



Montréal le 24 janvier 2011

Mme Kathleen Weil
Ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles
360, rue McGill, 4^e étage
Montréal (Québec)
H2Y 2E9

Objet : Règlement modifiant le Règlement sur la sélection des ressortissants étrangers

Madame la Ministre,

Le Front de défense des non-syndiqués (FDNS) désire, par la présente, réagir au projet de « Règlement modifiant le Règlement sur la sélection des ressortissants étrangers », paru dans la *Gazette officielle du Québec* du 15 décembre 2010.

Depuis quelques années, le Front de défense des non-syndiqués se penche sur la question du travail étranger temporaire au Québec et surtout sur la vulnérabilité de ces travailleuses et ces travailleurs qui viennent, de saison en saison, combler des besoins soi-disant « temporaires » de main-d'œuvre locale.

En tant que coalition, le FDNS regroupe près de 25 organisations qui partagent un objectif commun, soit d'améliorer les conditions de travail et de vie des personnes non syndiquées. Au cœur de plusieurs campagnes sur l'augmentation du salaire minimum, dont la vaste campagne de 2007-2008 qui a mené au dépôt de plus de 27 000 signatures à l'Assemblée nationale, le FDNS s'est aussi penché sur plusieurs questions relatives au droit du travail. Il a publié dans les années 1990 une recherche sur le travail précaire et a été très actif durant la dernière réforme de la Loi sur les normes du travail au début des années 2000. Il développe actuellement un plan d'action pour promouvoir l'amélioration des conditions de travail et de vie des personnes embauchées sous un des programmes temporaires de travail.

Le Québec et le Canada font de plus en plus appel à de la main-d'œuvre « migrante », c'est-à-dire des étrangères et des étrangers à qui l'on accorde un permis de travail temporaire en vertu de

certain programmes fédéraux et qui doivent retourner dans leur pays d'origine à la fin de leur contrat. Au Québec, les travailleuses et les travailleurs migrants viennent occuper des emplois qui ne trouvent pas preneur dans la main-d'œuvre locale, essentiellement à cause des conditions difficiles. Ces personnes proviennent généralement de pays du sud où le chômage et la pauvreté sévissent et elles ont un but bien précis : améliorer leurs conditions de vie et celles de leur famille.

En 2008, près de 6 627 travailleuses et travailleurs sont venus au Québec par l'intermédiaire de FERME pour travailler dans le secteur agricole¹. Sur ce nombre, 2 934 provenaient du Guatemala et ont été embauchés par l'intermédiaire du Programme des travailleurs étrangers temporaires peu qualifiés. On peut observer l'accroissement du recours à ce programme lorsqu'on compare avec les 215 personnes originaires du Guatemala qui sont venues travailler ici en 2003. En 2007, on atteignait déjà un nombre dix fois plus élevé avec un peu plus de 2 000 travailleuses et travailleurs. En 2008, près de 1 000 personnes se sont rajoutées. On peut donc constater que ce programme est en pleine expansion.

Malheureusement, ces personnes ont une connaissance limitée de notre société et les programmes d'accueil et d'intégration leur sont inaccessibles. Elles ignorent très souvent la langue, les services et les recours offerts par nos institutions. D'ailleurs, les subventions publiques aux associations et organismes communautaires qui pourraient les informer ou leur venir en aide sont presque inexistantes. Ces personnes représentent donc une main-d'œuvre fragilisée par le manque de ressources et plus vulnérable aux abus et aux mauvaises conditions de travail d'employeurs sans scrupule². D'autre part, ce que ces travailleuses et travailleurs désirent souvent plus que tout, c'est d'être rappelés par l'employeur l'année suivante. Et, bien sûr, plus ils sont dociles, plus ils augmentent leurs chances d'être rappelés. Quelle aubaine pour les employeurs !

Le FDNS croit donc qu'il est essentiel que soit mis en place un programme d'intégration des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires par la division des politiques et programmes d'intégration du MICC. Le développement de ce programme doit se faire en étroite collaboration

¹[\[http://www.fermequebec.com/realisations_temoignages.html\]](http://www.fermequebec.com/realisations_temoignages.html) (Consulté le 22 novembre 2010).

