CRC – 043M
C.P. – Nouvelle politique d'immigration

FDNS
Front de Défense des Non-SyndiquéEs

Mémoire déposé à la Commission des relations avec les citoyens de l'Assemblée nationale dans le cadre des consultations et auditions publiques sur la politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion



Montréal, le 9 février 2015

Le Front de défense des non-syndiquéEs (FDNS) désire, par la présente, émettre ses commentaires dans le cadre des consultations qui sont actuellement en cours sur la nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion.

Le Front de défense des non-syndiquéEs (FDNS)

Le FDNS est une coalition qui existe depuis maintenant 35 ans et regroupe près de 25 organisations communautaires et syndicales. L'ensemble des membres partagent un objectif commun : l'amélioration des conditions de travail et de vie des personnes non syndiquées[1]. Depuis plusieurs années, le FDNS se penche sur la question du travail étranger temporaire peu spécialisé au Québec et, surtout, sur la vulnérabilité de ces travailleuses et ces travailleurs[2]. Le FDNS compte d'ailleurs un comité de travail spécifique sur la question, composé à la fois d'organisations qui œuvrent auprès des travailleuses et travailleurs temporaires, comme l'Association des aides familiales du Québec ou le Centre des travailleurs immigrants, d'organismes de défense des droits des travailleuses et travailleurs, comme Au bas de l'échelle et la Ligue des droits et libertés, et des organisations syndicales, comme le Service de solidarité internationale de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec et le Conseil central du Montréal métropolitain CSN[3].

Le travail étranger temporaire se distingue par sa complexité et ses multiples ramifications qui nous obligent à prendre en compte différentes perspectives : le respect des droits fondamentaux, les politiques de migration et d'immigration, ainsi que les différentes législations du travail et leurs mécanismes d'application.

Dans l'élaboration d'une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion qui se veut rassembleuse et qui renforce notre cohésion sociale autour d'un projet collectif de développement d'une société inclusive, il ne faut pas mettre à l'écart les personnes qui viennent travailler ici par l'intermédiaire de programmes de travail temporaire. Au contraire, il faut reconnaître leur apport essentiel à la société et fonder l'orientation de la politique, à leur égard, sur la reconnaissance de leurs droits et libertés. Cette politique est l'occasion pour le Québec de faire valoir que, non seulement nous souhaitons que les personnes immigrantes s'épanouissent pleinement, mais que nous formons aussi une société juste et respectueuse de toutes personnes venant de l'étranger, des droits humains et du droit du travail.

[1] Voir annexe 1 liste des membres du FDNS

[2] Dès 2008 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.

[3] Voir annexe 1 liste des membres du comité de travail

Mise en contexte

Notre attention se porte plus particulièrement sur les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires les plus vulnérables, soit celles et ceux qui sont peu qualifiés[4]. Qu'elles soient travailleurs agricoles, aides familiales ou de toutes autres professions peu spécialisées, ces personnes viennent occuper des emplois dans des secteurs d'activité où il y a, soi-disant, des besoins de main-d'œuvre ponctuels et pressants des employeurs du Québec. Dans la lignée des déclarations du Vérificateur général du Canada, comme de plusieurs études, on peut toutefois s'interroger sur cette prétendue pénurie qui semble bien davantage renvoyer à un problème de rémunération et de conditions de travail[5]. Aussi, force est toutefois de constater que certains besoins ponctuels s'avèrent plutôt des besoins récurrents de main-d'œuvre. Le secteur agricole en est le meilleur exemple.

Par l'intermédiaire de ces programmes, les entreprises cherchent une main-d'œuvre peu coûteuse, disponible en tout temps, soumise et non organisée collectivement. Parallèlement, les travailleuses et les travailleurs, pour qui venir au Canada représente une opportunité, proviennent de pays et de milieu pauvres. Leur but est d'améliorer leurs conditions et celles de leur famille. Ce que toutes ces personnes désirent souvent plus que tout, c'est d'être rappelé par l'employeur l'année suivante. Il est donc facile de les maintenir dans un état de vulnérabilité et même dans un état de servitude sur le marché du travail. Cet état peut même créer une concurrence déloyale ou être source de tension entre les travailleuses et les travailleurs québécois et celles et ceux qui viennent de l'étranger. D'autant plus qu'une menace réelle de rapatriement existe et que les employeurs ont beaucoup de pouvoir à ce sujet.

