

NI ÉTRANGERS, NI TEMPORAIRES

UN GUIDE D'ACCOMPAGNEMENT SYNDICAL
DES TRAVAILLEURS MIGRANTS

AVRIL 2025



NI ÉTRANGERS, NI TEMPORAIRES

UN GUIDE D'ACCOMPAGNEMENT SYNDICAL
DES TRAVAILLEURS MIGRANTS

AVRIL 2025

ÉQUIPE DE RÉDACTION

ROSALIE ARCHAMBAULT-DUFOURD
Université de Montréal

KARINE CRÉPEAU
FTQ

LAURA DEHAIBI
Université Laval/CRIMT

DALIA GESUALDI-FECTEAU
Université de Montréal/CRIMT

GUILLAUME LAVOIE
FTQ

PATRICE JALETTE
Université de Montréal/CRIMT

ASTRID MERCIER
Université de Montréal

MAXIME THIBAUT-LEBLANC
RATTMAQ

L'équipe de rédaction aimerait remercier **JESSICA TRÉPANIÉR-ST-GEORGES**
et **CATHERINE VEILLETTE** pour leur apport dans la préparation de ce Guide

JULIE GAUTHIER
graphisme et mise en forme

ISBN 978-2-89639-566-8



Réalisé grâce à la contribution financière du Fonds de solidarité FTQ.



Conseil de recherches en
sciences humaines du Canada

Social Sciences and Humanities
Research Council of Canada

Canada

Ce Guide est en partie financé par le Conseil de recherches en sciences humaines.

TABLE DES MATIÈRES

| | | | |
|-----------|---|-----------|---|
| 07 | PRÉFACE | 34 | L'APPLICABILITÉ DES LOIS DU TRAVAIL ET DES RÉGIMES DE PROTECTION SOCIALE AUX TRAVAILLEURS MIGRANTS |
| 08 | L'IMMIGRATION TEMPORAIRE: PRÉSENTATION | 35 | Les lois du travail |
| 10 | Immigration permanente ou temporaire: quelle différence? | 35 | Loi sur les normes du travail (LNT) |
| | 12 Une compétence partagée | 38 | La santé et la sécurité au travail |
| | 13 Trois programmes d'immigration | 38 | Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) |
| | 15 Croissance de l'immigration temporaire | 40 | Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) |
| 17 | Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) et ses volets | 42 | Code du travail |
| | 18 Comprendre l'EIMT | 43 | Charte des droits et libertés de la personne |
| | 20 Obligations de l'employeur | 44 | Les régimes de protection sociale |
| 24 | Le Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires au Québec | 44 | L'assurance-emploi |
| 25 | Contrats de travail des travailleurs migrants temporaires | 46 | Le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) |
| 26 | Le rôle du syndicat dans le processus menant au recrutement de travailleurs migrants | 46 | Le Régime des rentes du Québec (RRQ) |
| | | 46 | La Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ) |
| | | 47 | Les droits des personnes salariées sans statut |
| 28 | LA RÉALITÉ DES TRAVAILLEURS MIGRANTS: PRÉSENTATION DE FACTEURS STRUCTURAUX DE PRÉCARITÉ | | |

48 LES CLAUSES DE CONVENTIONS COLLECTIVES : EXEMPLES D'AMÉNAGEMENT

- 50 **Droit à l'égalité et lutte à la discrimination**
- 52 **Vacances et congés**
- 55 **Assurances et régime de retraite**
- 57 **Traduction et interprétation**
- 61 **Santé et sécurité**
- 63 **Ancienneté et rappel au travail**
- 69 **Logement**
- 73 **Transport**
- 76 **Grief et litige**
- 78 **Droit à l'information et représentation syndicale**
- 81 **Accueil, intégration et installation**
- 85 **Support dans les démarches d'immigration**
- 87 **Accès aux soins de santé**

88 ADAPTER LES PRATIQUES SYNDICALES À LA RÉALITÉ DES TRAVAILLEURS MIGRANTS : QUELQUES PISTES D'ACTION

- 90 **S'informer de la présence des TMT dans le milieu de travail**
- 91 **Accueillir les TMT pour une intégration réussie au milieu de travail**
- 92 **Gagner la confiance des TMT et favoriser la solidarité envers eux**
- 93 **Favoriser l'implication syndicale des TMT**
- 94 **Accompagner les TMT et faire la promotion de leurs droits**
 - 94 Santé et sécurité du travail : prévenir et accompagner en cas d'accident
 - 94 Accès aux prestations d'assurance-emploi
 - 94 Hébergement des TMT : un logement fourni, à quel prix?
 - 95 Les frais de recrutement : à la charge de l'employeur !
 - 96 Francisation
 - 96 Reconnaissance des acquis
 - 97 Acquisition de la résidence permanente
 - 98 Le permis de travail ouvert pour travailleurs étrangers vulnérables victimes de violence (PTO-V) : recours particulier pour les TMT victimes de violences

100 LISTE DE RESSOURCES ET D'ORGANISMES COMMUNAUTAIRES

104 RÉFÉRENCES

PRÉFACE

Les travailleuses et travailleurs migrants temporaires (TMT) sont trois fois plus nombreux au Québec qu'il y a une dizaine d'années. En plus des exploitations agricoles, ils et elles se retrouvent maintenant dans les chantiers de construction, les hôpitaux, les résidences pour personnes âgées, les restaurants, les hôtels, les usines de fabrication ou de transformation alimentaire.

Compte tenu de la précarité de leur statut migratoire et d'emploi, les TMT affrontent différentes barrières d'accès aux droits et sont particulièrement vulnérables à différents abus.

Dans ce contexte, les syndicats québécois disposent de moyens d'intervention pouvant pallier les facteurs structureaux de vulnérabilité auxquels font face les TMT. La négociation et la représentation collective constituent une avenue vers la solidarité, l'équité et la dignité.

L'objectif de ce guide est d'informer, d'outiller, de sensibiliser et de permettre à tous les militants syndicaux de comprendre les obstacles et difficultés avec lesquelles composent les TMT au sein même de leurs milieux de travail. Ce guide est une invitation à la solidarité, à l'action et à la mobilisation politique, pour que ces travailleurs obtiennent toute la reconnaissance auxquels ils doivent pouvoir aspirer en venant travailler au Québec.

L'immigration temporaire : présentation

IMMIGRATION PERMANENTE

Jusqu'à tout récemment, la question migratoire était abordée sous l'angle de l'immigration permanente, laquelle permet une réinstallation permanente au Canada. L'immigration permanente peut être de type économique, humanitaire ou de regroupement familial. Les citoyens et citoyennes, les résidents permanents et résidentes permanentes et les personnes acceptées comme réfugiés qui ont leur résidence permanente n'ont pas besoin de permis de travail pour exercer un emploi.

Des voies d'accès limitées permettent également à certains immigrants et immigrantes de faire la transition entre un statut temporaire et un statut permanent, comme le programme de l'expérience québécoise (PEQ) et des programmes pilotes.

IMMIGRATION TEMPORAIRE

L'immigration temporaire fait référence aux personnes qui sont, en vertu des lois de l'immigration, considérées comme étrangères au pays. Il s'agit de personnes qui sont sur le territoire canadien avec la possibilité d'y rester pour une période limitée, mais qui ne sont pas seulement des visiteurs ou des touristes. Parmi ces migrants temporaires, il y a les étudiants et étudiantes étrangers (avec permis d'études), les TMT (avec permis de travail) et les demandeurs d'asile. Ces personnes ont besoin d'un permis afin de travailler au Canada (voir encadré).

Ce droit limité à travailler au Canada est défini dans la loi :

- L'article 30 (1) de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*¹ (LIPR) prévoit que l'étranger ne peut exercer un emploi au Canada ou y étudier que sous le régime de la présente loi.
- L'article 196 du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*² (RIPR) prévoit que l'étranger ne peut travailler au Canada sans y être autorisé par un permis de travail ou par le règlement (selon certaines exceptions).

IMMIGRATION PERMANENTE OU TEMPORAIRE : QUELLE DIFFÉRENCE ?

IMMIGRATION PERMANENTE

Économique

Humanitaire

Regroupement familial

IMMIGRATION TEMPORAIRE

Étudiants étrangers

Travailleurs migrants temporaires

Demandeurs d'asile

Personnes à charge

¹ Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés, LC 2001, c 27.

² Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés DORS/2002-227.

COMPÉTENCE PARTAGÉE DES GOUVERNEMENTS³

RÔLE DU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL

Emploi et Développement social Canada :

- Responsable du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET)
- Accepte ou refuse l'évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT)

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada et Agence des services frontaliers du Canada :

- Accepte ou refuse l'entrée sur le territoire
- Détermine les conditions de séjour et les programmes
- Détermine le volume d'immigration
- Délivre le permis de travail

RÔLE DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

Immigration, Francisation et Intégration Québec :

- Détermine les critères de sélections de certains immigrants et immigrantes
- Prend des mesures pour l'accueil et l'intégration
- Sélectionne certains immigrants et immigrantes temporaires
- Donne son accord à l'émission de l'EIMT
- Délivre le Certificat d'acceptation du Québec (CAQ)

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail :

- Responsable de l'application des lois du travail
- Informe les travailleurs et travailleuses et employeurs de leurs droits et obligations
- Gère les permis d'agence de recrutement de TET

³ RATTMAQ. (2024). Introduction au programme des travailleurs étrangers temporaires pour le milieu syndical.