² Cette vulnérabilité est reconnue, entre autres, par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse dans le document « Notes de présentation aux audiences pancanadiennes du Comité permanent de la chambre des Communes sur la citoyenneté et l'immigration » 2008, p. 2, et par la vérificatrice générale du Canada dans son rapport de 2009 à la Chambre des communes, chapitre 2 « La sélection des travailleurs étrangers en vertu du programme d'immigration » p. 38.

avec les principales associations qui œuvrent auprès des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires. Aussi, que ce programme d'intégration des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires inclut un financement adéquat des organismes et associations communautaires pour :

- l'accueil, avec information aux droits dans leur langue;
- les cours de français de base;
- le soutien en cas de violation de droit ou d'accident de travail (incluant l'hébergement d'urgence pour travailleurs étrangers temporaires victimes d'abus par l'employeur ou par l'agence de placement ou de recrutement).

C'est pourquoi nous demandons que l'article 51.1 se lise comme suit :

*« Dans le cas où l'emploi offert requiert du ressortissant étranger un niveau de compétence qui est inférieur à « B » au sens de la classification nationale des professions et que la période de séjour temporaire pour travailler au Québec est de plus de 30 jours, cet emploi doit, de plus, être assorti d'un contrat de travail écrit avec l'employeur. **Ce contrat doit être écrit en français et aussi traduit dans sa totalité dans la langue maternelle du ressortissant étranger, ainsi que comporter les éléments suivants : ... »***

De plus, nous demandons :

Que l'accessibilité au cours de français à l'art. 51.1 a) ne soit pas limitée aux aides familiales, mais inclut l'ensemble des travailleuses et travailleurs temporaires qui ne comprennent pas le français ou qui ne peuvent s'exprimer oralement dans cette langue.

Que ces cours de français soient offerts par des organismes communautaires financés par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC).

Aussi, pour s'assurer du respect de la disposition prévue à l'art. 51.1 b), nous demandons :

Que les travailleuses et les travailleurs étrangers embauchés au Québec avec un permis de travail temporaire soient informés de leurs droits par les ministères ou institutions concernés,³ et ce, de manière adéquate et dans leur langue maternelle.

³ Plusieurs ministères peuvent être concernés, entre autres, le ministère du Travail, le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, le ministère de la Santé et des Services sociaux, etc.

Nous croyons également que le MICC devrait exiger que le gouvernement fédéral revoie l'obligation de résidence des aides familiales prévue au Programme des aides familiales résidentes (PAFR) ou de tout autres travailleuses ou travailleurs temporaires. Par exemple, dans le cas du PAFR, l'obligation de résider chez l'employeur isole les travailleuses et augmente les risques d'abus et leur vulnérabilité. Ainsi, il n'est pas rare qu'elles ne voient pas leur salaire majoré pour les heures supplémentaires ou qu'elles soient obligées d'être disponibles en tout temps. Elles sont aussi plus à risque d'être victimes de harcèlement psychologique ou d'autres formes de violence. Leur capacité à dénoncer les situations abusives est donc restreinte de façon importante par crainte de subir des représailles de la part de l'employeur ou de perdre leur emploi.

Pour mieux protéger les travailleuses et les travailleurs temporaires qui ont l'obligation de résidence, il faudrait donc inclure à l'article 51.1 que le contrat de travail doit comporter une disposition selon laquelle la travailleuse ou le travailleur n'est pas obligé par ce contrat de travail ou tenu par la loi :

- de vivre dans un lieu de résidence offert par l'employeur;
- le cas échéant, le droit en tout temps de déterminer, sans avoir à demander l'avis de son employeur, la nature des visites personnelles au sein de son lieu de résidence;
- le droit de quitter à tout moment le lieu de résidence fourni par l'employeur sans que cela ne soit considéré par l'employeur comme un manquement à son contrat de travail.

La délivrance des avis relatifs au marché du travail

Les personnes qui viennent travailler temporairement au Québec doivent obtenir un Certificat d'acceptation du Québec, émis par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC).

