du programme afin de répondre aux préoccupations concernant les logements dangereux et inadéquats fournis par l'employeur.</p>
Groupe de travail fédéral, provincial et territorial sur l'hébergement (en cours)	Compte tenu de sa compétence et de son rôle clé dans ce domaine, EDSC a créé un groupe de travail fédéral, provincial et territorial (FPT) sur l'hébergement en mars 2022. L'objectif est de faciliter la collaboration entre les juridictions dans l'élaboration et la mise en œuvre des nouvelles exigences proposées dans ce domaine. Le groupe de travail FPT est un forum permettant aux PT de partager leurs expériences, leurs meilleures pratiques et, surtout, de discuter avec EDSC de tout problème de mise en œuvre. Depuis sa création, le groupe de

Document de discussion sur le logement fourni par l'employeur

Principales étapes relatives aux logements fournis par l'employeur	
Processus de consultation	Sommaire
	travail s'est réuni à 12 reprises. De plus, 10 réunions bilatérales avec des PT individuels ont eu lieu pour discuter des défis spécifiques à leurs territoires.
Table ronde ministérielle sur l'hébergement	<p>S'appuyant sur les consultations et les thèmes clés déterminés, ainsi que sur les travaux initiaux avec le groupe de travail FPT, la table ronde consultative ministérielle du Programme TET d'EDSC sur les normes de logement s'est tenue en juillet 2022, ce qui a donné l'occasion de mobiliser un large groupe d'intervenants sur les travaux d'EDSC à ce jour dans ce domaine, y compris la collaboration initiale avec les PT, et de solliciter des rétroactions sur les changements de programme proposés et les prochaines étapes.</p> <p>Les intervenants (plus de 75 groupes différents) ont saisi l'occasion de partager leurs points de vue dans ce domaine. La discussion a une nouvelle fois mis en évidence la complexité de cette question multijuridictionnelle. En fonction des rétroactions reçues lors de cette table ronde, EDSC a élargi son champ d'action à d'autres domaines de la santé et de la sécurité qui requièrent également une attention immédiate, comme le préconisent les employeurs, les organisations d'aide aux travailleurs migrants et les hauts fonctionnaires des PT.</p>

3. Proposition

EDSC souhaite obtenir des rétroactions sur l'exigence proposée pour les employeurs qui embaucheront des travailleurs dans le cadre du nouveau programme des travailleurs étrangers pour le volet de l'agriculture et la transformation du poisson, qui comprend des postes sélectionnés dans le secteur de la transformation saisonnière du poisson et des fruits de mer et dans le secteur de la transformation primaire des fruits et légumes au Canada.

Dans le cadre de ce nouveau volet, tous les employeurs seront directement responsables de fournir le logement aux travailleurs étrangers temporaires et seront tenus d'obtenir les rapports d'inspection nécessaires et de se conformer à toutes les exigences du programme des TET en matière de logement qui ont trait aux normes de PT dans ce domaine.

Afin d'assurer la protection des travailleurs et de garantir un processus d'inspection des logements fournis par l'employeur plus cohérent et plus rigoureux, le programme propose une nouvelle politique de programme pour les logements fournis par les employeurs qui exigerait que les employeurs embauchant des travailleurs dans le cadre de ce nouveau volet démontrent que le logement répond aux 12 exigences de base proposées en matière de santé et de sécurité au travail.

Document de discussion sur le logement fourni par l'employeur

Proposition de 12 exigences de santé et sécurité pour le logement afin d'obtenir une EIMT	
1. Le logement dispose d'un approvisionnement constant en eau potable chaude et froide.	7. Le logement est exempt d'infestation de parasites et de rongeurs.
2. Le logement a une ventilation naturelle et/ou mécanique adéquate et en état de fonctionnement, pour maintenir une qualité et une température de l'air adéquates.	8. Un éclairage/luminosité adéquat(e) est disponible dans toutes les pièces, soit de manière naturelle et/ou de manière artificielle.
3. Le logement respecte les exigences applicables en matière de sécurité incendie et son occupation a été autorisée.	9. Le logement est doté d'un ameublement en bon état et qui correspond au taux d'occupation maximum autorisé dudit logement.
4. Le logement est structurellement sain et est maintenu dans un état imperméable, coupe-vent et résistant aux intempéries.	10. Une proximité est raisonnable entre les chambres à coucher, les salles de bains et la cuisine dudit logement.
5. Les matières dangereuses (par exemple, les engrais, les pesticides, les chauffe-eaux, les ventilateurs industriels, les produits chimiques nocifs, les appareils de chauffage) sont entreposées à une distance suffisante des zones d'habitation et des chambres à coucher.	11. L'occupation maximale du logement ne doit pas être excédée.
6. Le logement dispose d'un système de plomberie adéquat et d'un système de drainage sanitaire ou d'un système d'évacuation des eaux usées privé en bon état de fonctionnement.	12. Si l'inspection est effectuée par un inspecteur privé, l'inspecteur privé doit prouver qu'il dispose de la délégation ou de l'autorisation de la province ou du territoire concerné pour effectuer l'inspection pour le rapport d'inspection du logement.

Cette nouvelle politique de programme serait mise en œuvre dès le 1er janvier 2027. Ces nouvelles exigences visent à répondre aux préoccupations les plus pressantes en matière de santé et de sécurité liées à l'hébergement des travailleurs étrangers temporaires. Pour participer au programme, les employeurs devront fournir une preuve que les 12 exigences sont respectées. Cette preuve sera fournie par les autorités PT ou par des inspecteurs privés disposant d'une délégation et d'une autorisation appropriées de la part des autorités juridictionnelles où le logement est situé. Les PT auraient la possibilité d'opposer leur veto à une ou plusieurs des 12 exigences par le biais d'une demande formelle expliquant pourquoi les employeurs ne sont pas tenus de respecter une ou plusieurs exigences dans leur juridiction.

Bien que ces exigences soient obligatoires pour obtenir une EIMT, l'intention du programme reste de s'en remettre aux compétences provinciales, territoriales et/ou municipales pour ce qui est des normes en matière de logement. L'objectif est d'obtenir la confirmation que toutes les

Document de discussion sur le logement fourni par l'employeur

normes liées aux 12 exigences sont respectées dans le ou les territoires où se trouve le logement fourni par l'employeur.

Veillez noter que la question des logements fournis par l'employeur sera également abordée dans le document de discussion sur les salaires et les déductions, qui sera prochainement communiqué aux parties prenantes pour commentaires. Les commentaires des parties prenantes sur les politiques de déduction proposées dans le cadre du nouveau volet seront importants, étant donné que tous les employeurs sous le nouveau volet seront soumis à un taux de déduction normalisée pour tous les postes inclus dans l'EIMT. Le nouveau taux de déduction remplacera les taux actuels autorisés pour les logements fournis par l'employeur et garantira que tous les travailleurs entrant dans le nouveau volet soient soumis à des taux de déduction harmonisés.

4. Facteur à prendre en compte

4.1 Nombre de travailleurs et d'employeurs affectés

Le champ d'application du nouveau volet de l'agriculture et de la transformation du poisson représentait plus de 106 000 postes liés à l'EIMT en 2023 pour environ 7 400 employeurs uniques.

Professions relevant du nouveau volet – Nombre de postes et d'employeurs uniques en 2023 par secteur			
Professions	Volet du programme	Nombre d'employeurs	Nombre de postes
Agriculture primaire	Programme des travailleurs agricoles saisonniers	2 852	55 435
	Volet agricole	4 396	41 941
	Haut salaire	3	13
	Bas salaire	95	1 243
Transformation des aliments	Haut salaire	1	45
	Bas salaire	9	1 017
Poissons et fruits de mer	Bas salaire	101	4 735

4.2 Questions potentielles des administrations

Le gouvernement fédéral reconnaît que la collaboration avec les provinces et les territoires (PT) est le moyen le plus efficace de faire progresser l'élaboration de nouvelles exigences en matière de logement pour les employeurs participant au programme.

Garantir des logements et des conditions de vie sûre et saine pour les travailleurs étrangers temporaires est un défi pour de multiples intervenants, les PT ayant généralement une

Document de discussion sur le logement fourni par l'employeur

compétence exclusive sur l'élaboration des règles et réglementations relatives au logement. Dans certains cas, cette responsabilité est déléguée aux municipalités.

4.3 Facteurs à prendre en compte relativement aux intervenants

Le tableau ci-dessous fournit des informations sur certains des éléments envisagés. Cette liste n'est pas exhaustive et le processus de consultation permettra de confirmer et d'inclure des facteurs supplémentaires à prendre en compte.