UNE COMPÉTENCE PARTAGÉE

L'immigration est une compétence partagée entre les deux paliers, soit le fédéral et les provinces, selon l'article 95 de la *Loi constitutionnelle de 1867*. C'est l'Accord Canada-Québec relatif à l'immigration de 1991 qui consacre le rôle du Québec en matière d'immigration.

C'est le **gouvernement fédéral**, notamment Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) et dans une certaine mesure l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) qui accepte ou refuse l'entrée sur le territoire et qui détermine les conditions de séjour et les programmes, de

même que le volume d'immigration au niveau national. Le **gouvernement provincial québécois** a son rôle à jouer pour déterminer les critères de sélection des immigrants et immigrantes de la catégorie de l'immigration économique et prend des mesures pour accueillir et intégrer les résidents permanents. De plus, il participe à la sélection de certains immigrants et immigrantes temporaires, notamment en délivrant les certificats d'acceptation du Québec (CAQ) aux TMT et aux étudiants et étudiantes.

TROIS PROGRAMMES D'IMMIGRATION TEMPORAIRE PERMETTENT DE TRAVAILLER AU QUÉBEC

| Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) | Programme de mobilité internationale (PMI) | Programme des étudiants étrangers (PÉE) |
|--|--|---|
| <p>Permis de travail fermés</p> <p>Les volets du PTET :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Postes à bas salaire • Postes à haut salaire • Talents mondiaux • Agricole • Fournisseurs de soins à domicile • Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) | <p>81% permis de travail ouverts</p> <p>19% permis de travail fermés</p> <p>70 sous-catégories, dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Permis pour demandeurs d'asile • Permis pour demandeurs de résidence permanente • Permis vacances-travail • Permis pour jeunes professionnels • Permis de travail post diplôme • Permis ouverts pour travailleurs vulnérables • Permis pour conjoints de TMT et les conjoints de certains étudiants et étudiantes • Etc. | <p>Peuvent généralement travailler sans permis de travail</p> <p>Étudiants internationaux</p> <p>Nombre d'heures maximum par semaine pour travailler hors du campus</p> |

LE PROGRAMME DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES (PTET)

Le PTET permet aux employeurs de combler des postes vacants en attribuant un permis de travail dit fermé. Au Québec, le programme est géré en partenariat entre le gouvernement fédéral et le gouvernement provincial. Pour venir travailler temporairement au Québec, les travailleurs et travailleuses doivent obtenir un Certificat d'acceptation du Québec (CAQ) qui est délivré par le gouvernement provincial. Du côté de l'employeur, celui-ci doit avoir obtenu une évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT) positive auprès du fédéral et du provincial. Afin de valider une EIMT, l'employeur doit faire la démonstration de tentatives de recrutement infructueuses, sauf pour certains emplois considérés en pénurie. En 2023, on dénombrait environ 60 000 TMT admis en vertu de ce programme au Québec⁴.

LE PROGRAMME DE MOBILITÉ INTERNATIONALE (PMI)

Ce programme regroupe 70 sous-catégories de permis, dont les permis octroyés aux demandeurs d'asile, les permis vacances-travail, les permis pour jeunes professionnels, les permis de travail post-diplôme, les permis pour conjoints et conjointes de TMT et les conjoints et conjointes de certains étudiants et étudiantes, etc. Géré par le gouvernement fédéral, le PMI a connu une forte croissance au Québec et ailleurs dans les dernières années. Via ce programme, un employeur peut embaucher un travailleur ou une travailleuse temporaire sans obtenir de CAQ ou d'EIMT. Le PMI comprend à la fois des permis de travail ouverts et des permis de travail fermés, selon les sous-catégories. Au Québec, en date du 31 décembre 2023, 81,2 % des participants au PMI étaient titulaires de permis de travail ouverts, contre 18,8 % avec des permis de travail fermés.⁵ C'est le programme qui regroupe la majorité des TMT présents au Québec, avec plus de 110 000 permis octroyés en 2023⁶.

4 Ministère de l'Immigration de la Francisation et de l'Intégration (MIFI), *Consultation publique 2023, La planification de l'immigration au Québec pour la période 2024-2027. Recueil de statistiques sur l'immigration au Québec.*

5 Ministère de l'Immigration de la Francisation et de l'Intégration (MIFI), *Portrait des titulaires de permis de travail et d'études au Québec pour la période 2019 à 2023.*

6 Ministère de l'Immigration de la Francisation et de l'Intégration (MIFI), *Consultation publique 2023, La planification de l'immigration au Québec pour la période 2024-2027. Recueil de statistiques sur l'immigration au Québec.*

LE PROGRAMME DES ÉTUDIANTS ÉTRANGERS (PÉÉ)

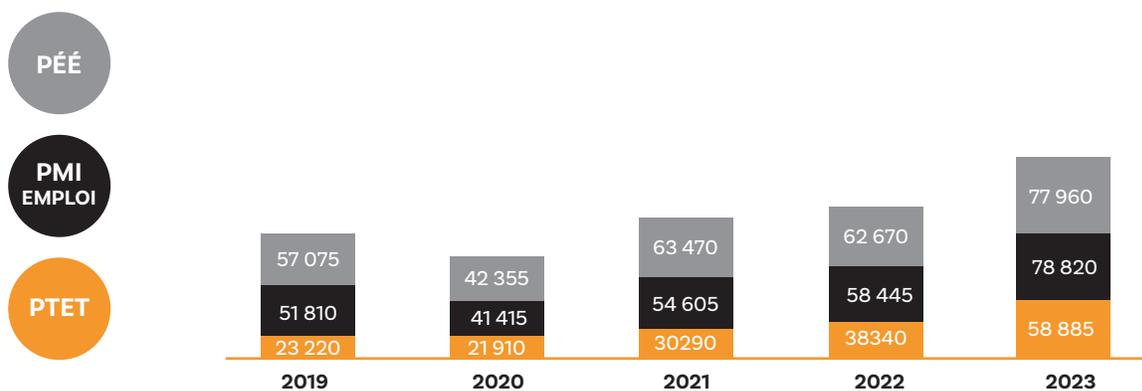
Les étrangers sous permis d'études n'ont généralement pas besoin de détenir un permis de travail pour pouvoir travailler où ils ou elles le souhaitent, mais doivent respecter un nombre d'heures maximum par semaines quand ils ou elles travaillent hors du campus.

CROISSANCE DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES À STATUT TEMPORAIRE

Le nombre de titulaires de permis délivrés par année dans chacun des programmes a augmenté de manière importante entre 2019 et 2023. En effet, comme le montre le tableau 1, les titulaires d'au moins un permis au sein du PTET ont augmenté de 153,6%, ceux d'un permis de PMI à des fins d'emplois de 42,5% et les titulaires d'un permis d'études du PÉÉ de 36,6%.

TABLEAU 1

Nombre de titulaires d'au moins un permis délivré, selon le programme d'immigration temporaire et selon l'année de signature, Québec, 2019 à 2023



Source : Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) (2024), Portrait des titulaires de permis de travail et d'études au Québec pour la période 2019 à 2023 et IRCC

Il ne faut donc pas oublier qu'en plus des TMT qui entrent au pays en vertu du PTET, de plus en plus de TMT arrivent également via le PMI, parfois avec un permis fermé, ou encore comme étudiants étrangers, et peuvent se retrouver sur le marché de l'emploi au Québec, y compris dans les milieux syndiqués.

LE PROGRAMME DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES ET SES VOLETS

ORIGINE DU PROGRAMME

Le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) est un programme conçu au départ comme une solution de dernier recours pour permettre aux employeurs d'embaucher des ressortissants étrangers afin de combler temporairement des pénuries de main-d'œuvre. Dès 1966, le Canada a conclu des ententes bilatérales avec des pays des Caraïbes, surtout du Commonwealth, afin de recruter leurs travailleurs agricoles de manière temporaire pour le temps de la récolte. En 1974, une entente entre le gouvernement du Mexique et du Canada conduit à la création du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS), qui existe toujours aujourd'hui comme un des volets du PTET, et qui regroupe maintenant des ententes bilatérales avec 13 pays.

Les volets talents mondiaux et haut salaire entraînent moins d'obligations de la part de l'employeur. Ils permettent l'embauche de travailleurs et travailleuses dits qualifiés ou hautement qualifiés. Ce qui distingue le volet des Postes bas salaire et celui des Postes à haut salaire, est précisément le salaire offert par l'employeur. Lorsque celui-ci est en-deçà du salaire médian (majoré de 20 % et porté à 32,96\$ de l'heure le 8 novembre 2024), il s'agira d'un poste à bas salaire.

Aujourd'hui, le PTET comprend six sous-programmes, soit :

1. Talents mondiaux ;
2. Postes à haut salaire ;
3. Postes à bas salaire ;
4. Volet agricole ;
5. Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) ;
6. Fournisseurs de soins à domicile.