Le gouvernement du Québec pourrait toutefois aller plus loin dans son implication. Il pourrait coordonner les programmes de travail étranger temporaires au Québec. Déjà, l'existence de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) occupe une place privilégiée qui lui permettrait d'émettre des avis relatifs au marché du travail québécois. En effet, elle chapeaute les comités sectoriels de main-d'œuvre qui sont les mieux placés pour définir les besoins de leur secteur d'activité. Cette commission offre aussi l'avantage de regrouper, dans une même

structure, à la fois des organisations syndicales, des employeurs, des organismes communautaires et le gouvernement. Cette coordination pourrait se faire en collaboration avec le MICC et ainsi assurer une meilleure harmonisation entre les différents programmes et les mesures prises pour recruter des travailleuses et travailleurs localement.

C'est pourquoi nous demandons que l'article 51 f) se lise comme suit :

« L'emploi offert au ressortissant étranger doit respecter les conditions suivantes :

f) il entraînera vraisemblablement des effets positifs ou neutres sur le marché du travail au Québec, le ministre fondant **son évaluation sur un avis émis par la Commission des partenaires du marché du travail** qui prendra en compte la création directe ou le maintien d'emplois, le développement ou le transfert de compétences ou de connaissances ou la résorption d'une pénurie de main-d'œuvre dans la profession ou le métier en cause. »

De plus, nous croyons aussi que le libellé de l'art. 51 e) est incomplet. Nous croyons que, pour bien s'assurer que l'employeur respecte la législation en matière de relations de travail, le règlement devrait faire mention explicitement du respect des normes minimales de travail et des normes en matière de santé sécurité.

À cet effet, la Commission des normes du travail décelait d'ailleurs certaines infractions à la Loi sur les normes du travail lors d'enquêtes préventives effectuées à l'été 2009. Ces enquêtes ont été faites auprès de 82 entreprises agricoles des régions de Lanaudière, de Laval, des Laurentides et de la Montérégie et la rencontre de 1 689 travailleuses et travailleurs temporaires originaires du Mexique et du Guatemala⁴. Parmi les infractions constatées, on note que la majorité des travailleuses et travailleurs ont travaillé le 24 juin et que le coût de certains outils de travail comme les gants sont parfois payés par les salariés, ce qui signifie que la norme du salaire minimum n'est pas toujours respectée⁵. De plus, les frais d'hébergement exigés par les employeurs sont généralement de 45 \$ par semaine pour les travailleuses et travailleurs temporaires du secteur agricole qui viennent sous le programme des peu qualifiés. La Commission des normes du travail a aussi indiqué que ce montant était supérieur au montant

⁴ COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL. *Rapport annuel de gestion 2009-2010*, Québec, 2010; p. 33.

⁵ Information transmise par la Commission des normes du travail dans le cadre d'une rencontre du FDNS le 3 avril 2010.

prévu par la Loi sur les normes du travail qui est de 20 \$ par semaine pour une chambre ou de 40 \$ par semaine pour chambre et pension⁶.

Nous demandons donc que l'art. 51 e) se lise comme suit :

« L'emploi offert au ressortissant étranger doit respecter les conditions suivantes :

e) il n'émane pas d'un employeur qui au cours des deux dernières années précédant la demande de certificat d'acceptation, **a commis une infraction à la législation en matière de normes minimales de travail, de santé et de sécurité au travail** ou de toutes autres infractions à la législation en matière de relations du travail applicables au Québec. »

Malgré l'ajout de l'article 51 e), nous croyons que les travailleuses et les travailleurs ne sont pas à l'abri d'être embauchés par un employeur qui ne respecte pas les lois du travail applicable au Québec. Certains facteurs liés au programme freinent l'exercice des droits, comme la validité du permis de travail qui repose sur leur lien d'emploi, l'obligation de résidence chez l'employeur pour les aides familiales et les travailleurs agricoles ou l'absence de procédure d'appel en cas de rapatriement par l'employeur. Leur capacité à dénoncer les situations abusives est donc restreinte de façon importante. De plus, lorsque des infractions sont dénoncées, ces personnes font face à plusieurs embûches dans le déroulement des procédures, particulièrement quand elles ont été rapatriées⁷.

