



Mémoire présenté  
par la  
Confédération des syndicats nationaux

dans le cadre du projet de règlement modifiant  
le règlement sur l'immigration  
et la protection des réfugiés

15 juin 2013

Confédération des syndicats nationaux  
1601, avenue De Lorimier  
Montréal (Québec) H2K 4M5  
Téléphone : 514 598-2271  
Télec. : 514 598-2052  
[www.csn.qc.ca](http://www.csn.qc.ca)

## **Présentation de la CSN**

La Confédération des syndicats nationaux (CSN) est une organisation syndicale composée de plus de 2100 syndicats qui regroupe plus de 300 000 travailleuses et travailleurs réunis sur une base sectorielle ou professionnelle dans huit fédérations, ainsi que sur une base régionale dans treize conseils centraux, pour l'ensemble du territoire du Québec. La CSN œuvre pour une société solidaire, démocratique, juste, équitable et durable. À ce titre, elle s'engage dans plusieurs débats qui animent la société canadienne.

La Confédération des syndicats nationaux (CSN) se préoccupe des questions reliées à l'immigration depuis de nombreuses années. Un comité confédéral a été créé en 1986 avec pour mandat de proposer des orientations au comité exécutif de la CSN sur ces questions et de recommander les moyens d'action appropriés.

Au fil des ans, la CSN s'est prononcée à plusieurs reprises sur les questions d'immigration. Elle a participé à toutes les consultations gouvernementales sur les niveaux d'immigration, sur la politique contre le racisme, sur l'accès aux professions et métiers réglementés, etc. La CSN a alors fait valoir, entre autres, ses recommandations sur l'intégration et le maintien sur le marché du travail des personnes immigrantes et plus largement sur l'accueil et l'intégration des nouveaux arrivants et sur les difficultés que vivent les personnes des minorités visibles.

En 2007, la CSN a approfondi sa réflexion et adopté en conseil confédéral des recommandations pour l'amélioration de la situation des personnes réfugiées. En 2009, elle a participé activement aux consultations fédérale et québécoise sur la question des travailleuses et travailleurs temporaires, et également a adopté en conseil confédéral, des orientations en la matière.

## **Le recours à la main-d'œuvre temporaire**

La présence sur le marché du travail des travailleuses et des travailleurs migrants, c'est-à-dire de personnes en provenance de l'étranger à qui l'on accorde un permis de travail temporaire, est devenue une réalité tant au Québec qu'au Canada et ailleurs dans le monde. Les préoccupations autour de ce phénomène s'inscrivent dans un contexte beaucoup plus large au plan international.

Dans le contexte démographique et économique mondial actuel, les organisations syndicales considèrent que les mouvements de main-d'œuvre légaux ou illégaux sont des phénomènes incontournables et revendiquent une prise en charge par l'ONU des discussions internationales sur les politiques de migration. Ces politiques doivent être fondées sur le respect des droits de tous les travailleurs et travailleuses (migrants et non migrants), et elles doivent permettre une pleine participation des syndicats et des organisations non gouvernementales.

Le recours à la main-d'œuvre temporaire va en augmentant au Canada et au Québec et trouve sa légitimité dans un contexte de rareté de la main-d'œuvre. Il peut s'avérer nécessaire. Cependant, nous croyons qu'il doit être bien encadré. La prudence et la vigilance sont de mise, car les effets pervers de tels programmes sont réels.

C'est le cas pour les pays d'origine à cause des impacts parfois déstructurants dans les communautés et du fait que ces pays se trouvent souvent privés des travailleuses et des travailleurs les plus instruits. C'est aussi le cas pour le pays d'accueil où l'on peut craindre des pressions à la baisse sur les conditions de travail dans certains secteurs, surtout quand des employeurs utilisent ces programmes de façon malveillante.

Il ne faudrait pas qu'un recours trop facile à une main-d'œuvre étrangère encourage l'ineptie des gouvernements à assurer une formation qualifiante au plus grand nombre et celle des entreprises à investir dans la formation de leurs travailleuses et travailleurs.