4.3 Facteurs à prendre en compte relativement aux principaux intervenants	
Intervenants	Exemples d'éléments pris en compte
Provinces et territoires	<p>Les gouvernements des PT sont généralement responsables de la définition des normes d'hébergement et de leur contrôle. EDSC doit continuer à travailler sur les problèmes de mise en œuvre pour confirmer que les 12 exigences sont respectées en fonction des normes en vigueur dans le territoire où le logement est situé.</p> <p>Les spécificités de chaque province et territoire en termes de pratiques d'inspection (par exemple, le recours à des inspecteurs de santé publique ou à des inspecteurs privés) ainsi que le temps et le coût moyen pour les employeurs d'obtenir un rapport d'inspection du logement seront également des éléments clés à prendre en considération.</p>
Travailleurs	<p>De nombreux travailleurs étrangers temporaires du secteur agricole et du secteur de la transformation saisonnière du poisson, des fruits de mer et des fruits et légumes souvent confrontés à des vulnérabilités économiques et sociales uniques liées à leurs faibles salaires, à leur statut d'immigrant restreint, à leur lieu de travail rural/éloigné et à d'éventuels obstacles linguistiques/culturels et au fait qu'ils dépendent fortement de leur employeur pour le logement.</p>
PTAS et employeurs du volet agricole	<p>Bien que la plupart des employeurs prennent au sérieux la santé et la sécurité des travailleurs étrangers temporaires, il arrive que les travailleurs vivent dans de mauvaises conditions, malgré les exigences fédérales et provinciales en la matière. La majorité des employeurs veulent être en règle et respecter les règles et règlements du programme. Il sera important de les informer bien à l'avance de toute nouvelle exigence afin d'éviter une augmentation soudaine du nombre d'employeurs qui ne respectent pas les exigences en matière de logement.</p>
Employeurs du secteur de la transformation du poisson, des fruits	<p>Les employeurs de ces secteurs n'ont actuellement aucune obligation de fournir un logement aux travailleurs étrangers temporaires et/ou de le faire inspecter. Certains employeurs devront donc trouver des logements pour leurs travailleurs étrangers temporaire set/ou apporter des modifications aux logements existants pour les rendre</p>

Document de discussion sur le logement fourni par l'employeur

4.3 Facteurs à prendre en compte relativement aux principaux intervenants	
Intervenants	Exemples d'éléments pris en compte
de mer et des fruits et légumes	conformes aux normes de logement des PT. Un délai de transition vers ces nouvelles exigences peut être nécessaire, en particulier pour les employeurs qui n'ont pas été tenus jusqu'à présent de fournir un logement dans le cadre de la politique du programme des TET.
Pays sources	EDSC souhaite continuer à travailler avec les pays sources afin de mieux garantir que les normes relatives aux logements fournis par les employeurs sont cohérentes dans l'ensemble du pays et de résoudre les problèmes de surpopulation, d'insalubrité et autres.
Groupe de défense des travailleurs	Les travailleurs devront être informés des nouvelles exigences en matière de logement et des mécanismes permettant de dénoncer les employeurs qui ne respectent pas ces exigences, et d'éviter que les travailleurs étrangers temporaires ne soient contraints d'accepter un logement fourni par l'employeur.
Grand public	Il faut mettre en place des mesures de prévention pour s'assurer que les Canadiens/résidents permanents ne sont pas forcés de quitter les logements existants pour faire de la place aux travailleurs étrangers temporaires.

5. Question de discussion

Cette section présente des questions destinées à aider tous les intervenants à fournir des rétroactions sur leurs besoins et leurs attentes concernant les logements fournis par l'employeur. Les questions de discussion ci-dessous peuvent être utilisées pour orienter les suggestions; toutefois, les suggestions ne sont pas limitées à ces questions.

- 1) Les 12 exigences proposées sont-elles claires pour votre juridiction? Si ce n'est pas le cas, que pourrait-on faire pour clarifier les exigences du Programme des travailleurs étrangers temporaires en matière d'hébergement et les normes provinciales/territoriales en matière de logement qui y sont associées?
- 2) Les 12 exigences proposées répondent-elles à l'objectif de garantir que les logements fournis par l'employeur dans le cadre du PTET seront sûrs et sécurisés?
- 3) Y a-t-il des exigences supplémentaires à prendre en compte pour que les secteurs d'habitation puissent s'adapter aux pandémies et/ou aux maladies transmissibles à l'avenir?
- 4) Que peut-on faire au sein du programme et des intervenants impliqués pour mieux diffuser l'information sur les exigences du programme en matière de logement et les normes des PT qui y sont associées (par exemple, création d'une page Web)?
- 5) Quels seraient les impacts pour les employeurs en termes d'investissements pour adopter les nouvelles exigences du programme d'hébergement proposé (et les normes des PT qui y sont

Document de discussion sur le logement fourni par l'employeur

associées)? Quelles sont les recommandations particulières qui représentent un fardeau supplémentaire par rapport à ce que vous faites actuellement et comment ces impacts pourraient-ils être atténués?

- 6) Il est proposé que tous les employeurs qui embauchent des travailleurs étrangers temporaires dans le cadre de la nouvelle filière soient tenus de satisfaire aux 12 exigences proposées d'ici le 1er janvier 2027. Ce délai est-il réalisable ? Si ce n'est pas le cas, veuillez expliquer quels sont les obstacles qui vous empêcheraient de respecter ce délai. Pour les PT qui délèguent les inspections au secteur privé, veuillez indiquer dans votre réponse les obstacles ou les considérations qui pourraient avoir une incidence sur la capacité des inspecteurs privés à inspecter les 12 exigences proposées d'ici 2027.

Document de discussion sur le logement fourni par l'employeur

Annexe A – Exigences en matière de logement du PTET par volet du programme

Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) :

Les employeurs participant au PTAS sont tenus de fournir des logements adéquats aux travailleurs pendant qu'ils sont employés au Canada. Les employeurs doivent soumettre un rapport d'inspection du logement (RIL) avec leur demande au PTET, qui démontre que les dispositions en matière de logement ont été inspectées et qu'elles sont conformes aux normes provinciales, territoriales ou municipales applicables (par la délivrance d'une confirmation de « réussite » sur le RIL). Ces inspections sont effectuées par des personnes autorisées au niveau provincial, territorial (PT) et/ou municipal et peuvent être déléguées à des inspecteurs privés.

Les employeurs du PTAS doivent également fournir aux travailleurs étrangers temporaires un logement adéquat, convenable et à prix abordable, tel que défini par la Société canadienne d'hypothèques et de logement et conformément à la législation municipale applicable en matière de législation municipale et PT, et ce, **gratuitement sur la ferme ou hors site**. Les employeurs doivent s'assurer que le taux d'occupation de chaque unité ne dépasse pas le taux d'occupation maximal autorisé et qu'un logement suffisant est disponible pour tous les travailleurs étrangers temporaires. Ils doivent également garantir le nombre de places d'hébergement par logement approuvé, de la date d'arrivée à la date de départ. Bien que le logement des travailleurs du PTAS doive être gratuit, des déductions sont autorisées **uniquement** dans la **province de la Colombie-Britannique**.

Volet agricole :

Les employeurs du volet agricole sont soumis aux mêmes exigences que le PTAS pour ce qui est de fournir aux travailleurs un logement adéquat ayant fait l'objet d'une inspection et de soumettre des RIL (voir les exigences du PTAS en matière de RIL ci-dessus).

Parallèlement, les employeurs du volet agricole doivent fournir aux TET un logement adéquat, convenable et à prix abordable, tel que défini par la Société canadienne d'hypothèques et de logement. Le logement peut être situé sur la ferme (par exemple, un dortoir) ou hors site (par exemple, un établissement commercial). Les employeurs doivent s'assurer que l'occupation de chaque lieu d'hébergement ne dépasse pas l'occupation maximale autorisée. Ils doivent également s'assurer qu'un logement suffisant sera mis à la disposition de tous les TET par logement approuvé, de la date d'arrivée à la date de départ.

Les employeurs peuvent déduire un maximum de 30 \$ par semaine pour le logement sur la ferme et hors site. Pour les travailleurs spécialisés dans l'élevage, l'employeur doit s'assurer que le loyer ne dépasse pas 30 % des gains mensuels bruts du TET. Si l'employeur est le titulaire

Document de discussion sur le logement fourni par l'employeur

du bail ou le propriétaire du logement où vivent plusieurs TET, il doit déterminer le loyer en fonction du taux du marché et le loyer doit être divisé en parts égales entre les TET.

Volet de l'agriculture primaire pour les postes à bas salaires et le PTET (général)

Les exigences des employeurs en matière de logement sont les mêmes pour les postes à bas salaires du volet de l'agriculture primaire et pour le volet régulier des bas salaires du programme, qui comprend le travail saisonnier de transformation du poisson, des fruits de mer et des fruits et légumes.