C'est pourquoi nous demandons :

Que soit prévus à la Loi sur l'immigration des mécanismes d'inspections auprès des employeurs qui embauchent du personnel par le biais du Programme des travailleurs agricoles saisonniers du Canada, du Programme des travailleurs étrangers temporaires ou du Programme des aides familiales résidentes pour vérifier l'application des lois du travail au Québec et que l'anonymat des travailleuses et des travailleurs soit préservé.

Ce mécanisme d'inspection devrait permettre de débusquer formellement les employeurs fautifs et de les exclure du programme en cas de non-respect des lois du travail. Il vise aussi à s'assurer

⁶ Information transmise par la Commission des normes du travail dans le cadre d'une rencontre du FDNS le 3 avril 2010.

⁷ Voir à cet effet la décision interlocutoire de la Commission des relations de travail : Edye Geovani Chamale Santizo c. Le Potager Riendeau inc.

que l'exclusion du programme ne repose pas uniquement sur les épaules des travailleuses et travailleurs par l'intermédiaire de processus juridiques qui leur sont quasi inaccessibles.

C'est pourquoi nous demandons aussi pour faciliter l'exercice des droits des travailleuses et des travailleurs étrangers temporaires et pour favoriser l'identification d'employeurs fautifs :

Que soit mis en place un mécanisme qui permet le traitement rapide et prioritaire des plaintes déposées par les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires à la Commission des normes du travail à la Commission de la santé et de la sécurité du travail, à la Commission des droits de la personne et des droits la jeunesse ou de tout autres institutions habiletés à entendre une travailleuse ou un travailleur ;

Que soient établis des moyens procéduraux (ex. : témoignage par affidavit ou vidéo-conférence) qui facilitent l'accès aux tribunaux administratifs en cas de plainte, lorsque le travailleur a été obligé de quitter le territoire (CRT, CLP, tribunal des droits de la personne, etc.) ;

Que soit prévu à la Loi sur l'immigration un registre des employeurs embauchant de la main-d'oeuvre étrangère, dont fera partie un registre public des employeurs ayant commis des violations graves contre des employés étrangers.

Le rapport Arthurs, sur l'examen des normes fédérales du travail ⁸ va d'ailleurs dans ce sens et partage nos préoccupations sur la situation des travailleuses et travailleurs migrants. Il insiste sur la nécessité de mettre en place des mesures adéquates permettant une meilleure protection de ces personnes, notamment par un mécanisme accéléré de traitement des plaintes. Il reconnaît leur vulnérabilité, leur isolement, tant sur le plan physique que linguistique et leur méconnaissance de leurs droits. Il recommande donc, entre autres, d'inspecter les milieux de travail pour assurer une surveillance accrue de l'application des normes du travail par les employeurs agricoles.

⁸ En octobre 2004, le ministre fédéral du Travail mandatait monsieur Harry Arthurs pour effectuer un examen complet de la partie III du *Code canadien du travail*. Trois conseillers experts l'ont soutenu dans cette tâche : Sherry Liang, Daphne Taras et Gilles Trudeau. Le rapport final, « *Équité au travail : des normes du travail fédérales pour le XXI siècle* », rendu public en octobre 2006, est disponible en ligne : www.tf-fls.gc.ca. (voir p.260 à 264).

Le certificat d'acceptation

Les personnes qui viennent travailler temporairement au Québec doivent obtenir un Certificat d'acceptation du Québec, émis par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC). Pour les personnes qui viennent travailler dans le secteur agricole sous le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) ou le Programme des travailleurs étrangers temporaires peu qualifiés (PTET-PQ), cette démarche est effectuée par l'employeur. Dans le cas des aides familiales résidentes et de toutes autres personnes qui viennent travailler temporairement au Québec par le PTET-PQ, cette demande est faite par la travailleuse ou le travailleur.

Les personnes qui viennent travailler au Canada par l'intermédiaire de l'un de ces programmes se voient d'abord octroyer un visa de travail temporaire pouvant varier de quelques semaines à plusieurs mois. Un permis de travail est alors délivré auquel doit figurer le nom de l'employeur. On parle alors d'un permis nominatif et plusieurs personnes qui l'obtiennent ont également l'obligation de résider chez l'employeur.

Deux éléments retiennent notre attention dans les modifications proposées par le projet de règlement sur la délivrance du certificat d'acceptation.