COMPRENDRE L'ÉTUDE D'IMPACT SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL (EIMT)

Une des différences fondamentales entre le PMI et le PTET est l'exigence que l'employeur obtienne une Étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) pour chaque poste demandé. C'est sur la base de l'EIMT que les gouvernements canadiens et québécois autorisent le recrutement de TMT en vertu du PTET. L'EIMT est censé prouver que l'employeur a fourni des efforts pour recruter des travailleurs et travailleuses disposant d'un statut permanent au Canada pour le poste, et ce, sans succès.

Le gouvernement exige que l'offre d'emploi soit à temps plein, soit 30 heures de travail minimum par semaine. Un contrat individuel signé doit être déposé, et ce, même en milieu syndiqué. Ce contrat doit notamment faire état de sa durée, du lieu où l'emploi sera exercé, de la description des tâches, du salaire horaire et de l'horaire de travail⁷.

L'employeur doit respecter un seuil limite de 10% de TMT à bas salaire, sauf pour certains postes dans les secteurs de l'agriculture, de la transformation alimentaire, de la construction et de la santé⁸.

Depuis l'automne 2024, aucune EIMT n'est accordée dans les régions métropolitaines de recensement (RMR) où le taux de chômage est supérieur à 6%. Cette règle pourrait toutefois changer. L'employeur doit envoyer

la demande d'EIMT avec tous les documents justificatifs simultanément auprès d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) et au ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) du Québec. Les EIMT peuvent déjà contenir le nom des travailleurs et travailleuses ou être dénominalisées.

Une EIMT favorable est émise si l'évaluation révèle que l'embauche aura un effet positif ou neutre sur le marché du travail et que le travailleur vient effectivement combler un besoin en occupant un emploi qu'aucun travailleur ou travailleuse issu de la main d'œuvre dite locale n'est disponible à faire. L'employeur doit démontrer qu'il a fourni des efforts raisonnables de recrutement pour combler ces postes. Les exigences en termes d'efforts de recrutements à déployer sont cependant limitées à prouver que l'offre a été affichée sur différentes plateformes et pendant un certain temps, mais l'employeur n'a aucune obligation de rendre plus attractif l'emploi, comme en bonifiant les conditions de travail.

Quand une EIMT positive est délivrée à l'employeur, le Québec émet un certificat d'acceptation du Québec (CAQ), et un permis de travail peut alors être demandé par le travailleur ou la travailleuse. Ce permis est fermé, ou nominatif, c'est-à-dire lié à un seul employeur.

⁷ Règlement sur l'immigration au Québec, art. 6

⁸ Refus de traiter une demande d'évaluation de l'impact sur le marché du travail - Canada.ca.
<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangeurs/refus.html>

EXEMPTIONS ET TRAITEMENT SIMPLIFIÉ

Cependant, de nombreux postes à bas salaire sont exemptés de tout effort d'affichage et de recrutement, notamment dans les services, en fabrication et en agriculture primaire⁹. Au Québec, les employeurs de plusieurs industries peuvent également passer par un processus de « traitement simplifié » pour combler des postes sans devoir faire la preuve qu'ils ont fait des efforts de recrutement, puisque le secteur est estimé en pénurie de facto. La liste des professions admissibles varie annuellement¹⁰. Les professions présentes sur la liste demeurent assujetties au seuil de 10 %.

FRAIS À LA CHARGE DU TRAVAILLEUR

À noter que certains frais liés au programme sont à la charge des travailleurs et des travailleuses, comme le CAQ, mais aussi les frais d'examens médicaux, biométriques, les frais de traitement pour le permis de travail (et son renouvellement) et pour le visa. Il est possible que l'employeur paie ces frais et déduise par la suite ces montants de la paye versée. Toutefois, si c'est le cas, assurez-vous que l'employeur détient une autorisation signée du travailleur ou de la travailleuse pour ce faire. Le TMT peut retirer en tout temps son autorisation à l'employeur de procéder par déduction à la source.

Les exigences du programme changent souvent. Pour l'information à jour, consultez :
<https://www.quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/recruter/embaucher-immigrant/embaucher-travailleur-etrananger-temporaire/traitement-simplifie/liste-professions-admissibles>

⁹ Pour voir les exemptions à jour, consultez le <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etranangers/quebec.html>

¹⁰ Pour la liste des professions admissibles au traitement simplifié : <https://www.quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/recruter/embaucher-immigrant/embaucher-travailleur-etrananger-temporaire/traitement-simplifie/liste-professions-admissibles>.

OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS POUR LE VOLET BAS SALAIRE¹¹

- Dans les entreprises syndiquées, offrir les mêmes taux de salaire et les mêmes formes de rémunération que ce qui est prévu dans la convention collective. Dans les entreprises non syndiquées, les employeurs doivent respecter les barèmes fixés par le MIFI;
- Assumer les frais de transport aller-retour, sauf si le TMT se trouve un autre poste chez un employeur qui a aussi obtenu une EIMT positive;
- Offrir aux TMT un logement convenable et abordable ou s'assurer qu'un tel logement est à la disposition de ce dernier.

OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS POUR LES AUTRES VOLETS

- Les obligations varient selon les volets : les TMT du PTAS ont un logement fourni gratuitement par l'employeur mais doivent payer une partie de leur billet d'avion, tandis que ceux du volet agricole paient pour une partie de leur logement, mais pas pour leurs frais de transport.
- Plusieurs exigences ne s'appliquent pas au volet des postes à haut salaire, comme celles concernant le logement et le transport.

En cas de non-respect de ces exigences, l'employeur peut s'exposer à des pénalités ou à une exclusion du PTET. Une ligne confidentielle de EDSC permet de dénoncer tous comportements de l'employeur contraire à ses obligations en vertu du PTET :
<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/signaler-abus/appeler-ligne-signalement.html>

¹¹ Voir la liste exhaustive des exigences fédérales pour ce volet : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/salaire-moyen/bas/exigences.html>.

QUAND APPELER LA LIGNE DE SIGNALEMENT?¹²

Les tâches

Le contrat de travail décrit le travail et les tâches. L'employeur peut demander d'effectuer des tâches apparentées, mais pas de faire un travail différent. Si le TMT se sent forcé de faire un travail qui n'est pas décrit dans son contrat, il est possible de faire un signalement.

Les conditions d'hébergement

Le logement fourni par l'employeur ne doit pas être surpeuplé ou sale, abriter des insectes ou des animaux nuisibles, ni contenir des appareils ou des meubles brisés. Il est suggéré d'en parler avec l'employeur. Si les problèmes ne sont pas réglés, il est possible d'appeler la ligne de signalement.

La paye

Le salaire indiqué dans le contrat de travail est celui qui doit être reçu. Les paiements doivent être réguliers et ne doivent pas être en retard. Si le salaire du ou de la TMT est différent ou s'il ou elle n'a pas été payé, d'abord en parler à l'employeur, car il peut avoir commis une erreur. S'il ne règle pas le problème, il est possible d'appeler la ligne de signalement.

Le milieu de travail

N'importe qui peut subir des mauvais traitements. Si quelqu'un insulte, fait des commentaires blessants, est violent physiquement, retient des documents ou menace d'expulser le ou la TMT, c'est inacceptable. Il est suggéré d'en parler avec l'employeur. Si le problème n'est pas réglé ou qu'il n'est pas possible d'en parler à l'employeur, il est possible d'appeler la ligne de signalement.

La santé

L'employeur doit souscrire et payer l'assurance maladie privée du ou de la TMT jusqu'à ce que l'assurance maladie provinciale gratuite commence. Si le TMT fait partie du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS), son assurance maladie est comprise dans son contrat. Si le TMT n'est pas sûr d'avoir une assurance maladie, d'abord en parler avec l'employeur. Si les doutes persistent, il est possible d'appeler la ligne de signalement.

Le bien-être

Si le ou le TMT ne se sent pas bien, il est important d'en parler avec l'employeur. Il peut l'aider à obtenir de l'aide médicale. Si l'employeur l'empêche de consulter un médecin ou s'il demande au TMT de travailler quand il ou elle est malade, il est possible d'appeler la ligne de signalement.

Les heures de travail

Le contrat de travail peut préciser les heures de travail du TMT. Ce dernier a le droit de refuser ou d'accepter de travailler plus d'heures que le nombre indiqué. Si le ou la TMT estime qu'il ou elle est incapable de faire plus d'heures de travail, il est suggéré d'avertir l'employeur. Si le ou la TMT se sent forcé de faire des heures supplémentaires, il est possible d'appeler la ligne de signalement.

Le chèque de paye

Il est important de garder les talons de paye pour les dossiers du TMT. L'employeur peut enlever de la paye uniquement les retenues du gouvernement (comme les impôts) et les sommes qui ont été acceptées par écrit qu'il retienne de la paye. Si de l'argent est enlevé de la paye du TMT sans sa permission, d'abord en parler avec l'employeur, car il peut avoir fait une erreur. S'il ne règle pas le problème, il est possible d'appeler la ligne de signalement.