Dans les deux cas, les employeurs doivent fournir ou s'assurer qu'un logement convenable et à prix abordable est disponible pour le TET, mais il **n'y a pas d'obligation de fournir un logement directement au travailleur.**

En même temps, l'employeur n'est pas tenu de fournir un RIL dans le cadre du processus d'EIMT.

Les définitions de la Société canadienne d'hypothèques et de logement sont utilisées pour déterminer le caractère convenable et abordable du logement :

- logement convenable : ne nécessite pas de réparations majeures, de l'avis des résidents. Par réparations majeures, on entend notamment les travaux visant à réparer la plomberie ou le câblage électrique, ou les travaux structurels visant à réparer les murs, le plancher ou le plafond.
- logement abordable : coûte moins de 30 % du revenu avant impôt du TET. Les frais de logement comprennent le loyer (ou le paiement hypothécaire) et les coûts de l'électricité, du combustible, de l'approvisionnement en eau et des autres services municipaux.

Volet de l'agriculture primaire pour les postes à haut salaire

Aucune exigence en matière de logement ou de déduction d'accompagnement n'est définie dans la politique actuelle du TET dans le cadre du volet des postes à hauts salaires pour les postes agricoles. Cela s'explique par le fait que la majorité des travailleurs agricoles entrant dans ce volet occupent des postes mieux rémunérés et ont donc moins de difficultés à obtenir un logement abordable. Toutefois, si l'employeur fournit un logement au travailleur à haut salaire, la déduction ne peut excéder 30 % du revenu avant impôt du travailleur étranger temporaire.

Cela dit, un petit sous-ensemble de travailleurs occupe des postes peu qualifiés, mais bien rémunérés, inclus dans le nouveau volet de l'agriculture et de la transformation du poisson (par exemple, en 2022, le PTET a approuvé 32 postes peu qualifiés dans le cadre du volet des postes à hauts salaires pour des travaux agricoles admissibles).

Temporary Foreign Worker (TFW) Program: Employer-Provided Accommodations Discussion Paper

Contents

1. Issue.....	15
2. Background.....	15
3. Proposal.....	19
4. Consideration.....	21
5. Discussion Questions.....	23
Annex A - TFW Program Housing Requirements By Program Stream.....	25

1. Issue

This paper seeks feedback on proposed housing requirements for temporary foreign workers entering under the TFW Program’s new Agriculture and Fish Processing stream to help ensure access to safe and secure housing for the entirety of their employment in Canada. Please note that the discussion paper on wages and deductions will be used to consult stakeholders on the potential new deductions for employer-provided accommodations.

2. Background

While temporary foreign workers are entitled to the same workplace protections and rights as Canadians and permanent residents under applicable federal, provincial, and territorial legislation, their vulnerable status can make them more susceptible to potential exploitation and abuse.

2.1 Program Authorities

The Immigration and Refugee Protection Regulations (IRPR) currently specifies that:

- working conditions must meet generally accepted Canadian standards;
- employer must make reasonable efforts to provide a workplace free of abuse; and,
- employer who employs a foreign national to perform work under an international agreement between Canada and one or more countries concerning seasonal agricultural workers, must provide the foreign national with adequate accommodations.

The current Memoranda of Understanding with Seasonal Agricultural Worker Program (SAWP) source nations specify that workers must receive adequate accommodation and fair and equitable treatment to be the same as Canadian workers.

For the SAWP, both employment contracts for workers from Mexico and participating Caribbean countries currently state that the employers are to:

Employer-Provided Accommodations Discussion Paper

- “provide clean, adequate living accommodations to the worker at no cost to the worker (except in British Columbia where employers can deduct for accommodations). Such living accommodations must meet with and continue to abide by the annual approval of the appropriate government authority or other accredited bodies responsible for health and living conditions in the province/territory where the worker is employed, and the government agent”.

2.2. Current Rules and Policies

Current employer-provided housing rules vary greatly between TFW Program stream.

Overview of Program Requirements for Housing Inspections and Deductions					
	SAWP	Agricultural Stream	Low-Wage Stream for Agricultural Positions	High-Wage Stream for Agricultural Positions	Low Wage Stream (i.e. fish, seafood and food processing jobs)
Source nation support	Yes	No			
Wages	NCL		Prevailing wage (Job Bank)		
Housing Inspection Report (HIR)	Required Employer must provide adequate, suitable and affordable housing as defined by Canada Mortgage and Housing Corporation (CMHC) and in accordance with applicable PT or municipal legislation.	Required Employer must provide adequate, suitable and affordable housing as defined by CMHC, and in accordance with applicable PT or municipal legislation, on-farm or off-site.	Not required Employers are required to ensure suitable and affordable housing is available. No obligation, however, for the employer to directly provide housing.	Not required No TFW Program requirements. The employer and worker may make arrangements that are mutually agreed upon.	Not Required Employers are only required to ensure suitable and affordable housing is available. No obligation, however, for the employer to directly provide housing.
Worker Housing deductions limits	Housing must be free of charge for on-farm and/or off-site.	Maximum of \$30/week for on-farm housing and	Employers are permitted to charge up to 30% of a worker's pre-	No TFW Program requirements around maximum	Must cost less than 30% of temporary foreign workers' before tax income.

Employer-Provided Accommodations Discussion Paper

Overview of Program Requirements for Housing Inspections and Deductions					
	SAWP	Agricultural Stream	Low-Wage Stream for Agricultural Positions	High-Wage Stream for Agricultural Positions	Low Wage Stream (i.e. fish, seafood and food processing jobs)
	Noting in British Columbia deductions are allowed.	off-farm housing for low-tier NOCs. For off-farm housing for higher-skilled tier NOCs, no more than 30% of temporary foreign worker's gross monthly earnings.	tax salary for housing.	deduction amounts.	

* For SAWP and the Agricultural Stream, the National Commodities List (NCL) is used to determine eligibility.

** See Annex A for additional details on TFW Program housing requirements by program stream.

2.3 Challenges and Opportunities

Employer-provided accommodations under the TFW Program is a complex, multi-jurisdictional issue where Provincial and Territorial (PT) governments are generally responsible for setting accommodation standards, inspecting against these standards, and approving the Housing Inspection Report (HIR). This HIR is a prerequisite for employers to participate in the TFW Program when employer-provided housing is a condition of participation such as for most primary agriculture positions. As such, employers must provide an HIR with their Labour Market Impact Assessment (LMIA) applications, indicating that the housing has been inspected within the last 8 months prior to the date the LMIA application is received by Service Canada.

While PT governments are generally responsible for setting accommodation standards (i.e., legal jurisdiction) and inspecting against them, TFW Program policy is not prescriptive on whether government or private inspectors complete the HIR, nor is it prescriptive with regards to the housing standards against which the accommodation is inspected. If the authorized inspector or jurisdiction does not have a standard form for reporting official housing inspections, employers must ensure that Service Canada [Schedule F](#) is used to report the results. This has led to Service Canada receiving HIRs that differ in terms of the information included and the elements that were assessed.

Employer-Provided Accommodations Discussion Paper

The New Foreign Labour Program for Agriculture and Fish Processing stream provides ESDC with an opportunity to be more prescriptive with housing standards to ensure the most pressing, and non-negotiable, health and safety concerns related to employer-provided accommodations for temporary foreign workers have been met, as a condition for participation in the Program. There is also an opportunity to support clearer, more consistent and similar expectations nationwide.

At the same time, the new stream provides ESDC with an opportunity to address known housing issues for temporary foreign workers entering the country under Temporary Foreign Worker Program streams other than the existing SAWP and agricultural stream. As it stands, the absence of inspection requirements makes it difficult to confirm that temporary foreign workers are housed in accommodations that meets all standards in the jurisdiction where the accommodation is located.

With that said, employers providing housing should always ensure that it complies with relevant standards regardless of whether an inspection is required under the TFW Program. Under no circumstances should any employer require workers, Canadian, TFW or otherwise, to live in substandard housing. Program officials have consistently communicated to industry stakeholders that employers providing suitable housing that meets relevant standards should not experience difficulties in complying with these requirements.