D'abord, l'article 50 c) stipule que « *Le ministre délivre sur demande, un certificat d'acceptation à un ressortissant étranger désirant séjourner temporairement au Québec pour travailler et qui satisfait aux conditions suivantes : c) il s'engage, sauf s'il est un travailleur agricole, à travailler pour l'employeur indiqué dans sa demande.* ». Nous croyons que la délivrance du certificat d'acceptation devrait être moins contraignante, et que le certificat devrait être plutôt délivré pour un secteur d'activité spécifique.

Nous demandons donc :

Que l'art. 50 c) se lise comme suit : il s'engage à travailler au sein du secteur d'emploi indiqué dans sa demande ;

Que l'article 50 b) soit rayé ;

Que l'article 50 d) se lise comme suit : il répond aux conditions d'accès à cette profession prévues à la classification nationale des professions.

La caducité du certificat d'acceptation

Les gouvernements provinciaux ont des obligations. Ils ont la responsabilité de légiférer et de définir les droits de la personne, les normes d'emploi, les lois sur la santé et la sécurité au travail et les normes de santé pour l'inspection des logements des travailleuses et des travailleurs temporaires. Ils doivent également veiller à l'application de ces différentes lois.

Un des enjeux importants pour les travailleuses et les travailleurs étrangers temporaires réside dans le respect de la Loi sur les normes du travail et de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles par les employeurs et dans l'application des différents recours qui leur sont offerts. Très peu de travailleuses et de travailleurs exercent des recours, par exemple, dans des situations de pratiques interdites (comme un congédiement pour cause de maladie), de congédiement injuste ou pour une infraction d'ordre pécuniaire.

Nous croyons que la caducité du certificat d'acceptation prévue à l'article 15.2 devrait prévoir une exception en cas de non-renouvellement ou d'invalidité qui pourrait être due à un comportement abusif par l'employeur.

Nous demandons donc :

Que les travailleuses ou les travailleurs étrangers temporaires soient autorisés à demeurer au Canada et au Québec durant l'enquête ou la médiation offerte par la Commission des normes du travail, la Commission de la santé sécurité au travail ou tout autres institutions visant à appliquer les lois du Québec;

Que toutes les personnes travaillant au Québec soient protégées par la *Loi sur les normes du travail*, la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles*, et ce, sans égard au statut d'immigration ou à la validité du permis de travail.

Conclusion

Nous souhaitons que le MICC s'assure que les contrats de travail délivrés aux travailleuses et travailleurs temporaires respectent les droits fondamentaux qui sont définis et protégés par la Charte québécoise des droits et libertés de la personne. La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse rendait d'ailleurs public, en juin 2010, un avis sur l'applicabilité de la

Charte aux travailleuses et travailleurs migrants⁹. Elle conclut que les contrats de travail signés dans le cadre des programmes temporaires de travail¹⁰ sont assujettis à la Charte du Québec à moins que l'employeur ne soit une entreprise fédérale. Elle stipule aussi que le statut des travailleuses ou des travailleurs ne les empêche pas de bénéficier de la protection de la Charte du Québec.

Les personnes qui viennent travailler dans le cadre de ces programmes temporaires de travail connaissent bien peu leurs droits et sont souvent victimes d'abus. Leurs conditions de logement sont parfois déplorables. Il arrive que leur salaire ne soit pas versé, que des accidents de travail ne soient pas déclarés et que certains employeurs peu scrupuleux confisquent leurs documents personnels, tels les passeports, billets d'avion, cartes d'assurance santé, etc. Beaucoup d'amélioration reste à faire pour vraiment mieux protéger les travailleuses et les travailleurs temporaires et responsabiliser les employeurs qui les embauchent. Le Front de défense des non-syndiqués croit que les modifications proposées peuvent faire une vraie différence.

Veillez recevoir, Madame la Ministre, nos salutations distinguées.

Mélanie Gauvin
Coordonnatrice
et porte parole du FDNS

⁹ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. L'applicabilité de la Charte des droits et libertés de la personne aux travailleurs migrants, juin 2010, 41 p.

¹⁰ PAFR, PTAS et PTET-PQ