



**Mémoire déposé à la Commission des relations avec les citoyens de
l'Assemblée nationale dans le cadre des consultations et auditions publiques
sur le projet de loi n°77 : Loi sur l'immigration au Québec**

**Par le Comité travail migrant du
Front de défense des non-syndiqués (FDNS)**

Montréal, le 15 février 2016

Le Front de défense des non-syndiqués (FDNS)

Le Front de défense des non-syndiqués (FDNS) désire, par la présente, émettre ses commentaires dans le cadre des consultations qui sont actuellement en cours sur le projet de loi n°77, Loi sur l'immigration au Québec.

Le FDNS est une coalition qui existe depuis maintenant plus de 35 ans et qui 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 syndiquées¹. 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, telle que reconnue par la Commission des droits de la personne et des droits des jeunes². 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 et travailleuses 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 la Confédération des syndicats nationaux³.

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.

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 plus récemment dans l'avis de décembre 2011 « La discrimination systémique à l'égard des travailleuses et travailleurs migrants » 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

Dans le cadre des présentes consultations, notre attention se porte plus particulièrement sur les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires les plus vulnérables, soit celles et ceux qui sont peu qualifiés. 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, de l'avis de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse ainsi que de plusieurs études, on peut s'interroger sur ces pénuries temporaires de main-d'œuvre qui semble être bien davantage permanentes et renvoyer à un problème de rémunération et de conditions de travail⁴. 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 milieux 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 rappelées 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. D'autant plus qu'une menace réelle de rapatriement existe et que les employeurs ont beaucoup de pouvoir à ce sujet. 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.

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 institutions⁵. D'ailleurs, les subventions publiques aux associations et organismes communautaires qui pourraient les informer ou leur venir en aide sont presque inexistantes.

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

⁴ 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., Commission des droits de la personne et de la jeunesse, *La discrimination systémique à l'égard des travailleuses et des travailleurs migrants*, M. Carpentier, 2011, p. 93, 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* ; 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

⁵ 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 sociales, par exemple (« 'severely hindered' from ascertaining his employment insurance rights »). *Jesus v Canada (Attorney General)*, 2013 FCA 264.

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 de décembre 2011, 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 aides familiales, on note une discrimination basée sur leur sexe et une 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 protection 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 rapatriées⁶. Le droit d'accès à la justice demeure donc théorique pour la plupart de ces personnes.

⁶ Voir à cet effet la décision interlocutoire de la Commission des relations de travail : Edye Geovani Chamale Santizo c. Le Potager Riendeau inc.

Recommandations du Front de défense des non-syndiqués

Depuis plusieurs années, le FDNS milite pour que les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires peu qualifiés aient accès à la résidence permanente. Nous avons suggéré que le gouvernement du Québec prenne exemple sur le Manitoba et permette l'accès à la résidence permanente par l'intermédiaire du programme de l'expérience québécoise. Malheureusement cette voie n'est offerte, pour le moment, qu'aux travailleuses et travailleurs qualifiés.

Le projet de loi prévoit à l'article 17 qu'un « *ressortissant étranger qui séjourne au Québec à titre temporaire peut présenter une demande de sélection dans le cadre d'un programme d'immigration destiné à permettre son établissement à titre permanent* », toutefois, les conditions et les critères de sélection applicables seront déterminés par règlement.

Le FDNS souhaite que cet article soit une ouverture pour que les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires peu qualifiés puissent s'inscrire dans le processus d'immigration permanent. De plus, il faut, de manière urgente, accorder à nouveau la possibilité aux femmes qui viennent comme aides familiales d'appliquer à la résidence permanente.

Par ailleurs, ce n'est pas l'ensemble des personnes qui viennent travailler temporairement ici qui souhaiteront immigrer. **Nous croyons que le gouvernement devrait légiférer pour :**

- **que le Québec n'autorise l'embauche de travailleuses et de 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).**

De plus, cette main-d'œuvre est fragilisée par le manque de ressources et plus vulnérable aux abus et aux mauvaises conditions de travail. Les pratiques relatives au rapatriement sont menaçantes et accorde aux employeurs un pouvoir de contrôle malsain sur les travailleuses et les travailleurs. Pour éviter que le Québec ne possède une sous-classe de travailleuses et de travailleurs, nous recommandons :

- **que la Loi sur l'immigration et son règlement indique clairement que les employeurs n'ont aucun pouvoir en terme d'immigration. Lorsqu'un employeur met fin à un contrat de travail avec une travailleuse ou un travailleur avant la fin indiqué sur le contrat, cette personne doit pouvoir rester au Québec afin de chercher un nouvel emploi et obtenir un nouveau permis de travail.**

Le Québec a également des obligations. Il a 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 étrangers temporaires. Le gouvernement du Québec peut agir et nous croyons que le projet de loi à l'étude doit être bonifié pour mettre en place des mesures pour éviter les situations d'abus.

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. 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 par crainte de subir des représailles de la part de l'employeur ou de perdre leur emploi. **Il faut donc prévoir dans la nouvelle Loi sur l'immigration et son règlement, 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, de l'équité, de la santé et de la sécurité au 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 Québec, avec un permis de travail ouvert, durant l'enquête ou la médiation offerte par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la 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 (Tribunal administratif du travail, Tribunal des droits de la personne, etc.) ;**
- **que soit prévu par la Loi sur l'immigration et son règlement un registre des employeurs embauchant de la main-d'œuvre étrangère. Ce registre doit être public et servir de ressource pour les travailleuses et les travailleurs ayant besoin de changer d'employeur au Québec. Il doit également contenir un registre public des employeurs ayant commis des violations graves contre des travailleuses et travailleurs étrangers ;**
- **que soient prévus par la Loi sur l'immigration et son règlement 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 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.**

Ces mécanismes d'inspection devraient permettre d'identifier formellement les employeurs fautifs et de les exclure du programme en cas de non-respect des lois du travail. Déjà, en 2004, le rapport Arthurs, sur l'examen des normes fédérales du travail allait dans ce sens⁷. 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 reconnaissait leur vulnérabilité, leur isolement, tant sur le plan physique que linguistique et leur méconnaissance de leurs droits.

Pour mieux protéger les travailleuses et les travailleurs temporaires qui auraient à résider chez l'employeur, la Loi sur l'immigration et son règlement devrait comporter **une disposition selon laquelle la travailleuse ou le travailleur n'est pas obligé par son 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.**

D'ailleurs, 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 comme aides familiales 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 garantir leur capacité à négocier librement, comme prévu aux normes internationales du travail ;**
- **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.**

⁷ 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).

Conclusion

Le FDNS croit aussi qu'il est essentiel que les changements proposés à la Loi sur l'immigration et son règlement 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 et syndicats 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,⁸ et ce, de manière adéquate et dans leur langue maternelle. De plus, il est nécessaire que l'accessibilité aux 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).**



⁸ 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.

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)

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