Le lieu de travail est inspecté pour assurer la protection du TMT

Ne pas s'inquiéter si le gouvernement vient inspecter le lieu de travail. Cette inspection vise à protéger les TMT. Les TMT ont le droit de participer à l'inspection, mais ils et elles ne sont pas obligés de le faire s'ils et elles ne le veulent pas. Cela n'aura aucun impact sur leur permis de travail. Si un agent du gouvernement demande à parler au TMT, il ou elle peut le faire s'il ou elle le souhaite, mais il ou elle n'est pas obligé. Si le ou le TMT accepte, il ou elle peut répondre honnêtement à ses questions, sans avoir peur de dire ce qu'il ou elle pense. Les agents sont là pour protéger leurs droits.

¹² Emploi et Développement social Canada. (2024) Quand appeler la ligne de signalement. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/signaler-abus/appeler-ligne-signalement.html>.

Aux fins du PTET, le gouvernement utilise les définitions de la Société canadienne d'hypothèques et de logement pour déterminer le caractère convenable et abordable du logement :

- Un **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.
- Un **logement abordable** coûte moins de 30 % du revenu avant impôt du TMT. 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.

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN VERTU DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

Au Québec, depuis 2018, les employeurs doivent respecter certaines exigences particulières dans la *Loi sur les normes du travail*¹³ en ce qui concerne certains TMT. Les obligations qui suivent s'appliquent aux employeurs qui embauchent des travailleurs et des travailleuses en vertu du PTET.

- L'employeur a l'obligation d'informer sans délai la CNESST de la date d'arrivée du TET, de la durée de son contrat et, si la date de son départ ne coïncide pas avec la fin de son contrat, de la date et des raisons de son départ. Toutes ces informations doivent être consignées dans un registre (Article 92.9).
- La CNESST a une grande latitude pour mener des enquêtes et exercer tout recours pour le compte d'un travailleur ou d'une travailleuse, même sans qu'il y ait eu le dépôt d'une plainte, seulement si la CNESST a des motifs de croire qu'un TET a été victime d'une atteinte à un droit (Article 92.10).
- Il est interdit pour l'employeur d'exiger d'un TET qu'il ou elle lui confie la garde de documents personnels ou de biens lui appartenant (Article 92.11).
- Il est interdit pour l'employeur d'exiger d'un TET des frais liés à son recrutement, autres que ceux autorisés en application d'un programme gouvernemental canadien (Article 92.12). Si des frais de recrutement illégaux sont exigés par l'employeur, un grief pourrait être déposé.

¹³ *Loi sur les normes du travail*, RLRQ c N-1.1.

Il faut se rappeler qu'à l'exception des obligations mentionnées dans cette section, la LNT s'applique à tous les TMT, sans égard au programme par le biais duquel ils et elles sont embauchés. En milieu syndiqué, la mise en œuvre des droits et des obligations prévues à la LNT se fait par la voie du grief.

LE LOGEMENT ET LE RÈGLEMENT SUR LES NORMES DU TRAVAIL

L'article 6 du *Règlement sur les normes du travail*¹⁴ s'applique à plusieurs TMT, car il concerne les employeurs qui veillent à leur fournir un hébergement. Il s'avère plus strict que les règles fédérales sur les frais que l'employeur peut exiger aux TMT. En effet, il prévoit un maximum de :

- 32,78 \$ par semaine pour une chambre ;
- 58,98 \$ par semaine pour un logement lorsque la chambre héberge 4 salariés ou moins et 39,35 \$ lorsque la chambre héberge 5 salariés ou plus.

Aucun autre montant ne peut être exigé du salarié, même pour l'accès à une pièce supplémentaire. Ces montants sont mis à jour chaque année en même temps que la hausse du taux général du salaire minimum.

Le Règlement précise également les exigences minimales de ce que doit contenir une chambre et un logement. Par exemple, la chambre doit contenir au moins un lit et une commode pour chacun des salariés. La chambre doit également permettre l'accès à une toilette, une douche ou un bain. Le logement doit permettre l'accès à une laveuse et une sècheuse, ainsi qu'à une cuisine qui doit être équipée d'un réfrigérateur, d'une cuisinière et d'un four à micro-ondes.

¹⁴ *Règlement sur les normes du travail*, RLRQ c N-1.1, r 3.

LE RÈGLEMENT SUR LES AGENCES DE PLACEMENT DE PERSONNEL ET LES AGENCES DE RECRUTEMENT DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES AU QUÉBEC

Le *Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires*¹⁵ est entré en vigueur en janvier 2020. Il prévoit une série de conditions auxquelles les agences doivent se conformer pour obtenir ou maintenir un permis d'agence de recrutement ou de placement de personnel.

Le Règlement liste les obligations prévues pour un titulaire de permis. Celui-ci doit notamment remettre aux TMT au moment de leur recrutement un document décrivant les conditions de travail applicables, dont le salaire offert et les coordonnées de l'entreprise. Il doit également remettre aux TMT les documents d'information rendus disponibles par la CNESST concernant les droits des personnes salariées et les obligations des employeurs en matière de travail. L'agence doit aussi conserver durant au moins 6 ans, les contrats conclus avec chacune des entreprises clientes et les renseignements relatifs à chacun des TMT embauchés.

Comme pour les employeurs, le *Règlement* prévoit que le titulaire d'un permis d'agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires ne peut exiger d'un ou d'une TMT qu'il ou elle lui confie la garde de documents personnels ou de biens lui appartenant. Il ne peut non plus exiger d'un ou une TMT des frais de recrutement autres que ceux autorisés en application d'un programme gouvernemental canadien. Enfin, le gouvernement du Québec refusera la demande d'EIMT de l'employeur si l'agence de recrutement avec qui il fait affaire n'est pas titulaire d'un permis valide.

En cas de non-respect par une agence de recrutement de ses obligations, il est possible de faire une plainte à la CNESST. L'agence est passible de sanctions et pourrait se voir retirer son permis.

¹⁵ *Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires*, RLRQ c N-1.1, r.0.1.

CONTRATS DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS MIGRANTS TEMPORAIRES

Les divers programmes prévoient que les TMT doivent avoir un contrat de travail individuel et doivent le recevoir au plus tard le premier jour de leur emploi.

Or, en milieu syndiqué, la coexistence d'un contrat individuel et de la convention collective peut susciter certains enjeux. Il importe de rappeler que les TMT ont droit à l'ensemble des droits prévus à la convention collective, qui supplante en principe le contrat individuel. Or, le contrat exigé par les programmes de migration est une mesure qui vise à s'assurer que les TMT soient informés de leurs conditions de travail avant de débiter leur emploi. De plus, les programmes gouvernementaux imposent en effet aux employeurs des obligations qui sont parfois supérieures à ce qui est prévu dans les conventions collectives. Parfois, certaines normes, comme celles portant sur le logement, ne sont pas prévues à la convention collective. Il importe donc d'analyser le contrat à la lumière de la convention collective et vice versa.

LES ÉLÉMENTS OBLIGATOIRES DU CONTRAT

En vertu de l'article 6 du *Règlement sur l'immigration au Québec*¹⁶, les contrats des TMT embauchés par le biais du PTET doivent obligatoirement contenir :

- La durée du contrat, le lieu où l'emploi sera exercé, la description des tâches, le salaire horaire, l'horaire de travail, les vacances et les congés ;
- Les délais à respecter quant à l'avis de fin d'emploi et de démission ;
- Les avantages sociaux (tels un régime d'assurance maladie et hospitalisation, ou un régime d'épargne-retraite) ;
- Les conditions relatives au logement offert par l'employeur ;
- Les modalités de paiement, par l'employeur, des frais de transport aller-retour entre le pays d'origine et le lieu de travail du ressortissant étranger ;
- Une disposition selon laquelle les normes établies par la Loi sur les normes du travail et les recours en vertu de cette loi sont applicables au ressortissant étranger ;
- Un engagement de l'employeur à verser les cotisations requises pour que l'employé bénéficie de la protection accordée par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles¹⁷ ;
- Les retenues qui seront faites sur le salaire, dont notamment les déductions pour impôts, RQAP, assurance-emploi, cotisations syndicales, etc.

¹⁶ *Règlement sur l'immigration au Québec*, RLRQ c I-0.2.1, r 3.

¹⁷ *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, RLRQ c A-3.001.

LE SYNDICAT ET LA DÉLIVRANCE DE L'ÉTUDE D'IMPACT SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL (EIMT)

EXIGENCES DU MIFI

Au Québec, l'employeur qui demande une EIMT pour embaucher des TMT doit joindre à sa demande transmise au MIFI :

- Une lettre du syndicat ou du comité paritaire s'il y a un conflit de travail sur le lieu où s'exercera l'emploi;
- Un extrait de la convention collective ou du décret indiquant l'échelle salariale et les conditions associées à l'emploi.

EXIGENCES DE L'EMPLOYEUR POUR LES POSTES SYNDIQUÉS

Pour les postes syndiqués, si l'employeur présente une demande d'embauche via le PTET pour des postes couverts par une convention collective, il doit¹⁸ :

- Afficher ces postes et offrir les mêmes taux salariaux que ceux établis dans la convention collective;
- Offrir aux TMT les mêmes conditions que celles offertes aux Canadiens et aux résidents permanents;
- Fournir une copie de la section de la convention collective qui porte sur la structure salariale.