Ces personnes ont aussi 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[6]. D'ailleurs, les subventions publiques aux associations et organismes communautaires qui pourraient les informer ou leur venir en aide sont presque inexistantes[7].

---

[4] Le Programme des travailleurs agricoles saisonniers, le Programme des travailleurs étrangers temporaires peu spécialisés et son volet agricole ou le Programme des aides familiaux.

[5] Mathieu Arès et Yanick Noiseux, « La syndicalisation des travailleurs agricoles migrants au Québec: Du débat en cour au débat de société» (2014) 49 Revue Interventions économiques, en ligne: http://interventionseconomiques.revues.org.proxy.bibliotheques.uqam.ca:2048/2001
; Dominique M. Gross, Temporary Foreign Workers in Canada: Are They Really Filling Labour Shortages? Avril 2014, en ligne: http://www.cdhowe.org/pdf/commentary_407.pdf
Canada, Bureau du vérificateur général du Canada, « La sélection des travailleurs étrangers en vertu du programme d'immigration », Rapport de la vérificatrice générale du Canada, ch 2, Ottawa, BVG, 2009 à la p 36.

[6] La Cour d'appel fédérale estime par exemple qu'il existe des contraintes objectives dans lesquelles sont ces travailleurs (l'ignorance de la langue, l'isolement des travailleurs, le fait que l'employeur n'avait pas remis de relevé d'emploi, ou encore en raison de la dépendance des travailleurs à l'égard des agences de recrutement). La Cour a estimé dans une affaire que ces contraintes ne leur permettaient pas de faire valoir leurs droits à des prestations sociale, par exemple (« 'severely hindered' from ascertaining his employment insurance rights »). Jesus v Canada (Attorney General), 2013 FCA 264.

[7] À la page 74 du document de référence, on fait mention d'un partenariat établi avec un seul organisme communautaire, qui oriente et qui informe les personnes venues ici sous le programme des aides familiaux résidents.

Le document de référence publié dans le cadre des consultations actuelles fait d'ailleurs une mention explicite, à la page 21, de l'importance d'accorder une attention particulière aux enjeux de la protection de leurs droits et du respect par les employeurs de leurs obligations. Vu l'intérêt croissant pour l'immigration temporaire de ces travailleuses et travailleurs peu spécialisés, il est temps que le Québec se positionne et adopte des moyens concrets pour adapter la législation et les politiques à cette nouvelle réalité.

Trois éléments permettent de caractériser les différents programmes temporaires de travail pour les personnes peu spécialisées. D'abord, les travailleuses et travailleurs obtiennent un permis de travail qui les lie à un seul employeur. Ensuite, dans certains cas, ces employeurs peuvent procéder à leur rapatriement dans le pays d'origine, sans procédure d'appel de leur part. Finalement, dans bien des cas, les travailleuses et les travailleurs ont l'obligation, par leur contrat de travail, de résider chez l'employeur. Ces trois éléments constituent des obstacles majeurs à l'exercice et au respect de leurs droits fondamentaux. Au même titre que l'ensemble de la main-d'œuvre salariée du Québec, ces personnes sont couvertes par les lois québécoises du travail et peuvent donc s'attendre légitimement à bénéficier des recours que l'on y trouve.

La Commission des droits de la personne et de la jeunesse reconnaît d'ailleurs clairement, dans son avis rendu public en février 2012, la discrimination systémique dont sont victimes ces personnes, tant par leur origine ethnique, leur race, leur condition sociale que leur langue. De plus, pour les travailleuses domestiques, on note une discrimination sexuelle marquée par leur grande vulnérabilité face aux recruteurs et aux employeurs.

Nous maintenons ainsi ces travailleuses et travailleurs dans une position subalterne sur le marché du travail par l'absence de mesures concrètes et spécifiques de protections à leur égard. Certains facteurs liés au programme freinent directement 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 travailleurs agricoles ou l'absence de procédure d'appel en cas de rapatriement par l'employeur. Leur capacité à dénoncer les situations abusives est 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 rapatriées[8]. Le droit d'accès à la justice demeure donc théorique pour la plupart de ces personnes.