2.4 Previous Consultations and Engagement

Employer-Provided Accommodations Major Milestones	
Consultation Process	Summary
<u>What we Heard" Report</u> (July 2020 Consultation)	<p>On July 31, 2020, the Government of Canada announced its goal to develop stronger requirements for employer-provided accommodation under the TFW Program. Extensive consultations on a detailed proposal for new requirements took place in Fall 2020, resulting in over 150 written submissions from a cross-section of stakeholders. Feedback from this consultation underscored the diversity of views on the issue and the complexity it entails, given the multiple jurisdictions, the different types of housing provided, and the time required to make changes to existing infrastructure. The feedback also made it clear that PT jurisdiction should be respected. In December 2021, a 'What We Heard' report was released, which identified key themes raised by stakeholders.</p> <p>Following the publication of the 'What We Heard' Report, the department of ESDC was directed by the Minister to lead on the development of program changes to address concerns of unsafe and unsuitable employer-provided accommodations.</p>

Employer-Provided Accommodations Discussion Paper

Employer-Provided Accommodations Major Milestones	
Consultation Process	Summary
Federal, Provincial and Territorial Working Group on Accommodations (Ongoing)	Given their jurisdiction and key role in this area, ESDC established a Federal, Provincial and Territorial (FPT) Working Group on Accommodations in March 2022. The purpose is to facilitate collaboration across jurisdictions in the development and implementation of proposed new requirements in this area. The FPT working group is a forum for PTs to share their experiences, best practices, and most importantly discuss any implementation concerns with ESDC. Since its establishment, the working group has met on 12 occasions. In addition, 10 bilateral meetings with individual PTs have occurred to discuss challenges specific to their jurisdictions.
Ministerial Roundtable on Accommodations	Building off the consultations and the key themes identified, and initial work with the FPT Working Group, ESDC's TFW Program Ministerial Consultative Roundtable on Housing Standards was held in July 2022, which provided an opportunity to engage a broad group of stakeholders on ESDC's work to date in this area, including the initial collaboration with the PTs, and to seek feedback on proposed program changes and next steps. Stakeholders (over 75 different groups) seized the opportunity to share their views in this area. The discussion again highlighted the complexity of this multi-jurisdictional issue. Based on feedback received from this Roundtable, ESDC expanded its focus on additional health and safety areas that also require immediate attention, as advocated by employers, migrant worker support organizations, and PT officials.

3. Proposal

ESDC is seeking feedback on the proposed requirement for employers who will be hiring workers under the New Foreign Labour Program for Agriculture and Fish Processing Stream, which includes select positions found in Canada's seasonal fish and seafood processing and primary fruit and vegetable processing sector.

Under the new stream, all employers will be directly responsible for the housing of temporary foreign workers and will be required to obtain the necessary HIRs and comply with all TFW Program accommodation requirements that relate to PT standards in this space.

To support worker protection and to ensure a more consistent and rigorous inspection process of employer-provided accommodations, the Program is proposing a new Program Policy for employer-provided accommodations that would require employers hiring workers under this

Employer-Provided Accommodations Discussion Paper

new stream to demonstrate that the accommodation meets 12 proposed baseline Health and Safety Housing Requirements:

Proposed 12 Health and Safety Housing Requirements to secure an LMIA	
1. Accommodation is adequately supplied with potable hot and cold running water.	7. Accommodation is free of pest and rodent infestations.
2. Accommodation is supplied with sufficient natural and/or mechanical ventilation that is in working condition, to maintain proper air quality and temperature.	8. Adequate lighting is available in all rooms, by either natural and/or artificial means.
3. Accommodation adheres to applicable fire safety requirements and be approved for occupancy.	9. Accommodation is adequately equipped with basic furnishings that are in good condition and compatible with the maximum occupancy.
4. Accommodation is structurally sound and must be maintained in waterproof, windproof, and weatherproof condition.	10. Accommodation has reasonable proximity between bedrooms, bathrooms and kitchens.
5. Hazardous materials (e.g., fertilizers, pesticides, boilers, industrial fans, harmful chemicals, heaters) are stored at a sufficient distance away from living and sleeping quarters.	11. Maximum occupancy of the accommodation is not exceeded.
6. Accommodation has an adequate plumbing system and sanitary drainage system or private sewage disposal system that is in proper operating condition.	12. If inspection is done by a private inspector, the private inspector has proof that they have the delegation or authorization of the respective P/T to conduct the HIR inspection.

This new Program Policy would be implemented as early as January 1, 2027. These new requirements are meant to address the most pressing health and safety concerns related to temporary foreign worker accommodations. To participate in the program, employers would be required to provide proof that the 12 requirements are met. Such proof would be provided by PT authorities or private inspectors with proper delegation and authorization from jurisdictional authorities where the accommodation is located. PTs would be given an opportunity to veto any of the 12 requirements through a formal request explaining why employers are not required to meet one or more requirements in their jurisdiction.

While these requirements will be mandatory to secure an LMIA, the program intent remains to rely on provincial, territorial and/or municipal jurisdictions for housing standards. The objective is to seek confirmation that all standards related to the 12 requirements are met in the jurisdiction(s) where the employer-provided accommodation is located.

Employer-Provided Accommodations Discussion Paper

Note that the topic of employer-provided accommodation will also be covered under the wage and deduction discussion paper, which will be shared with stakeholders shortly for comment. Stakeholder feedback on proposed deduction policies under the new stream will be important, since all employers under the new stream will be subject to a standardized deduction rates for all positions included in the LMIA. The new deduction rate will replace current rates allowed for employer-provided accommodations, and will ensure that all workers entering under the new stream are subject to harmonized deduction rates.

4. Consideration

4.1 Numbers of Workers and Employers Affected

The scope of the new Agriculture and Fish Processing Stream represented over 106,000 LMIA positions in 2023 for approximately 7,400 unique employers.

Occupations Under the New Stream - Number of Positions and Unique Employers in 2023 by Sectors			
Occupations	Program Stream	Number of Employers	Number of Positions
Primary Agriculture	Seasonal Agricultural Worker Program	2,852	55,435
	Agriculture Stream	4,396	41,941
	High Wage	3	13
	Low Wage	95	1,243
Food processing	High Wage	1	45
	Low Wage	9	1,017
Fish and Seafood	Low Wage	101	4,735

4.2 Potential Jurisdictional Issues

The federal government recognizes that the most effective way to advance the development of new accommodations requirements for employers participating in the program is through collaboration with the provinces and territories (PTs).

Ensuring safe and healthy accommodations and living conditions for temporary foreign workers is a multi-stakeholder challenge, with PTs generally having exclusive jurisdiction over the development of accommodation-related rules and regulations. In some cases, this responsibility is delegated further to municipalities.

Employer-Provided Accommodations Discussion Paper

4.3 Stakeholder Considerations

The table below provides information on some of the elements being considered. This is not an exhaustive list, and the consultation process will help confirm and include additional considerations.

Key Stakeholder considerations	
Stakeholders	Examples of elements being taken into consideration
Provinces and Territories	<p>PT governments are generally responsible for setting accommodation standards and inspecting against them. ESDC needs to continue to work on implementation challenges to confirm that the 12 requirements are met based on standards in the jurisdiction where the housing is located.</p> <p>Another key consideration will be the specificities in each province and territory in terms inspections practices (e.g., use of public health inspectors or private inspectors) as well as average time and cost for employers to obtain a housing inspection report.</p>
Workers	<p>Many temporary foreign workers in the agricultural sector and the seasonal fish, seafood and primary fruit and vegetable processing sector face unique economic and social vulnerabilities related to: their low wages, their restricted immigration status, rural/remote work locations, due to potential language/cultural barriers and since they heavily rely on their employer for housing.</p>
SAWP and Agricultural Stream Employers	<p>While most employers take the health and safety of temporary foreign workers seriously, there are instances where workers are found to be living in poor conditions, despite federal and provincial requirements in this area. The majority of employers want to be in good standing and respect the rules and regulations of the Program. It will be important to inform them well in advance of any new requirements to avoid a sudden increase in employer non-compliance to accommodation requirements.</p>
Fish, Seafood and Primary Fruit and Vegetable Processing Employers	<p>Employers in these sectors currently have no obligation to provide housing to temporary foreign workers and/or have it inspected. Some employers therefore will be required to secure housing for their temporary foreign workers and/or make modifications to existing housing of temporary foreign workers to ensure it meets PT housing standards. Time to transition to these new requirements may be required, in particular to employers that have not to date been required to provide housing as a matter of TFW Program policy.</p>
Source Nations	<p>ESDC wants to continue to work with source nations to provide better assurance that the standards for employer-provided accommodations are consistent across the country, and address overcrowding, unsanitary conditions, and other problems.</p>

Employer-Provided Accommodations Discussion Paper

Key Stakeholder considerations	
Stakeholders	Examples of elements being taken into consideration
Worker's advocacy group	Workers will need to be made aware of new housing requirements and mechanisms to report non-compliant employers and to prevent instances of temporary foreign workers being coerced to accept employer-provided housing.
General Public	Need safeguards in place to ensure that Canadians/Permanent Residents are not being forced out of existing housing to make room for temporary foreign workers.