L'embauche de TMT ne doit pas interférer avec un conflit de travail en cours ou éventuel sur le lieu du travail. Si, lors de l'évaluation de l'EIMT, il est déterminé que l'embauche de TMT peut interférer au déroulement, à l'issue ou au règlement d'un conflit de travail, l'employeur recevra une décision négative de l'EIMT. L'employeur n'a plus besoin de l'autorisation du syndicat pour embaucher des TMT.

⁸ Gouvernement du Canada. Exigences du programme pour les postes à bas salaire.
<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrange/salaire-moyen/bas/exigences.html#h2.19>

La réalité des travailleurs migrants : présentation de facteurs structureaux de précarité

Bien que les travailleuses et travailleurs migrants temporaires (TMT) soient théoriquement protégés par les lois du travail fédérales et provinciales, la littérature montre que l'exercice de leurs droits est compromis par la précarité de leur statut au Canada.

POURQUOI ?

PERMIS « FERMÉ » ET NOMINATIF

Les TMT qui ont un permis lié à un employeur donné ne peuvent changer d'emploi à leur guise. Ces travailleuses et travailleurs sont dans une situation de forte dépendance vis-à-vis de l'employeur. Cette situation peut susciter des craintes lorsqu'il s'agit de dénoncer des violations à leurs droits au travail, ou en cas de grève ou de mise à pied. En effet, si les TMT souhaitent changer d'employeur, ils doivent alors être recrutés par un employeur autorisé à embaucher des TMT et faire modifier leur permis de travail en conséquence. Un délai plus ou moins long peut s'écouler et les travailleuses et travailleurs ne reçoivent alors aucune rémunération.

Comme leur séjour au Canada, leur contrat est nécessairement temporaire et d'une durée fixe. Ainsi, leur insécurité d'emploi est inextricablement liée à la précarité de leur statut migratoire.

BARRIÈRE DE LANGUE ET ISOLEMENT SOCIAL

Dans plusieurs cas, les TMT qui viennent au Canada ne maîtrisent ni le français ni l'anglais. Cette barrière de langue a différents effets, dont les exposer à des risques, puisque les mécanismes assurant leur sécurité (formations, règles de sécurité, etc.) ne sont pas toujours traduits dans leur langue, ce qui les rend plus vulnérables aux lésions professionnelles.

Les TMT embauchés dans des entreprises qui sont éloignés des grands centres urbains peuvent également être fortement dépendants des employeurs pour se déplacer compte tenu d'une offre de service limitée de transport collectif.

Ainsi, une importante proportion de TMT ont un accès limité aux différentes formes d'appartenance sociale à cause de leur isolement linguistique et géographique, qui contribue à leur marginalisation par rapport à leur communauté d'accueil. La plupart d'entre eux ne peuvent bénéficier de la réunification familiale, ce qui renforce leur isolement social.

RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS

La plupart des TMT qui arrivent au Canada sont recrutés par des agences de recrutement opérant à l'étranger. Certains coûts associés à ce processus de recrutement, dont les examens médicaux, les frais de visa et d'autres coûts administratifs sont assumés par les travailleuses et travailleurs, lesquels doivent parfois contracter des prêts auprès de leur famille ou d'institutions financières. Comme les agences exercent une influence considérable sur le processus de recrutement, il est peu probable que les TMT parlent de leurs préoccupations à propos des conditions de travail, de peur de compromettre leur emploi ou d'être exclus des opportunités d'emploi futures. De plus, il arrive que différents intermédiaires, dont des agences, profitent de la vulnérabilité de ceux-ci pour exiger des frais de recrutement illégaux.

UN LOGEMENT SOUVENT LIÉ À L'EMPLOI

Le contrôle des employeurs sur les TMT est encore plus problématique lorsque le permis de travail fermé est combiné au fait de résider sur le lieu de travail ou lorsque le logement est fourni par l'employeur, augmentant ainsi le degré de contrôle de l'employeur sur ceux-ci à l'extérieur des périodes formelles de disponibilité. Vivre chez l'employeur ou à proximité du lieu de travail peut avoir l'effet de rendre floue la ligne entre les heures de travail et les heures de repos.

ACCÈS AUX SOINS DE SANTÉ

Bien que la plupart des programmes donnent aux travailleuses et travailleurs un accès aux services de santé publics, les TMT sont aussi confrontés à des obstacles en lien aux services de santé, comme le manque de services de traduction, le manque d'informations sur les couvertures d'assurances, les conflits d'horaire entre les heures d'ouverture des cliniques et leurs disponibilités, ainsi que des difficultés à organiser des tests, des traitements ou des examens de suivi. Dans certains cas, un représentant de l'employeur accompagne la travailleuse ou le travailleur lors de l'examen médical, ce qui soulève des problèmes de confidentialité.

ACCÈS AUX PROTECTIONS EN CAS DE LÉSION PROFESSIONNELLE

La consultation rapide avec un professionnel de la santé est un des facteurs les plus critiques lors de la survenance d'une lésion professionnelle. Certains professionnels croient à tort que ces travailleuses et travailleurs ne sont pas couverts par l'assurance maladie ou n'ont pas droit aux bénéfices de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* en cas de lésion professionnelle. La modification de l'assignation de travail après une lésion professionnelle peut être complexifiée par les règles de l'immigration, puisque les visas de travail peuvent être incompatibles avec la nouvelle assignation.

Le processus de retour au travail après une lésion peut aussi être compromis par le statut migratoire précaire des TMT. D'une part, les TMT sont susceptibles d'être rapatriés avant leur guérison, et ainsi ne bénéficient pas du réemploi, d'un réentraînement et/ou d'une réintégration dans le marché du travail. D'autre part, les barrières de langage sont aussi un obstacle au processus de retour au travail. Les travailleuses et travailleurs sont parfois tenus d'effectuer un travail incompatible avec leur lésion, sans considération pour leurs limitations fonctionnelles et/ou sans l'assistance dont ils auraient besoin. Dans plusieurs cas, cela entraîne une aggravation ou une récurrence de la lésion professionnelle.

LES DIFFICULTÉS D'ACCÈS À LA RÉSIDENCE PERMANENTE

Pour plusieurs TMT embauchés dans des postes à bas salaire, soit en deçà d'un salaire horaire de 32,96 \$ depuis le 8 novembre 2024, les voies d'accès à la résidence permanente sont à peu près inexistantes. Quand elles existent, elles sont difficilement accessibles, notamment à cause des exigences élevées de maîtrise du français, combinées à la faible disponibilité de l'offre de francisation pour les travailleuses et travailleurs temporaires. La plupart des TMT composent avec un statut temporaire de façon prolongée, qui limite l'exercice de leurs droits, et ce, même si certains travaillent et habitent pendant des années dans la province.

En somme, la précarité du statut d'immigration, le permis de travail fermé et nominatif, la nature conditionnelle et temporaire du séjour, les barrières de langue ainsi que le manque de ressources financières sont des facteurs qui exacerbent la vulnérabilité des TMT qui séjournent au Canada.

L'applicabilité des lois du travail et des régimes de protection sociale aux travailleurs migrants

Au Québec, les droits au travail sont encadrés par plusieurs lois et règlements. On y trouve notamment, la *Loi sur les normes du travail*¹ (LNT), la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*² (LSST), le *Code du travail*³ (C.t), la *Charte des droits et libertés de la personne*⁴ et le *Code civil du Québec*⁵ (C.c.Q.).

On trouve également des régimes de protection sociale qui visent à protéger les travailleurs et les travailleuses d'une perte de revenus causée, par exemple, par une lésion professionnelle, une invalidité, une perte d'emploi ou un décès. Autrement, le régime d'assurance-emploi est encadré par la *Loi sur l'assurance-emploi*⁶ (LAE) et le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) est encadré par la *Loi sur l'assurance parentale*⁷ (LAP). De plus, c'est la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*⁸ (LATMP) qui accorde le droit à l'indemnisation en cas d'accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Dans cette section, nous ferons un survol des lois et régimes de protection sociale en illustrant les principaux défis liés à leur applicabilité aux travailleuses et travailleurs migrants temporaires (TMT).

LES LOIS DU TRAVAIL

LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL (LNT)

La *Loi sur les normes du travail* (LNT) prévoit des conditions minimales de travail pour tous les travailleuses et travailleurs, peu importe si ces personnes sont à temps plein, à temps partiel, étudiantes, étudiants ou étrangères, étrangers. Des règles minimales de travail, notamment le salaire minimum et la durée d'une semaine de travail normale y sont déterminées.

Les TMT qui travaillent dans un milieu syndiqué peuvent s'adresser à leur syndicat si ces personnes estiment qu'un ou plusieurs de leurs droits protégés par la LNT ont été atteints.

1 *Loi sur les normes du travail*, RLRQ c N-1.1.

2 *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ c S-2.1.

3 *Code du travail*, RLRQ c C-27.

4 *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ c C-12.

5 *Code civil du Québec*, RLRQ c CCQ-1991, <https://canlii.ca/t/6fdk7>.

6 *Loi sur l'assurance-emploi*, LC 1996, c 23.

7 *Loi sur l'assurance parentale*, RLRQ c A-29.011, <https://canlii.ca/t/6f9x2>.