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

Nos recommandations

Le gouvernement du Québec peut agir et prendre des mesures pour éviter les situations d'abus et soutenir réellement ces personnes. La révision de la Politique québécoise en matière d'immigration offre cette opportunité de les sortir de cette situation inacceptable, où le Québec possède une sous-classe de travailleuses et de travailleurs. Cette main-d'œuvre est fragilisée par le manque de ressource et plus vulnérable aux abus et aux mauvaises conditions de travail.

À l'instar de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse dans son mémoire déposé dans le cadre des consultations actuelles[9], nous demandons :

- **que le gouvernement utilise sa compétence législative en matière d'immigration afin de limiter le recours à des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires peu spécialisés en proposant, pour ceux-ci, des programmes d'immigration permanente.**

Par ailleurs, ce n'est pas l'ensemble des personnes qui viennent travailler temporairement ici qui souhaiteront immigrer. **Encore une fois, le gouvernement devrait utiliser sa compétence législative pour :**

- **que le Québec n'autorise l'embauche de travailleuses et travailleurs étrangers temporaires que sous permis de travail « semi-ouvert » (valide auprès de tous les employeurs d'un secteur), ou sous permis de travail « ouvert » (valide pour n'importe quels employeurs).**

Les gouvernements provinciaux ont également des obligations. Ils ont la responsabilité de légiférer et d'assurer le respect des droits de la personne, des normes d'emploi, des lois sur la santé et la sécurité au travail et des normes de santé pour l'inspection des logements des travailleuses et des travailleurs temporaires.

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 exercent des recours notamment, dans des situations de pratiques interdites (comme un congédiement pour l'exercice d'un droit), de congédiement injuste ou pour une infraction d'ordre pécuniaire.

Par exemple, dans le cas des travailleurs agricoles, l'obligation de résider chez l'employeur isole les travailleurs et augmente les risques d'abus et leur vulnérabilité. 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 lors de la rencontre de 1 689 travailleuses et travailleurs temporaires originaires du Mexique et du Guatemala[10]. 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

[9] http://www.cdpdj.qc.ca/Publications/memoire_politique-immigration_rapport.pdf consulté le 3 février 2015, p. 48
[10] COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL. *Rapport annuel de gestion 2009-2010*, Québec, 2010; p. 33.

étaient parfois payés par les salariés; ce qui signifie que la norme du salaire minimum n'est pas toujours respectée[11].

Aussi, il n'est pas rare que ces personnes soient obligées d'être disponibles en tout temps. Leur capacité à dénoncer les situations abusives est restreinte de façon importante par crainte de subir des représailles de la part de l'employeur ou de perdre leur emploi. Il faut donc prévoir dans la nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion des orientations et des mécanismes de protection envers ses personnes.

Il est donc essentiel :

- **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 toutes autres institutions habilitées à entendre une travailleuse ou un travailleur ;**

- **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 toutes autres institutions visant à appliquer les lois du Québec;**

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

- **que soit prévu par la politique ou la Loi sur l'immigration un registre des employeurs embauchant de la main-d'œuvre étrangère, dont fera partie un registre public des employeurs ayant commis des violations graves contre des employés étrangers;**

- **que soient prévus par la politique ou 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;**

- **que le mandat de ces inspections relève des autorités québécoises et non du secteur privé.**

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

Ce mécanisme d'inspection devrait permettre d'identifier 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 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. Déjà, en 2004, le rapport Arthurs, sur l'examen des normes fédérales du travail allait dans ce sens[12]. Il insistait 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 reconnaîssait leur vulnérabilité, leur isolement, tant sur le plan physique que linguistique et leur méconnaissance de leurs droits. Il y recommandait 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.