5. Discussion Questions

This section outlines questions intended to guide all stakeholders in providing feedback on their needs and expectations regarding employer-provided accommodations. The discussion questions below may be used to guide input; however, input is not limited to these questions.

- 1) Are the 12 proposed requirements clear for your jurisdiction? If not, what could be done to provide greater clarity around Temporary Foreign Worker Program accommodation requirements, and their associated provincial/territorial housing standards?
- 2) Do the 12 proposed requirements meet the objective of ensuring that employer-provided accommodations under the TFW Program will be safe and secure?
- 3) Are there additional requirements that should be considered to make living quarters adaptable to pandemics and/or communicable diseases in the future?
- 4) What can be done across the Program and implicated stakeholders to better disseminate the information about the Program accommodation requirements and their associated PT standards (e.g., webpage developed)?
- 5) What would be the impacts for employers in terms of investments to adopt the proposed new accommodation Program requirements (and their associated PT standards)? Which particular recommendations pose an additional burden from what you are doing currently and how could these impacts be mitigated?
- 6) It is proposed that all employers hiring temporary foreign workers under the new stream will be obligated to meet the 12 proposed requirements by January 1, 2027. Is this timeline feasible? If not, please explain what barriers would impact your ability to meeting this deadline. For P/Ts that delegate to private inspections, in your response

Employer-Provided Accommodations Discussion Paper

please identify any barriers or considerations that may impact the ability of private inspectors to inspect the 12 proposed requirements by 2027.

Employer-Provided Accommodations Discussion Paper

Annex A - TFW Program Housing Requirements By Program Stream.

Seasonal Agricultural Worker Program (SAWP):

Employers participating in the SAWP are required to provide adequate accommodations to workers while they are employed in Canada. Employers must submit a Housing Inspection Report (HIR) with their application to the TFW Program that demonstrates that accommodation arrangements have been inspected and which demonstrates compliance with applicable provincial, territorial or municipal standards (via the issuance of a confirmed “pass” on the HIR). These inspections are conducted by individuals authorized at the provincial, territorial (PT) and/or municipal level and could be delegated to private inspectors.

SAWP employers must also provide temporary foreign workers with adequate, suitable, and affordable housing as defined by Canada Mortgage and Housing Corporation and in accordance with applicable PT municipal legislation, **free of charge on-farm or off-site**. Employers must ensure that the occupancy rate for each unit doesn't exceed the maximum allowable occupancy rate and that sufficient accommodation is available for all temporary foreign workers. They also need to guarantee the number of accommodation places per approved housing from the date of arrival to the date of departure. While the housing for SAWP workers must be free of charge, there are allowable deductions in the **province of British Columbia only**.

Agricultural Stream:

Agricultural stream employers have the same requirements as the SAWP to provide adequate housing to workers that has been inspected and submit HIRs (see SAWP HIR requirements above).

At the same time, Agricultural stream employers must provide TFWs with adequate, suitable and affordable housing as defined by the Canadian Mortgage and Housing Corporation. The housing can be either on-farm (for example, bunkhouse) or off-site (for example, commercial establishment). Employers must ensure the occupancy of each accommodation location doesn't exceed the maximum occupancy permitted. They must also ensure that sufficient housing will be made available for all TFWs per approved accommodation from the date of arrival to the date of departure.

Employers may deduct a maximum of \$30.00 a week for on-farm and off-site housing. For off-site housing for Specialized Livestock workers, employers must ensure that the rent doesn't cost more than 30% of the TFW's gross monthly earnings. If the employer is the leaseholder or the owner of the dwelling where multiple TFWs are living, the employer must determine the rent according to the market rate and the rent must be divided equally between TFWs.

Employer-Provided Accommodations Discussion Paper

Primary Agriculture Stream for Low-Wage Positions and the TFW Program (general) Low Wage Stream

Employer housing requirements under the Primary Agriculture stream for low-wage positions, as well as the Program's regular Low Wage Stream, which includes the seasonal fish, seafood and primary fruit and vegetable processing work, are the same.

Under both streams, employers must provide or ensure that suitable and affordable housing is available for the TFW, **noting there is no requirement to provide housing directly to the worker.**

At the same time, the employer is not required to provide an HIR as part of the LMIA process.

The Canada Mortgage and Housing Corporation definitions are used to determine the suitability and affordability of housing:

- suitable housing: doesn't require any major repairs, according to residents. Major repairs include those to defective plumbing or electrical wiring, or structural repairs to walls, floors or ceilings.
- affordable housing: **costs less than 30% of the TFW's before-tax income.** Shelter costs include, rent (or mortgage payment) and any payments for electricity, fuel, water and other municipal services.

Primary Agriculture Stream for High-Wage Positions

No housing or accompanying deduction requirements are defined in existing TFW policy under the High-Wage stream for agricultural positions. This is because the majority of agricultural workers entering under this stream are filling higher-wage positions and therefore, experience less difficulties in securing affordable housing. However, if the employer is providing accommodations to the high wage worker, the deduction cannot exceed 30% of the temporary foreign worker before-tax income.

That said, a small subset of workers are filling low-skilled, but high-wage positions, included under the new Agriculture and Fish processing stream (e.g. in 2022, the TFW Program approved 32 low-skilled positions under the High-Wage stream for eligible agricultural work).

Documento de discusión sobre alojamiento facilitado por el empleador

Índice

1. Asunto.....	27
2. Antecedentes	27
3. Propuesta	32
4. Consideración.....	34
5. Preguntas de discusión.....	36
Anexo A: requisitos aplicables a la vivienda del programa TET por componente del programa.....	38

1. Asunto

Este documento busca recabar comentarios sobre los requisitos propuestos aplicables a la vivienda para los trabajadores extranjeros temporales (TET) en virtud del nuevo componente agrícola y de transformación de pescado del Programa TET para ayudar a garantizar el acceso a la vivienda segura y protegida durante todo el tiempo que trabajen en Canadá. Tengan en cuenta que el documento de discusión sobre salarios y deducciones se utilizará para consultar a las partes interesadas sobre las posibles nuevas deducciones por alojamiento facilitado por el empleador.

2. Antecedentes

Aunque los trabajadores extranjeros temporales tienen derecho a las mismas protecciones y derechos en el lugar de trabajo que los canadienses y los residentes permanentes en virtud de la legislación federal, provincial y territorial aplicable, su situación de vulnerabilidad puede volverlos más susceptibles a posibles explotaciones y abusos.

2.1 Autoridades del programa

En la actualidad, *el Reglamento de Inmigración y Protección de los Refugiados (IRPR)* estipula que:

- las condiciones de trabajo deben cumplir con las normas canadienses generalmente aceptadas;
- el empleador debe hacer esfuerzos razonables para proporcionar un lugar de trabajo sin abusos; y,
- el empleador que contrata a un ciudadano extranjero para realizar un trabajo en virtud de un acuerdo internacional entre Canadá y uno o más países relativo a los trabajadores agrícolas estacionales, debe proporcionar al ciudadano extranjero alojamiento adecuado.

Los actuales memorandos de entendimiento con los países de origen del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT) especifican que los trabajadores deben recibir un alojamiento adecuado y un trato justo y equitativo para estar en igualdad de condiciones que los trabajadores canadienses.

Documento de discusión sobre alojamiento facilitado por el empleador

En el caso del PTAT, los contratos de trabajo de los trabajadores de México y de los países caribeños participantes estipulan actualmente que los empleadores deben:

- “proporcionar alojamiento limpio y adecuado al trabajador sin algunos costos para el trabajador (excepto en Columbia Británica, donde los empleadores pueden deducir por alojamiento). Dichos alojamientos deben cumplir y continuar cumpliendo con la aprobación anual de la autoridad gubernamental correspondiente u otros organismos acreditados responsables de la salud y de las condiciones de vida en la provincia/territorio donde labora el trabajador, y el agente gubernamental”.

2.2. Normas y políticas actuales

Las normas actuales relativas al alojamiento facilitado por el empleador varían significativamente entre los componentes del Programa TET.

Panorama general de los requisitos del programa aplicados a inspecciones de vivienda y deducciones					
	PTAT	Componente agrícola	Componente de bajos salarios para puestos agrícolas	Componente de altos salarios para puestos agrícolas	Componente de bajos salarios (es decir, empleos de transformación de pescado, marisco y alimentos)
Apoyo de la nación de origen	Sí	No			
Salarios	NCL		Salario normal (Job Bank)		
Informe de Inspección de Vivienda (IIV)	Requerido El empleador debe proporcionar una vivienda adecuada, apropiada y asequible según la definición de Canada Mortgage and Housing Corporation (CMHC) y de acuerdo con la	Requerido El empleador debe proporcionar una vivienda adecuada, apropiada y asequible, tal y como la define la CMHC, y de acuerdo con la legislación municipal, provincial o territorial	No requerido Los empleadores deben garantizar que se ponga a disposición una vivienda apropiada y asequible. Sin embargo, al empleador no se le exige proporcionar	No requerido No hay requisitos establecidos por el programa TET. El empleador y el trabajador pueden llegar a acuerdos entre ellos.	No requerido Los empleadores deben garantizar la disponibilidad de una vivienda apropiada y asequible. Sin embargo, al empleador no se le exige proporcionar directamente una vivienda.