8 *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, RLRQ c A-3.001.

Dans la décision **Gutierrez et Fermes Denis Lauzon et Fils inc.**⁹, il est question d'un travailleur agricole du Mexique qui a été congédié après avoir voulu déposer une réclamation à la CNESST pour un accident de travail. Après sa blessure et son retour au Mexique, il n'avait pas été rappelé chez l'employeur à la saison suivante comme c'était le cas chaque année. L'employeur a admis qu'il avait mis fin à l'emploi sans cause juste et suffisante. Aucun avis de mise à pied ou de congédiement n'avait été remis au travailleur. Le TAT considère la situation vulnérable du TMT, accueille sa plainte et ordonne à l'employeur de lui accorder 83 000\$ comme compensation pour sa perte de salaire et les indemnités et les dommages moraux et punitifs. Ce cas montre qu'un TMT est protégé contre le non-renouvellement de son contrat de travail après deux ans ou saisons de service continu, car cela peut être assimilé à un congédiement sans cause juste et suffisante s'il fait la preuve qu'il pouvait raisonnablement s'attendre à être rappelé pour une troisième saison.

Dans l'affaire **Amec Usinage inc. c. Lima**¹⁰, Cleverson Eliseu Ribeiro de Lima et Ivan Goulart de Araujo sont des travailleurs migrants d'origine brésilienne qui détiennent un permis de travail fermé. Ils travaillent comme machinistes pour Amec usinage. Leur employeur leur reproche d'avoir démissionné sans avis et réclame à l'un la somme de 49 600 \$ et à l'autre la somme de 52 604,80 \$. Le Tribunal rappelle la grande vulnérabilité des TMT. En effet, une inégalité intrinsèque existe entre eux et la direction de leur entreprise. Il est reconnu que cette inégalité est encore plus grande, car leur permis de travail est fermé. Ce type de permis irait à l'encontre de la « liberté de travail » normalement reconnue à tout être humain. Selon le Tribunal, l'employeur aurait voulu se venger de la démission des TMT. Pour ces raisons, la demande de l'employeur est rejetée.

⁹ *Gutierrez et Fermes Denis Lauzon et Fils inc.*, 2019 QCTAT 1578 (CanLII), <https://canlii.ca/t/hzjz3>.

¹⁰ *Amec Usinage inc. c. Lima*, 2024 QCCQ 7166 (CanLII), <https://canlii.ca/t/k89t7>.

La LNT prévoit aussi que toutes personnes salariées ont droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. Les TMT qui croient avoir été victimes de harcèlement psychologique

par son employeur peuvent déposer une plainte à la CNESST. En milieu syndiqué, ces normes font partie de la convention collective et sont mises en œuvre par la voie du grief.

L'affaire **Prado Paredes et Entreprise de placement Les Progrès inc.**¹¹, est un cas important en matière de harcèlement psychologique de TMT. Des TMT ont été victimes de harcèlement psychologique pendant toute la durée de leur emploi par leur employeur, président d'une agence de placement. Ces travailleurs guatémaltèques sont arrivés au Canada sous le PTET avec un permis de travail fermé. Les travailleurs ont été victimes notamment de conditions de travail abusives et de menaces à leur intégrité physique. Les plaignants ont déposé des plaintes pour harcèlement psychologique en vertu de l'article 81.19 de la LNT. Le Tribunal donne raison aux TMT et déclare que l'employeur n'a pas respecté ses obligations.

Garha et 9334-6930 Québec inc.¹² est un exemple de congédiement sans cause juste et suffisante d'une travailleuse agricole en vertu de l'article 124 de la LNT et d'une plainte pour harcèlement psychologique en vertu de l'article 123.6 de la loi. Le Tribunal juge que l'employeur a profité « de la grande vulnérabilité de la plaignante afin de l'humilier, elle qui est une dame d'origine indienne et qui ne parle ni français ni anglais, s'exprimant uniquement en pendjabi et ne pouvant donc que difficilement se plaindre de tels abus. Il est d'ailleurs pour le moins surprenant qu'elle soit dans l'incapacité d'indiquer au Tribunal, même après plusieurs années de travail, où se situe l'exploitation agricole sur laquelle elle exécute ses tâches »¹³.

¹¹ *Prado Paredes et Entreprise de placement Les Progrès inc.*, 2019 QCTAT 4593 (CanLII), <https://canlii.ca/t/j2xgw>.

¹² *Garha et 9334-6930 Québec inc.*, 2019 QCTAT 3094 (CanLII), <https://canlii.ca/t/j1g27>.

¹³ *Ibid.*, para. 20.

LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Le régime québécois de la santé et de la sécurité du travail est divisé en deux volets (le volet prévention et le volet réparation) qui sont encadrés par deux lois. La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) a pour but d'éliminer à la source les dangers pour les personnes salariées (le volet prévention) et la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) vise à réparer les lésions professionnelles et leurs conséquences pour les personnes salariées (le volet réparation). La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) joue un rôle fondamental dans la mise en œuvre de ces lois.

LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (LSST)

La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) vise la prévention en milieu de travail. En effet, elle cherche à éliminer les dangers pour la santé, la sécurité, l'intégrité physique et psychique des personnes salariées dans leur emploi.

La LSST prévoit également qu'une personne salariée peut exercer un droit de refus lorsqu'elle ou il estime qu'une tâche qui lui est confiée par l'employeur représente un danger pour sa santé ou sa sécurité physique ou psychique. Cette personne peut alors immédiatement arrêter d'effectuer la tâche en question et doit en aviser l'employeur. Si, à la suite de l'intervention de l'employeur, un désaccord persiste sur le caractère dangereux de la tâche, l'employeur devra faire intervenir un

inspecteur de la CNESST pour trancher la question. Jusqu'à la décision de l'inspectrice ou l'inspecteur, la personne salariée n'a pas à reprendre le travail, et l'employeur ne peut faire effectuer la tâche considérée dangereuse par une autre personne. L'employeur ne peut pas faire subir de représailles à la personne salariée qui exerce son droit de refus. De plus, pendant toute la période où la personne salariée cesse de travailler, elle doit quand même être pleinement rémunérée.

LE COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

Pour favoriser le dialogue social en matière de prévention, un comité de santé et de sécurité (CSS) doit être formé dans tous les établissements de plus de 20 personnes salariées. C'est un des mécanismes de participation en santé et sécurité du travail. Le comité est paritaire, donc au moins la moitié de ses membres doivent représenter par des personnes salariées. Le CSS est un excellent moyen de collaborer à l'identification et l'élimination des risques au travail qui peuvent être exacerbés pour les TMT.

L'AGENT DE LIAISON ET LE REPRÉSENTANT EN SANTÉ ET EN SÉCURITÉ

Depuis avril 2022, tous les établissements qui comptent moins de 20 personnes salariées doivent désigner une agente ou un agent de liaison en santé et en sécurité (ALSS). L'ALSS est un autre mécanisme de participation des personnes salariées. Les fonctions de l'agente ou l'agent sont de coopérer avec l'employeur en ce qui a trait à la santé et la sécurité au travail, de formuler des recommandations à l'employeur sur les risques propres au milieu de travail et de porter plainte à la CNESST si une situation dangereuse ou à risque a été signalée et discutée avec l'employeur, mais qu'elle n'a pas été résolue (CNESST, 2023a).

Une personne représentante en santé et en sécurité (RSS) doit également être désignée dans les établissements de 20 personnes salariées ou plus. La personne représentante n'est pas obligée de faire partie du CSS, mais doit être une personne salariée (CNESST, 2023b). Cette personne joue un rôle crucial en matière de santé et de sécurité. Le RSS permet aux travailleuses et travailleurs et à l'employeur de participer à la culture de prévention au sein de l'entreprise. Elle effectue l'inspection des lieux de travail, formule des recommandations au CSS et peut porter plainte à la CNESST si elle constate une situation dangereuse non corrigée.

LE PROGRAMME DE PRÉVENTION ET LE PLAN D'ACTION

L'employeur peut être tenu, selon son secteur d'activité, d'élaborer un programme de prévention dans un établissement de 20 personnes salariées ou plus. Le programme de prévention vise à éliminer à la source les dangers pour toutes les personnes salariées. Il doit contenir, entre autres, des normes d'hygiène et de sécurité, des mesures pour surveiller la qualité du milieu de travail, des examens de santé avant et en cours d'emploi, des programmes de formation en matière de santé et de sécurité du travail et des règlements à respecter pour éliminer ou contrôler les dangers liés au travail.

Pour un établissement avec moins de 20 personnes salariées, il est question d'un plan d'action. En effet, depuis avril 2022, tous les employeurs n'ayant pas l'obligation de mettre en œuvre un programme de prévention doivent élaborer un plan d'action. Le plan d'action est semblable au programme de prévention, mais contient moins d'éléments obligatoires. Il inclut les principaux dangers liés à l'emploi, les normes et règles à respecter pour les éliminer ou les contrôler, les mesures appropriées de surveillance et d'entretien, la description des équipements adéquats de protection, ainsi que les informations et formations sur la santé et la sécurité au travail (Novo, 2025; CNESST, s. d.).

LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES (LATMP)

Les TMT qui subissent un accident de travail ou une maladie professionnelle et qui ne peuvent plus exercer son emploi peuvent produire une réclamation à la CNESST. Si la CNESST juge que la réclamation est admissible, elle verse une indemnité qui représente 90 % du revenu du TMT. Le régime de réparation de la LATMP garantit aussi tous les soins nécessaires pour permettre la consolidation de la lésion professionnelle et la réadaptation de la personne salariée blessée ou malade. Ces mesures visent à guérir ou stabiliser la lésion pour soutenir le retour au travail de la personne salariée. En effet, les TMT peuvent bénéficier de tous les traitements, soins médicaux, médicaments qu'il faut pour se remettre de leur lésion. Les coûts associés reviennent entièrement à la CNESST. De plus, si la ou le TMT est victime d'une atteinte permanente, cette personne peut bénéficier de mesures de réadaptation sur les plans physique, social et professionnel. Si la personne salariée n'est pas en mesure de regagner son emploi, le programme de réadaptation pourra l'aider à trouver un autre emploi qui lui soit convenable.

Trois étapes doivent être suivies pour effectuer une réclamation:

- 1) La ou le TMT victime d'une lésion occasionnée par son emploi doit informer son employeur de sa situation le plus tôt possible.
- 2) La ou le TMT doit ensuite consulter un professionnel de la santé et obtenir une attestation médicale qu'elle ou il devra remettre à son employeur.
- 3) Enfin, la ou le TMT doit remplir et envoyer le formulaire de Réclamation du travailleur disponible en ligne sur le site Internet de la Commission. Cette personne a 6 mois pour faire sa réclamation à partir de la date de sa lésion professionnelle. La CNESST déterminera ensuite si la demande est admissible ou non. Si la demande du TMT est refusée, cette personne a 30 jours pour faire une demande de révision administrative pour contester la décision. Si la ou le TMT n'est toujours pas satisfaite ou satisfait de la décision de la CNESST, elle ou il a 60 jours pour contester la décision devant le Tribunal administratif du travail (TAT).

Dans l'affaire **Viandes Lacroix inc. et Ligue**¹⁴, un travailleur originaire du Guatemala est embauché en vertu du Programme des travailleurs étrangers temporaires. Le travailleur produit une réclamation pour maladie professionnelle que l'employeur conteste. Ce dernier soulève que la réclamation ne serait pas admissible, car elle a été produite au-delà du délai de 6 mois prévu. Le travailleur parle relativement bien anglais, mais à des difficultés avec le français. Toutes les communications entre le travailleur et la CNESST ont été effectuées via son représentant. De plus, le TAT trouve étonnant qu'un représentant de l'employeur ait accompagné le TMT lors d'une visite médicale pour faire la traduction de l'espagnol au français. Le travailleur explique également avoir craint de perdre son emploi s'il produisait une réclamation à la CNESST; une crainte que le TAT juge compréhensible. Le TAT conclut à l'admissibilité de la réclamation du travailleur.

Le cas **Bautista et Faille**¹⁵ se penche sur la réclamation d'un travailleur agricole mexicain pour lésion professionnelle qui aurait été refusée, car elle aurait été transmise en dehors du délai légal de 6 mois. Le travailleur explique ce retard du fait du problème de la langue. Sa langue maternelle est l'espagnol. Il comprend sommairement l'anglais, mais ne détient aucune connaissance du français. Le travailleur ne savait pas non plus qu'un régime d'indemnisation des maladies professionnelles existait au Québec. Le Tribunal explique que la phrase « nul n'est censé ignorer la loi » doit être nuancée lorsqu'il est question d'une ou d'un TMT qui parle une langue étrangère. Le Tribunal conclut que la contestation et la réclamation du travail sont recevables.

¹⁴ *Viandes Lacroix inc. et Ligue*, 2022 QCTAT 5479 (CanLII), <https://canlii.ca/t/jtggd>.

¹⁵ *Bautista et Faille*, 2020 QCTAT 3452 (CanLII), <https://canlii.ca/t/j9vjf>.

CODE DU TRAVAIL

Le *Code du travail* (C.t.) régit les relations de travail entre les employeurs et les personnes salariées syndiquées. Lorsque les personnes salariées sont syndiquées, ce sont les conventions collectives qui définissent leurs conditions de travail.

Le Code prévoit que le syndicat a un devoir de juste représentation envers tous les salariés syndiqués, y compris les TMT. Une ou un TMT qui croit que son syndicat a agi de mauvaise foi, de manière arbitraire ou discriminatoire ou qu'il a fait preuve de négligence à son endroit peut porter plainte contre le syndicat en vertu de l'article 47.2 de la même loi. Il arrive parfois que le syndicat admette sa faute et aide la personne salariée dans son processus de plainte (Pilon, 2022).

L'affaire **Morley c. Syndicat des travailleurs et travailleuses d'Acier d'armature Ferneuf - CSN**¹⁶ concerne un travailleur immigrant réfugié qui a été congédié par son employeur. Le syndicat tente de faire rejeter le plainte au motif que le travailleur ne serait pas un salarié au sens du *Code du travail*, puisque celui-ci n'avait plus de permis de travail valide au moment du congédiement. Le TAT rejette cette prétention et décide que malgré l'absence de permis de travail valide, le travailleur a droit à la protection du *Code du travail*. La plainte sera rejetée pour d'autres motifs.

¹⁶ *Morley c. Syndicat des travailleurs et travailleuses d'Acier d'armature Ferneuf - CSN*, 2023 QCTAT 613 (CanLII), <https://canlii.ca/t/jvg9m>.

CHARTRE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

La *Charte des droits et libertés de la personne* (Charte) vise à protéger les libertés et droits fondamentaux de toutes et tous. Elle accorde le droit à la vie, à la sûreté, à l'intégrité et à la dignité. La Charte interdit également les comportements discriminatoires ou de harcèlement en milieu de travail. Un employeur ne peut, en aucun cas, discriminer ou harceler les TMT, à cause de sa couleur de peau, de son origine ethnique ou nationale, de sa langue, de sa religion, de son état civil ou de son sexe.

La Charte prévoit également le droit à la vie privée. Même dans le cadre du travail, les personnes salariées conservent une certaine expectative de vie privée; par exemple, l'employeur qui fournit un logement à une personne TMT ne serait pas pour autant justifié d'installer des dispositifs de surveillance à l'intérieur du logement.

Dans le cas où la personne TMT est syndiquée, elle peut s'adresser à son syndicat pour signaler que ses droits n'ont pas été respectés par l'employeur. Un grief pourra être déposé par le syndicat pour que la Charte soit mise en œuvre.

LES RÉGIMES DE PROTECTION SOCIALE

L'ASSURANCE-EMPLOI

Normalement, en cas de cessation d'emploi, les TMT ont droit aux versements en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Le régime de l'assurance-emploi comporte deux volets: les prestations régulières et les prestations spéciales.

Prestations régulières

Les prestations régulières permettent de les soutenir temporairement lorsque des TMT ont perdu leur emploi sans être responsables. Par exemple, la fin d'emploi peut être causée par un manque de travail ou le fait que la personne salariée occupait un travail saisonnier. Pour être admissible, il faut toutefois que la personne salariée soit disponible pour travailler et que cette personne cherche activement un emploi. Des semaines supplémentaires de prestations régulières sont également offertes pour des personnes salariées qui occupent un emploi saisonnier selon sa région de travail (Service Canada, 2024).

Prestations spéciales

Les prestations spéciales concernent les personnes salariées autonomes qui s'éloignent de leur emploi pour prendre soin d'eux-mêmes ou de leur famille. Six types de prestations spéciales peuvent être offertes: prestations de maternité, prestations parentales, prestations de maladie, prestations de compassion, prestations pour proches aidants et pour proches aidants d'adultes.

Critères d'admissibilité

Une personne dont le permis de travail comprend une restriction qui ne lui permet de travailler que pour un seul employeur déterminé n'est pas normalement jugée disponible pour accepter un emploi et elle peut donc être déclarée inadmissible au bénéfice des prestations. Cependant, comme le souligne le Guide de la détermination de l'admissibilité, le simple fait que le permis de travail comporte une telle restriction n'est pas le seul facteur dont il faut tenir compte pour déterminer la disponibilité du prestataire¹⁷.

Le Guide souligne qu'il importe d'évaluer la disponibilité d'une personne prestataire qui est titulaire d'un permis de travail valide « en fonction de sa situation particulière, en tenant compte de toutes les conditions de son permis

de travail ». Le Guide souligne également que « lorsque la personne prestataire indique qu'elle est disponible pour travailler et qu'il n'y a aucun problème lié à son permis de travail ni aucune preuve contradictoire au dossier concernant sa disponibilité, son admissibilité aux prestations doit être déterminée de la même manière que celle de tout autre prestataire ». C'est pourquoi les TMT qui en feront la demande pourront potentiellement recevoir l'assurance-emploi si ces personnes prouvent qu'elles font des démarches qui mèneront à l'émission d'un nouveau permis de travail, qu'elles recevront un permis de travail ouvert prochainement ou qu'elles seront réembauchées après une mise à pied temporaire par exemple.