La recherche de solutions aux pénuries ne devrait pas exclure la possibilité de rehausser les conditions salariales et l'examen du comportement des employeurs dans des secteurs boudés par la main-d'œuvre locale. Ces secteurs sont souvent ceux où le travail est particulièrement dur.

Les syndicats sont absents de tous les processus encadrant le recours à la main-d'œuvre temporaire. Ils sont, entre autres, exclus de l'analyse qui mène à « l'avis relatif au marché du travail » qui permet ce recours. Cette analyse, faite actuellement conjointement par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) et le MICC, doit faire la démonstration que l'offre d'emploi à des travailleurs temporaires doit avoir un effet positif ou neutre sur le marché du travail.

Au Québec, la Commission des partenaires du marché du travail est une structure où les organisations syndicales, les employeurs, les organismes communautaires et le gouvernement siègent. Elle chapeaute les comités sectoriels de main-d'œuvre qui sont très au fait des besoins en main-d'œuvre dans leur secteur. Elle travaille déjà à trouver des solutions en matière de transfert de compétences d'une profession ou d'un métier à un autre, aux problèmes de pénurie, de reconnaissance des compétences, etc. Elle pourrait fort bien s'acquitter, en collaboration avec le MICC, de la coordination des programmes de travailleuses et travailleurs étrangers temporaires.

Les liens pourraient être ainsi plus directs entre les différents programmes et mesures mis en place pour l'emploi de la main-d'œuvre locale incluant les immigrantes et les immigrants déjà sur place qui trouvent difficilement un emploi.

### **Les conditions des travailleurs et travailleuses temporaires**

Les travailleurs migrants se trouvent majoritairement dans des secteurs d'activité qui ne trouvent pas preneurs dans la population locale en raison de la pénibilité du travail ou de conditions de travail inadéquates. On les retrouve notamment, sur les fermes du Québec, dans le secteur de la foresterie, des mines, de l'industrie de la transformation alimentaire ou comme aide domestique, etc.

Pour ces travailleurs, la raison principale de venir ici est de nature économique. En provenance de pays frappés par la pauvreté et le chômage, ceux-ci voient une opportunité d'améliorer leur sort et celui de leur famille.

En effet, le salaire gagné au Québec peut permettre l'achat d'un terrain ou d'une maison, payer l'éducation des enfants, soigner un membre de la famille et répondre à d'autres nécessités dans leur pays d'origine.

Malheureusement pour certains de ces travailleurs et travailleuses, le rêve se transforme en cauchemar en raison des divers problèmes auxquels ils sont confrontés tels l'obligation de travailler pour un seul employeur et de résider dans ses installations, le manque de formation en santé et sécurité pour l'accomplissement du travail et les problèmes qui en découlent, la pénibilité du travail, la difficulté à exercer des recours, la non-maîtrise du français et l'isolement.

De plus, ces travailleuses et travailleurs ignorent souvent leurs droits, ainsi que les services et recours qui sont offerts par nos institutions. Les subventions aux associations et organismes communautaires qui ont pour mission d'informer et d'aider ces personnes sont presque inexistantes et les recours presque impossibles à mener à terme.

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) a publié en février 2012 un avis intitulé « La discrimination systémique à l'égard des travailleuses et travailleurs migrants » dans lequel elle réclame que le gouvernement du Québec modifie sa loi et ses programmes en matière d'immigration pour mettre fin à la discrimination systémique des travailleuses et travailleurs migrants.

Après l'analyse des conditions de recrutement et de travail de ces travailleurs, elle conclut « que les aides familiales résidentes, les travailleurs agricoles saisonniers et les autres travailleurs étrangers temporaires peu spécialisés sont victimes de discrimination systémique en raison de leur origine ethnique ou nationale, de leur race, de leur condition sociale, de leur langue et, dans le cas des aides familiales résidentes, de leur sexe » .