Documento de discusión sobre alojamiento facilitado por el empleador

Panorama general de los requisitos del programa aplicados a inspecciones de vivienda y deducciones					
	PTAT	Componente agrícola	Componente de bajos salarios para puestos agrícolas	Componente de altos salarios para puestos agrícolas	Componente de bajos salarios (es decir, empleos de transformación de pescado, marisco y alimentos)
	legislación municipal, provincial o territorial aplicable.	aplicable, dentro o fuera de la explotación agrícola.	directamente una vivienda.		
Límites de deducción por vivienda para el trabajador	El alojamiento debe proporcionarse de forma gratuita en la explotación agrícola o fuera de ella. Nótese que en British Columbia se permite hacer deducciones.	Máximo de \$30/semana para una vivienda en la explotación agrícola o fuera de ella aplicable a las NOC de nivel bajo. Para una vivienda fuera de la explotación agrícola aplicable a las NOC de nivel superior, no más del 30 % de los ingresos brutos mensuales de los trabajadores extranjeros temporales.	Los empleadores pueden cobrar hasta el 30 % del salario antes de impuestos del trabajador en concepto de vivienda.	No hay requisitos establecidos por el programa TET en torno a las cantidades máximas de deducciones.	Debe costar menos del 30 % del ingreso de los trabajadores extranjeros temporales antes de impuestos.

* En el caso del PTAT y del componente agrícola, se utiliza la Lista Nacional de Productos Agrícolas (NCL) para establecer la elegibilidad.

** Consulte el Anexo A para obtener más información sobre los requisitos de vivienda del programa TET por componente del programa.

Documento de discusión sobre alojamiento facilitado por el empleador

2.3 Desafíos y oportunidades

El alojamiento facilitado por el empleador en virtud del Programa TET es un problema complejo y multijurisdiccional en el que los gobiernos provinciales y territoriales (PT) suelen ser responsables de establecer las normas relativas al alojamiento, inspeccionar de acuerdo con estas normas y aprobar el Informe de Inspección de Vivienda (IIV). Este IIV es un requisito previo para que los empleadores participen en el Programa TET cuando el alojamiento facilitado por el empleador es una condición de participación, como en el caso de la mayoría de los puestos agrícolas primarios. Por lo tanto, los empleadores deben proporcionar un IIV con sus solicitudes de evaluación de impacto en el mercado laboral (LMIA), donde indiquen que la vivienda ha sido inspeccionada en los últimos 8 meses anteriores a la fecha en que Service Canadá reciba la solicitud de un LMIA.

Si bien los gobiernos PT suelen ser responsables de establecer las normas de alojamiento (es decir, la jurisdicción legal) y de inspeccionar en función de estas, la política del Programa TET no es prescriptiva en cuanto a si los inspectores gubernamentales o del sector privado completan el IIV, ni tampoco lo es en cuanto a las normas relativas a la vivienda en función de las cuales se inspecciona el alojamiento. Si el inspector autorizado o la jurisdicción no disponen de un formulario estándar para informar sobre las inspecciones oficiales de viviendas, los empleadores deben asegurarse de utilizar el [Anexo F](#) de Service Canadá para informar sobre los resultados. Esto también ha dado lugar a que Service Canadá reciba IIV que difieren en cuanto a la información incluida y los elementos evaluados.

El Nuevo Programa de Mano de Obra Extranjera para el Componente Agrícola y de Transformación de Pescado ofrece al Ministerio de Empleo y Desarrollo Social de Canadá (EDSC) la oportunidad de ser más prescriptivo con las normas relativas a la vivienda para garantizar la solución a las inquietudes de salud y seguridad más apremiantes y no negociables relacionadas con el alojamiento facilitado por el empleador a los trabajadores extranjeros temporales, como condición para participar en el Programa. También existe la oportunidad de apoyar unas expectativas más claras, más congruentes y similares a nivel nacional.

Al mismo tiempo, el nuevo componente ofrece al EDSC la oportunidad de resolver los problemas de vivienda conocidos de los trabajadores extranjeros temporales que entran en el país en el marco de otros componentes del Programa Trabajadores Extranjeros Temporales distintas del PTAT existente y del componente agrícola. En su forma actual, la ausencia de requisitos de inspección dificulta la confirmación de que a los trabajadores temporales extranjeros se les ofrece un alojamiento que cumple con todas las normas de la jurisdicción correspondiente.

Dicho esto, los empleadores que proporcionen alojamiento deben asegurarse siempre de que éste cumple las normas pertinentes, independientemente de que se exija o no una inspección en el marco del Programa TET. Bajo ninguna circunstancia debe ningún empleador exigir a los trabajadores, canadienses, TET o no, que vivan en viviendas que no cumplan las normas. Los

Documento de discusión sobre alojamiento facilitado por el empleador

funcionarios del programa han comunicado sistemáticamente a las partes interesadas del sector que los empleadores que proporcionen viviendas adecuadas que cumplan las normas pertinentes no deberían tener dificultades para cumplir estos requisitos.

2.4 Consultas y participación previas

Hitos importantes sobre alojamiento facilitado por el empleador	
Proceso de consulta	Resumen
Informe “What We Heard” (Consulta, julio de 2020)	<p>El 31 de julio de 2020, el Gobierno de Canadá anunció su objetivo de desarrollar requisitos más estrictos para el alojamiento facilitado por el empleador en virtud del Programa TET. En otoño de 2020, se llevaron a cabo amplias consultas sobre una propuesta detallada de nuevos requisitos, que dieron lugar a más de 150 presentaciones por escrito de una muestra representativa de las partes interesadas. Los comentarios recabados a través de esta consulta pusieron de relieve la diversidad de opiniones sobre el problema y la complejidad que conlleva, dadas las múltiples jurisdicciones, los distintos tipos de vivienda previstos y el tiempo necesario para introducir cambios en las infraestructuras existentes. Los comentarios también dejaron en claro que debe respetarse la jurisdicción PT. En diciembre de 2021 se publicó un informe titulado “What We Heard”, donde se identificaron los temas clave planteados por las partes interesadas.</p> <p>Tras la publicación del informe “What We Heard”, el ministro manejó al departamento del EDSC que se abocara a trabajar en el desarrollo de cambios al programa para dar respuesta a las preocupaciones manifestadas a raíz de las condiciones inseguras e inadecuadas que presenta el alojamiento facilitado por el empleador.</p>
Grupo de Trabajo Federal, Provincial y Territorial sobre Alojamiento (permanente)	<p>Dada su jurisdicción y su papel clave en este ámbito, el EDSC creó en marzo de 2022 un Grupo de Trabajo Federal, Provincial y Territorial (FPT) sobre Alojamiento. El objetivo es facilitar la colaboración interjurisdiccional en el desarrollo y la implementación de los nuevos requisitos propuestos en esta área. El grupo de trabajo FPT es un foro en el que los PT pueden compartir sus experiencias, prácticas recomendadas y, lo que es más importante, debatir con el EDSC sobre cualquier preocupación en relación con la implementación. Desde su creación, el grupo de trabajo se ha reunido en 12 ocasiones. Además, se han llevado a cabo 10 reuniones bilaterales con PT individuales para debatir los desafíos específicos para sus jurisdicciones.</p>

Documento de discusión sobre alojamiento facilitado por el empleador

Hitos importantes sobre alojamiento facilitado por el empleador	
Proceso de consulta	Resumen
Mesa Redonda Ministerial sobre Alojamiento	Sobre la base de las consultas y los temas clave identificados, y el trabajo inicial con el Grupo de Trabajo FPT, en julio de 2022 tuvo la Mesa Redonda Consultiva Ministerial sobre Normas a la Vivienda del Programa TET del EDSC, que brindó la oportunidad de hacer partícipe a un amplio grupo de partes interesadas en la labor del EDSC realizada hasta la fecha en esta área, incluida la colaboración inicial con los PT, y de recabar comentarios sobre los cambios propuestos en el programa y los próximos pasos. Los grupos de interés (más de 75 grupos diferentes) aprovecharon la oportunidad para compartir sus opiniones en esta área. La discusión volvió a poner de relieve la complejidad de este problema multijurisdiccional. Sobre la base de los comentarios recibidos en esta Mesa Redonda, el EDSC amplió su enfoque a otras áreas de salud y seguridad que también exigen atención inmediata, según las propuestas de los empleadores, las organizaciones de apoyo a los trabajadores inmigrantes y los funcionarios provinciales y territoriales.