Pour mieux protéger les travailleuses et les travailleurs temporaires qui auraient à résider chez l'employeur, il faudrait de plus **que le contrat de travail comporte 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 le 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 soit considéré par l'employeur comme un manquement à son contrat de travail.**

Les conditions d'hébergement des travailleuses et travailleurs étrangers qui viennent au Québec et qui résident, volontairement ou non chez l'employeur, devraient être calquées sur le *Règlement sur les conditions sanitaires des campements industriels ou autres.*

- **Le gouvernement du Québec doit aussi élaborer des politiques et modifier les lois du travail pour garantir des conditions de travail décentes et abolir les exclusions :**
- **assurer aux travailleuses qui viennent au Québec par le Programme des aides familiales résidentes une couverture systématique de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles**;
- **garantir la liberté d'association et de négociation collective aux travailleuses et travailleurs agricoles et leur capacité à négocier librement, comme prévu au Code du travail et aux normes internationales du travail prévues à la Constitution canadienne;**

[12] 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).

- **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.**

Le FDNS croit aussi qu'il est essentiel que les changements proposés soient accompagnés par la mise en place d'un programme d'intégration. Le développement de ce programme doit se faire en étroite collaboration avec les principales associations qui œuvrent auprès des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires.

Il doit inclure des dispositions pour informer, à leur arrivée, les travailleuses et les travailleurs de leurs droits par les ministères ou institutions concernés,[13] et ce, de manière adéquate et dans leur langue maternelle. De plus, il est nécessaire que l'accessibilité au cours de français ne soit pas limitée aux aides familiales. Elle doit inclure l'ensemble des travailleuses et travailleurs temporaires qui ne comprennent pas le français ou qui ne peuvent s'exprimer oralement dans cette langue.

Le développement de ce programme doit aussi inclure un financement adéquat des organismes et associations communautaires pour :

- **l'accueil, avec information aux droits dans leur langue, notamment pour leur permettre de comprendre les instructions relatives aux produits toxiques ou aux procédés de travail sans risque pour leur santé ou celles des autres personnes de leur environnement;**
- **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).**

[13] Plusieurs ministères peuvent êtres 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.

Conclusion

La nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion doit donner des orientations claires pour s'assurer que les conditions de travail et de vie offertes aux travailleuses et travailleurs étrangers 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 migrants[14]. Elle conclut que les contrats de travail signés dans le cadre des programmes temporaires de travail[15] 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 québécoise des droits et libertés de la personne.

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 ou une maladie professionnelle 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 mieux protéger les travailleuses et les travailleurs temporaires et responsabiliser les employeurs qui les embauchent. Le Front de défense des non-syndiquéEs croit que la nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion peut être un moteur de changement et apporter une orientation axée sur le respect de leurs droits. **Les travailleuses et les travailleurs migrants ne sont pas des marchandises !**

[14] 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.
[15] PAF, PTAS et PTET

Annexe 1

MEMBRES DU FRONT DE DÉFENSE DES NON-SYNDIQUÉ-E-S

Association des aides familiales du Québec
Action Travail des femmes (ATF)
Au bas de l'échelle
Centrale des syndicats du Québec (CSQ)
Centre des travailleuses et travailleurs immigrants
Centre d'information, de références et de services
Carrefour d'aide aux non-syndiqué-e-s (CANOS)
Confédération des syndicats nationaux (CSN) - comité de la condition féminine
Conseil central du Montréal métropolitain - CSN
Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)
Conseil régional - FTQ - du Montréal métropolitain
Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
Fédération Étudiante Universitaire du Québec (FEUQ)
Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec inc.
Illusion Emploi
Jeunesse ouvrière chrétienne nationale du Québec
Jeunesse ouvrière chrétienne de Montréal
L'R des centres de femmes du Québec
Mouvement Action Chômage de Montréal
Mouvement des travailleurs chrétiens national
Regroupement des aidantes et aidants naturels de Montréal

COMITÉ TRAVAIL MIGRANT DU FRONT DE DÉFENSE DES NON-SYNDIQUÉ-E-S

Au bas de l'échelle
Association des aides familiales du Québec (AAFQ)
Centre des travailleuses et des travailleurs immigrants (CTI)
Centre international de solidarité ouvrière (CISO)
Centre Justice et foi
Comité d'action contre la traite humaine interne et internationale (CATHII)
Conseil central du Montréal métropolitain-CSN (CCMM-CSN)
Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
Ligue des droits et libertés