Cet avis constitue une confirmation juridique de la discrimination et des abus constatés par les organisations syndicales et de défense de droits depuis de nombreuses années. Il renforce les revendications portées par ces groupes.

## **Droit international**

Les pays membres de l'Organisation des Nations unies (ONU) et de l'Organisation internationale du travail (OIT) ont adopté des conventions sur les droits des travailleurs migrants. Le Canada n'a cependant pas encore ratifié la convention de l'ONU sur la protection de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (conjoint, enfants), qui reconnaît des droits supérieurs à ceux qu'offre actuellement le Canada :

- Droit à la protection de la vie privée;
- Interdiction de confisquer, de détruire ou de tenter de détruire des documents d'identité ou d'autorisation de séjour sur le territoire;
- Droit de recours en cas d'expulsion ou menace d'expulsion;

- Droit à des conditions de travail comparables aux personnes citoyennes du pays d'accueil;
- Droit à l'égalité de traitement dans les prestations;
- Droit à l'éducation pour ses enfants;
- Droit au libre-choix de la résidence;
- Droit de recours en cas de non-respect du contrat de travail;
- Interdiction de limiter le permis de travail à un seul employeur.

Il n'a pas ratifié non plus les trois conventions de l'OIT portant sur ce sujet : la Convention n° 97 sur les travailleurs migrants (révisée) (1949), la Convention n° 143 sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires) (1975) et la toute nouvelle Convention concernant le travail décent pour les travailleuses et les travailleurs domestiques (2011).

La CSN croit que le gouvernement fédéral doit signer et appliquer ces conventions.

### **L'employeur unique**

Les travailleuses et les travailleurs migrants sont placés en situation de vulnérabilité de par la nature même du contrat d'embauche qu'ils doivent signer. En effet, il s'agit d'un contrat avec un employeur unique pour la durée du séjour, dans lequel il n'est prévu aucune procédure d'appel en cas de congédiement, lequel mène automatiquement au rapatriement. À elle seule, la crainte d'être expulsé ou de ne pas pouvoir revenir travailler l'année suivante décourage toutes formes de plaintes de la part de ces travailleurs qui préfèrent subir des préjudices qui ne sont, par ailleurs, généralement pas tolérés dans notre société.

Les travailleuses et les travailleurs évitent donc de dénoncer des pratiques déloyales, arbitraires, contraires aux lois d'ordre public en raison de ce lien de subordination atypique et du manque de ressources pour se défendre. Certains parlent d'une forme d'esclavage moderne.

### **L'obligation de résidence chez l'employeur**

L'obligation de résidence chez l'employeur dans le cas des travailleuses et travailleurs domestiques et agricoles constitue une autre condition

inacceptable d'autant que des mesures de vérification des conditions d'hébergement ne sont prévues que pour le programme des travailleurs agricoles saisonniers.

Il peut être pratique et correct, dans certains cas, que ces personnes résident un certain temps chez l'employeur, mais l'obligation de le faire compromet le droit à la vie privée. Elle favorise non seulement le confinement de ces personnes sur leur lieu de travail, mais elle peut mener à des situations d'abus (logement non convenable, dépendance pour les déplacements, exploitations de toutes sortes, etc.).

### **La santé et la sécurité au travail**

Les travailleuses et les travailleurs migrants ne sont pas à l'abri de problèmes de santé et de sécurité au travail. Une recherche effectuée en 2006 par l'Institut Nord-Sud auprès de travailleurs agricoles étrangers qui œuvrent temporairement au Canada révèle que ceux-ci subissent des blessures aux vertèbres et aux genoux, des affections cutanées, des infections des voies respiratoires, de l'hypertension, des allergies et des problèmes de dépression surtout chez les travailleurs plus âgés.

D'une part, l'étude constate qu'« entre la moitié et le tiers des travailleuses et des travailleurs ont tendance de continuer à travailler plutôt que de risquer de perdre leur salaire ou bien d'être jugés comme n'étant pas aptes au point où ils pourraient être renvoyés chez eux » .