3. Propuesta

EDSC solicita recabar comentarios sobre el requisito propuesto para que los empleadores que contratarán trabajadores en virtud del Nuevo Programa de Mano de Obra Extranjera para el Componente Agrícola y de Transformación de Pescado, que incluye determinados puestos en el sector de la transformación estacional de pescado y marisco y la elaboración de alimentos a partir de frutas y hortalizas en Canadá.

En el marco del nuevo componente, todos los empleadores serán directamente responsables del alojamiento de los trabajadores extranjeros temporales y deberán obtener los IIV necesarios y cumplir todos los requisitos de alojamiento del Programa TET relacionados con las normas PT en este espacio.

Para apoyar la protección de los trabajadores y garantizar un proceso de inspección más uniforme y riguroso para las inspecciones del alojamiento facilitado por el empleador, el Programa propone una nueva Política del Programa relativa a los alojamientos proporcionados por los empleadores que exigiría a los empleadores que contraten a trabajadores en virtud de este nuevo componente que el alojamiento cumple 12 requisitos básicos propuestos de alojamiento en materia de salud y seguridad:

Documento de discusión sobre alojamiento facilitado por el empleador

Propuesta de 12 requisitos aplicados a la salud y la seguridad de la vivienda para asegurar un LMIA	
1. El alojamiento dispone de un suministro suficiente de agua corriente potable caliente y fría.	7. El alojamiento está libre de plagas y roedores.
2. El alojamiento dispone de suficiente ventilación natural o mecánica en buenas condiciones de funcionamiento, para mantener una calidad y una temperatura del aire adecuadas.	8. Iluminación adecuada en todas las habitaciones, ya sea por medios naturales o artificiales.
3. El alojamiento cumple con los requisitos aplicables en materia de seguridad contra incendios y cuenta con la aprobación necesaria para su ocupación.	9. El alojamiento está adecuadamente equipado con mobiliario básico en buen estado y compatible con la capacidad máxima de ocupación.
4. El alojamiento es estructuralmente sólido y se mantiene en buenas condiciones con respecto a la impermeabilidad, la resistencia al viento y a la intemperie.	10. El alojamiento tiene una proximidad razonable entre dormitorios, baños y cocinas.
5. Los materiales peligrosos (por ejemplo, fertilizantes, pesticidas, calderas, ventiladores industriales, productos químicos nocivos, calefactores) se almacenan a una distancia suficientemente alejada de las viviendas y los dormitorios.	11. No se supera la capacidad máxima de ocupación del alojamiento.
6. El alojamiento dispone de un sistema adecuado de tuberías y alcantarillado sanitario o de un sistema privado de evacuación de aguas residuales que funciona correctamente.	12. Si un inspector privado realiza la inspección, debe demostrar que tiene la delegación o la autorización de la respectiva provincia/territorio para llevar a cabo la inspección IIV.

Esta nueva Política del Programa se aplicaría a partir del 1º de enero de 2027. Estos nuevos requisitos tienen por objeto abordar las preocupaciones más acuciantes en materia de salud y seguridad relacionadas con los alojamientos de trabajadores extranjeros temporales. Para participar en el programa, los empleadores tendrían que demostrar que cumplen los 12 requisitos. Dichas pruebas serían aportadas por las autoridades de los PT o por inspectores privados con la debida delegación y autorización de las autoridades jurisdiccionales del lugar donde se encuentre el alojamiento. Los PT tendrían la oportunidad de vetar cualquiera de los 12 requisitos mediante una solicitud formal en la que explicaran por qué los empresarios no están obligados a cumplir uno o más requisitos en su jurisdicción.

Si bien estos requisitos serán obligatorios para obtener un LMIA, la intención del programa sigue siendo depender de las jurisdicciones provinciales, territoriales y/o municipales para las normas relativas a la vivienda. El objetivo es buscar la confirmación de que se cumplen con todas las

Documento de discusión sobre alojamiento facilitado por el empleador

normas relacionadas con los 12 requisitos en las jurisdicciones donde se encuentra el alojamiento facilitado por el empleador

Tengan en cuenta que el tema de las viviendas proporcionadas por el empleador también se tratará en el documento de discusión sobre salarios y deducciones, que se compartirá en breve con las partes interesadas para que formulen sus comentarios. Los comentarios de las partes interesadas sobre las políticas de deducción propuestas en el marco de la nueva corriente serán importantes, ya que todos los empleadores en el marco de la nueva corriente estarán sujetos a una tasa de deducción normalizada para todos los puestos incluidos en el LMIA. La nueva tasa de deducción sustituirá a las tasas actuales permitidas para los alojamientos proporcionados por el empleador, y garantizará que todos los trabajadores estén sujetos a tasas de deducción armonizadas.

4. Consideración

4.1 Cantidades de trabajadores y empleadores afectados

El alcance del nuevo componente agrícola y de transformación de pescado representó más de 106 000 puestos según el LMIA en 2023 para aproximadamente 7 400 empleadores únicos.

Ocupaciones en virtud del nuevo componente: cantidad de puestos y empleadores únicos en 2023 por sectores			
Ocupaciones	Componente del programa	Cantidad de empleadores	Cantidad de puestos
Agricultura primaria	Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales	2 852	55 435
	Componente agrícola	4 396	41 941
	Salario alto	3	13
	Salario bajo	95	1 243
Transformación de alimentos	Salario alto	1	45
	Salario bajo	9	1 017
Pescado y marisco	Salario bajo	101	4 735

4.2 Posibles problemas jurisdiccionales

El gobierno federal reconoce que la forma más eficaz de avanzar en el desarrollo de nuevos requisitos aplicables al alojamiento para los empleadores que participan en el programa es a través de la colaboración con las provincias y territorios.

Garantizar alojamiento y condiciones de vida seguras y saludables para los trabajadores extranjeros temporales es un desafío en el que intervienen múltiples partes interesadas, y en el que los PT suelen tener jurisdicción exclusiva sobre la elaboración de normas y reglamentos

Documento de discusión sobre alojamiento facilitado por el empleador

relacionados con el alojamiento. En algunos casos, esta responsabilidad se delega, además, a los municipios.

4.3 Consideraciones de los grupos de interés

La tabla a continuación ofrece información sobre algunos de los elementos en consideración. No se trata de una lista exhaustiva, y el proceso de consulta ayudará a confirmar e incluir consideraciones adicionales.

Consideraciones de los grupos de interés	
Grupos de interés	Ejemplos de elementos que se tienen en cuenta
Provincias y territorios	<p>Los gobiernos PT suelen ser los responsables de establecer las normas de alojamiento y de inspeccionar su cumplimiento. El ESDSDSC debe seguir trabajando en los desafíos de implementación para confirmar que se cumplen los 12 requisitos basados en las normas de la jurisdicción donde se encuentra la vivienda.</p> <p>Otra consideración clave serán las especificidades de cada provincia y territorio en términos de prácticas de inspección (por ejemplo, el uso de inspectores de salud pública o inspectores privados), así como el tiempo medio y el costo para los empleadores de obtener un informe de inspección de la vivienda.</p>
Trabajadores	<p>Muchos trabajadores extranjeros temporales del sector agrícola y del sector estacional del pescado, el marisco y la transformación primaria de frutas y hortalizas se enfrentan a vulnerabilidades económicas y sociales singulares relacionadas con: sus bajos salarios, su situación de inmigración restringida, las ubicaciones rurales/lejanas del trabajo y debido a posibles barreras lingüísticas/culturales y a que dependen en gran parte de su empleador para el alojamiento.</p>
Empleadores del Programa PTAT y del componente agrícola	<p>Si bien la mayoría de los empleadores se toma en serio la salud y seguridad de los trabajadores extranjeros temporales, hay casos en los que se descubre que los trabajadores viven en malas condiciones, a pesar de los requisitos federales y provinciales en esta área. La mayoría de los empleadores quiere estar al día con sus obligaciones y respetar las normas y reglamentos del Programa. Será importante informarles con suficiente antelación sobre cualquier nuevo requisito para evitar un aumento repentino del incumplimiento de los requisitos de alojamiento por parte de los empleadores.</p>
Empleadores de la transformación del pescado, del marisco, y de la transformación	<p>En la actualidad, a los empleadores de estos sectores no se les exige proporcionar vivienda a los trabajadores extranjeros temporales ni hacer que la inspeccionen. Por lo tanto, algunos empleadores tendrán que conseguir viviendas a sus trabajadores extranjeros temporales y/o realizar modificaciones en las viviendas existentes de trabajadores extranjeros temporales para garantizar el cumplimiento de las normas</p>