D'autre part, ceux qui se blessent ou deviennent malades à cause du travail peuvent avoir des soins tant qu'ils sont ici, mais le retour dans leur pays signifie la plupart du temps l'interruption de ces soins. Bien qu'ils soient couverts par la CSST, s'il y a contestation, leur recours tombe quand ils retournent dans leur pays. Notons que les travailleuses domestiques ne sont pas encore couvertes par la Loi sur la santé et la sécurité au travail.

### **La résidence permanente**

À l'exception des aides familiales et des travailleurs qualifiés, il est impossible pour les autres travailleuses et travailleurs migrants de demander la résidence permanente. Il est aussi difficile d'obtenir un permis de travail ou d'étude temporaire pour les membres de leurs familles, malgré une durée de séjour qui peut s'étendre jusqu'à 24 mois. Il est anormal que

ces travailleurs qui reviennent année après année, qui s'intègrent progressivement à notre société et qui comblent vraisemblablement un besoin sur le marché du travail, n'aient pas la possibilité de faire une demande de résidence permanente.

De plus, il s'avère injuste que ceux-ci ne puissent bénéficier d'un processus simplifié pour l'obtention d'un permis de travail ou d'étude temporaire pour leur conjoint et les enfants, comme peuvent le faire les travailleurs qualifiés qui viennent aussi travailler ici temporairement.

### **L'avis relatif au marché du travail**

Un des éléments clés du programme des travailleurs étrangers temporaires est l'avis relatif au marché du travail. Cet avis, essentiel à l'obtention du droit d'embaucher une main-d'œuvre étrangère, doit évaluer certains critères :

- L'effet du recrutement d'un travailleur étranger sur le marché du travail au Canada;
- Les efforts par les employeurs de recruter et de former des citoyens canadiens et des résidents permanents;
- La rémunération et les conditions de travail offertes aux travailleurs étrangers temporaires;

Seuls les employés de Citoyenneté et Immigration Canada et Ressources humaines et Développement des compétences Canada sont habilités à vérifier la véracité et le respect des avis relatifs au marché du travail obtenus par les employeurs. Compte tenu des ressources limitées de ces ministères et du grand nombre de demandes d'avis annuellement (55,501), il est irréaliste de croire qu'un véritable contrôle soit exercé. Ainsi, pour un meilleur encadrement et une plus grande transparence sur la conformité des avis relatifs au marché du travail, il faut que les avis soient publics et transmis aux syndicats et organismes concernés.

## **Nos positions**

Dans le cadre du projet de règlement modifiant le règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés, la CSN revendique une politique d'immigration qui intègre les éléments suivants concernant les travailleuses et travailleurs migrants :

1. La signature par le gouvernement fédéral de la Convention internationale de l'ONU, ainsi que des conventions de l'OIT concernant les travailleurs migrants et les travailleuses domestiques.
2. La possibilité pour les travailleuses et les travailleurs migrants de changer d'employeur.
3. La possibilité pour les travailleuses et les travailleurs migrants de choisir leur lieu de résidence.
4. Un système d'inspection des logements fournis par les employeurs pour en vérifier la qualité et les conditions de respect de la vie privée.
5. Un mécanisme qui permet à la travailleuse ou au travailleur de poursuivre ses recours jusqu'au bout, même s'il ou elle doit retourner dans son pays d'origine.
6. Une formation par les employeurs sur l'utilisation sécuritaire des équipements et du matériel.
7. Un mécanisme permettant aux travailleuses et aux travailleurs qui ont besoin de suivre un traitement en cas d'accident ou de maladie au travail de continuer d'être couverts une fois de retour chez eux.
8. La possibilité pour les travailleuses et les travailleurs migrants temporaires de demander le statut de résidence permanente au Canada dès la première année.
9. Un processus simplifié pour l'obtention d'un permis de travail ou d'étude temporaire pour les conjoints et les enfants des travailleurs et travailleuses temporaires.
10. L'obligation des employeurs de transmettre aux syndicats et aux organismes concernés une copie des avis relatifs au marché du travail obtenus.