Documento de discusión sobre alojamiento facilitado por el empleador

Consideraciones de los grupos de interés	
Grupos de interés	Ejemplos de elementos que se tienen en cuenta
primaria de frutas y hortalizas	PT de vivienda. Es posible que se necesite tiempo para la transición a estos nuevos requisitos, en particular a los empleadores que hasta la fecha no han tenido que proporcionar vivienda como una cuestión de política del Programa TET.
Países de origen	EDSC quiere seguir trabajando con los países de origen para lograr mayor garantía de que las normas relativas al alojamiento facilitado por el empleador sean uniformes en todo el país, y resolver las condiciones de hacinamiento, las condiciones insalubres y otros problemas.
Grupo de apoyo a los trabajadores	Habrà que informar a los trabajadores sobre los nuevos requisitos de alojamiento y los mecanismos para denunciar a los empleadores que no los cumplan, y evitar casos de trabajadores extranjeros temporales coaccionados a aceptar un alojamiento facilitado por el empleador.
Público en general	Es necesario establecer medidas preventivas para garantizar que los canadienses/residentes permanentes no se vean obligados a abandonar las viviendas existentes para dejar sitio a los trabajadores extranjeros temporales.

5. Preguntas de discusión

En esta sección se esbozan preguntas destinadas a orientar a todas las partes interesadas a la hora de proporcionar comentarios sobre sus necesidades y expectativas en relación con el alojamiento facilitado por el empleador. Las preguntas para la discusión que figuran a continuación pueden servir de guía; sin embargo, las observaciones no se limitan a estas preguntas.

- 1) ¿Son claros para su jurisdicción los 12 requisitos propuestos? Si no es así, ¿qué se podría hacer para proporcionar una mayor claridad en torno a los requisitos de alojamiento del Programa de trabajadores extranjeros temporales y sus normas de alojamiento provinciales/territoriales asociadas?
- 2) ¿Cumplen los 12 requisitos propuestos el objetivo de garantizar que el alojamiento facilitado por el empleador en virtud del Programa TET tenga seguridad y protección?
- 3) ¿Existen otros requisitos que deban tomarse en cuenta para que las habitaciones puedan adaptarse a pandemias o enfermedades contagiosas en el futuro?

Documento de discusión sobre alojamiento facilitado por el empleador

- 4) ¿Qué se puede hacer a través del Programa y de las partes interesadas involucradas para difundir mejor la información sobre los requisitos aplicables al alojamiento del Programa y sus normas PT asociadas (p. ej., creación de una página web)?
- 5) ¿Cuáles serían los efectos para los empleadores en términos de inversión para adoptar los nuevos requisitos propuestos de alojamiento del Programa (y sus normas PT asociadas)? ¿Qué recomendaciones concretas suponen una carga adicional respecto a lo que hace actualmente y cómo podrían mitigarse estos efectos?
- 6) Se propone que todos los empleadores que contraten a trabajadores temporales extranjeros en el marco del nuevo componente estén obligados a cumplir los 12 requisitos propuestos antes del 1º de enero de 2027. ¿Es factible este calendario? Si no es el caso, por favor explique qué obstáculos afectarían a su capacidad para cumplir este calendario. En el caso de PT que deleguen en inspecciones privadas, por favor indicar en su respuesta cualquier obstáculo o consideración que pueda afectar la capacidad de los inspectores privados para inspeccionar los 12 requisitos propuestos antes de 2027.

Documento de discusión sobre alojamiento facilitado por el empleador

Anexo A: requisitos aplicables a la vivienda del programa TET por componente del programa.

Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT):

A los empleadores que participan en el PTAT se les exige que suministren alojamiento adecuado a los trabajadores mientras estos estén empleados en Canadá. Los empleadores deben presentar un Informe de Inspección de Vivienda (IIV) con su solicitud al Programa TET que demuestre que se han inspeccionado las disposiciones de alojamiento y que demuestre el cumplimiento de las normas provinciales, territoriales o municipales aplicables (mediante la emisión de un “aprobado” confirmado en el IIV). Estas inspecciones son realizadas por personas autorizadas a nivel provincial, territorial (PT) y/o municipal y podrían delegarse en inspectores privados.

Los empleadores del PTAT también deben proporcionar a los trabajadores extranjeros temporales una vivienda adecuada, apropiada y asequible, según la definición de Canada Mortgage and Housing Corporation y de conformidad con la legislación provincial, territorial y municipal aplicable, **de forma gratuita, en la explotación agrícola o fuera de ella**. Los empleadores deben garantizar que la tasa de ocupación de cada unidad no supere la tasa de ocupación máxima permitida y que se disponga de alojamiento suficiente para todos los trabajadores extranjeros temporales. También deben garantizar el número de plazas de alojamiento por vivienda autorizada, desde la fecha de llegada hasta la fecha de salida. Aunque el alojamiento para los trabajadores del PTAT debe ser gratuito, solo se permiten deducciones en la **provincia de British Columbia**.

Componente agrícola:

Los empleadores del componente agrícola deben cumplir con los mismos requisitos que el PTAT para proporcionar a los trabajadores una vivienda adecuada que haya sido inspeccionada y presentar IIV (consulte los requisitos del IIV establecidos por el PTAT arriba).

Al mismo tiempo, los empleadores del componente agrícola deben proporcionar a los TET una vivienda adecuada, apropiada y asequible, según la definición de Canada Mortgage and Housing Corporation. El alojamiento puede ser en la explotación agrícola (por ejemplo, una barraca dormitorio) o fuera de ella (por ejemplo, un establecimiento comercial). Los empleadores deben garantizar que la ocupación de cada alojamiento no supere la ocupación máxima permitida. También deben garantizar que se pondrá a disposición de todos los TET la cantidad suficiente de viviendas por alojamiento autorizado, desde la fecha de llegada hasta la fecha de salida.

Los empleadores pueden deducir un máximo de \$30,00 semanales en concepto de alojamiento dentro y fuera de la explotación agrícola. En el caso de los trabajadores especializados en ganadería, los empleadores deben garantizar que el alquiler no supere el 30 % de los ingresos brutos mensuales del TET. Si el empleador es el arrendatario o el propietario de la vivienda en la

Documento de discusión sobre alojamiento facilitado por el empleador

que residen varios TET, debe determinar el alquiler según el precio de mercado y el alquiler debe dividirse en partes iguales entre los TET.

Componente agrícola primario para puestos con salarios bajos y componente de salarios bajos del programa TET (general)

Los requisitos aplicados a la vivienda del empleador en el marco del componente agrícola primario para puestos con salarios bajos, así como del componente de salarios bajos regulares del Programa, que incluye el trabajo de transformación estacional de pescado, marisco, así como la transformación primaria de frutas y hortalizas, son los mismos.

En ambos componentes, los empleadores deben proporcionar o asegurar que el TET disponga de una vivienda adecuada y asequible, **pero no se les exige proporcionar una vivienda directamente al trabajador.**

Al mismo tiempo, al empleador no se le exige proporcionar un IIV como parte del proceso de la LMIA.

Las definiciones de Canada Mortgage and Housing Corporation se utilizan para determinar la adecuación y asequibilidad de la vivienda:

- vivienda adecuada: no exige grandes reparaciones, según los residentes. Las grandes reparaciones incluyen las de plomería o cableado eléctrico defectuoso, o las reparaciones estructurales de paredes, suelos o techos.
- vivienda asequible: **cuesta menos del 30 % de los ingresos antes de impuestos del TET.** Los gastos de alojamiento incluyen el alquiler (o el pago de la hipoteca) y cualquier pago por electricidad, combustible, agua y otros servicios municipales.

Componente agrícola primario para puestos con salarios elevados

En la política vigente en materia de los TET no se definen requisitos de alojamiento ni de deducción de acompañamiento en el marco del componente de puestos agrícolas con salarios elevados. Esto se debe a que la mayoría de los trabajadores agrícolas que acceden en el marco de este componente ocupan puestos con salarios más elevados y, por lo tanto, tienen menos dificultades para conseguir una vivienda asequible. Sin embargo, si el empleador proporciona alojamiento al trabajador con un salario elevado, la deducción no puede superar el 30 % de los ingresos sin incluir impuestos del trabajador extranjero temporal.

Dicho esto, un pequeño subgrupo de trabajadores está ocupando puestos poco cualificados, pero con salarios elevados, incluidos en el marco del nuevo componente agrícola y de transformación de pescado (p. ej., en 2022, el Programa TET aprobó 32 puestos poco cualificados en función del componente de salarios elevados para trabajos agrícolas admisibles).