¹⁷ Guide de la détermination de l'admissibilité, section 10.2.4.3 : https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/rapports/guide/ch-10/preuve.html#a10_2_4_3

LE RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE (RQAP)

Le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) est encadré par la *Loi sur l'assurance parentale*¹⁸ (LAP). Plusieurs conditions doivent être remplies pour être admissibles au régime. Il faut notamment que la personne salariée ait payé une cotisation au Régime et qu'elle réside au Québec au début de sa période de prestation. Le gouvernement québécois exige que toutes les personnes salariées, incluant les TMT, payent des cotisations pour le RQAP. Les personnes salariées agricoles migrantes ont droit à certaines prestations du Régime¹⁹ au même titre que les personnes résidentes du Québec. Le régime permet d'obtenir entre 70 % et 75 % du revenu pendant 15 à 18 semaines. Attention, les TMT agricoles saisonniers ne sont généralement pas considérés admissibles aux prestations parentales provinciales, mais peuvent être admissibles à recevoir des prestations de maternité et prestations parentales de l'assurance-emploi au niveau fédéral.

LE RÉGIME DES RENTES DU QUÉBEC (RRQ)

Comme les autres travailleuses et travailleurs, les TMT qui ont suffisamment cotisé au RRQ ont droit à des prestations lors de la retraite, lors d'une invalidité ou d'un décès, et cela peu importe s'ils ou elles habitent encore au Québec ou ailleurs. Si la personne TMT a travaillé ailleurs au Canada, elle doit contacter Retraite Québec pour harmoniser les prestations fédérales et provinciales. Il faut informer les TMT qu'elles ou qu'ils doivent faire la demande pour recevoir la rente de retraite, car elle n'est pas versée automatiquement et plusieurs ignorent qu'ils et elles y ont droit.

LA RÉGIE DE L'ASSURANCE MALADIE DU QUÉBEC (RAMQ)

Les TMT qui ont un permis de travail fermé valide pour plus de 6 mois sont couverts par la RAMQ, mais, dans certains cas, doivent se soumettre à un délai de carence. C'est l'employeur qui doit fournir, sans frais, une assurance privée dont la couverture est équivalente à celle offerte par le régime de la RAMQ pendant ce délai. Les TMT du Programme des travailleuses et travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) ou du volet agricole du PTET et venant du Mexique, du Guatemala, du Honduras ou du Salvador ont droit à la couverture de la RAMQ dès leur arrivée, mais l'employeur doit en faire la demande.

¹⁸ *Loi sur l'assurance parentale*, RLRQ c A-29.011, <https://canlii.ca/t/6f9x2>.

¹⁹ *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce*, section locale 501 c. L'Écuyer, 2010 QCCRT 191 (CanLII), <https://canlii.ca/t/29bw0>.

LES DROITS DES PERSONNES SALARIÉES SANS STATUT

Pour venir travailler temporairement au Québec, les TMT doivent obtenir un permis de travail. Ce permis de travail a toutefois une date d'expiration après laquelle cette personne n'est plus autorisée de travailler sur le territoire québécois. Une ou un TMT qui demeure au Canada sans autorisation se retrouve sans statut légal. Pour continuer à travailler, il faut que la ou le TMT demande un renouvellement du permis de travail, obtienne un permis d'études ou obtienne sa résidence permanente, sans quoi elle ou il doit retourner dans son pays d'origine (Immigration et citoyenneté, 2024). La ou le TMT doit présenter sa demande de prolongation au moins 30 jours avant la fin de la date d'expiration de son permis (Emploi et Développement social Canada, 2025a). Les conditions et les procédures à suivre pour le faire sont souvent complexes pour les TMT surtout lorsque ces personnes ne maîtrisent pas parfaitement le français. Ces dernières finissent donc parfois par travailler sans statut légal, ce qui les placent souvent dans des situations de travail précaires. Il est donc important que l'employeur vérifie la date d'expiration des permis de ses TMT pour s'assurer qu'elles demandent un renouvellement à temps, si elles le souhaitent.

Plusieurs TMT entrent au pays légalement, mais perdent leur statut au courant de leur séjour (Chambre des communes du Canada, 2009). L'évolution de la jurisprudence fait aujourd'hui en sorte que le statut migratoire n'est plus un critère central pour déterminer si une personne dispose du statut de salarié ou de travailleuse ou travailleur au sens des lois du travail (y compris de personne assurable au sens de l'assurance-emploi). Il faut donc en conclure qu'à première vue, les lois s'appliquent à une personne salariée malgré l'absence de statut migratoire valide. Il en va de même du Code du travail: le syndicat a un devoir de représentation de la personne salariée sans statut.

Par ailleurs, en 2023, la CNESST a modifié sa politique d'admissibilité et ne demande plus la présence d'un permis de travail pour qu'une lésion professionnelle soit admissible.

Les clauses de conventions collectives : exemples d'aménagement

L'objectif de cette section est de fournir des outils aux parties à la convention collective afin de prendre en compte la réalité des travailleuses et travailleurs migrants temporaires (TMT), dont certains facteurs structuraux de vulnérabilité avec lesquels ces personnes composent.

Cette section est ponctuée d'exemples de clauses issues de conventions collectives et de lettres d'entente conclues dans différents secteurs d'activité. Les extraits sont présentés tels quels, sans correction de la langue, par souci de fidélité au contenu des dispositions courantes des conventions collectives. Ces exemples ne doivent pas être considérés comme des modèles de rédaction des clauses conventionnelles.

De plus, les exemples présentés constituent des orientations générales et ne sont pas toujours parfaitement adaptés à la réalité de différentes organisations.

Afin de prendre appui sur des pratiques déjà éprouvées, nous avons analysé 110 documents (103 conventions collectives et 7 lettres d'entente hors convention). Nous avons recensé ces documents avec l'outil de recherche *Corail*, ainsi qu'avec l'aide du RATTMAQ et du ministère du Travail. Nous ne pouvons prétendre couvrir toutes les ententes en vigueur, car certaines d'entre elles ne sont pas transmises au ministère. La collecte des ententes a eu lieu entre octobre 2024 et mars 2025. Elle a permis de recueillir des ententes en vigueur en 2024/2025, dont la plus ancienne a été signée le 11 novembre 2016 (et pour laquelle une entente de renouvellement jusqu'en 2029 a été signée), et la plus récente le 27 janvier 2025.

Comme nous le verrons, plusieurs de ces conventions proposent des aménagements particuliers qui prennent en compte les facteurs structuraux de vulnérabilité spécifiques aux TMT (Voir la section portant sur la réalité des TMT du présent guide).

AMÉNAGEMENTS: QUELQUES EXEMPLES

DROIT À L'ÉGALITÉ ET LUTTE À LA DISCRIMINATION

Comme l'exige la *Charte des droits et libertés de la personne*, la vaste majorité des conventions analysées octroient aux TMT les mêmes droits qu'aux travailleuses et travailleurs disposant de la résidence permanente ou de la citoyenneté canadienne. Par souci pédagogique et pour réaffirmer le droit à l'égalité des TMT, plusieurs conventions mentionnent explicitement le fait que les TMT font intégralement partie de l'unité d'accréditation.

LETTRE D'ENTENTE

CONDITIONS PARTICULIÈRES DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS

[...]

4. Le contrat de travail des salariés fait partie intégrante de la convention collective. En aucun cas le salarié ne peut avoir des conditions de travail moins avantageuses que la convention collective.

(Convention collective entre Les Cuisines gaspésiennes ltée et le Syndicat de travailleuses et travailleurs des Cuisines gaspésiennes [CSN], 2025-2029.)

LETTRE D'ENTENTE

OBJET: UTILISATION DU PROGRAMME DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES (PTET)

[...]

1. Un TET est un salarié qui possède les mêmes droits et obligations que ceux reconnus par la convention collective et les lois applicables.

2. En aucun cas, un TET ne peut être pénalisé financièrement ou perdre des avantages sociaux du fait de l'existence de dispositions légales ou réglementaires concernant son statut. L'employeur et le syndicat doivent s'entendre pour permettre la pleine réalisation des droits assurés par la convention collective.

(Convention collective entre Abattoir Charron Inc. et le Syndicat de travailleuses et travailleurs de l'Abattoir Charron Inc. [CSN], 2024-2029.)

LETTRE D'ENTENTE no.85

[...]

UTILISATION DU PROGRAMME DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

[...]

12. L'employeur reconnaît que les participants qui occupent des fonctions habituellement couvertes par le certificat d'accréditation sont des salariés au sens du Code du travail et font partie de l'unité d'accréditation.

(Lettre d'entente entre Duchesne et fils ltée et Unifor, section locale 160-Q [FTQ], 2023.)

Parmi les documents analysés, une seule convention exclut complètement les TMT des bénéfices de la convention collective. Par ailleurs, trois conventions collectives refusent aux TMT le droit d'acquérir de l'ancienneté au sein de l'entreprise. Ces clauses ont pour conséquence de priver les TMT des avantages et protections dont bénéficient les autres travailleuses et travailleurs bien qu'ils effectuent le même travail, ce qui est difficilement justifiable du point de vue du droit à l'égalité. Par ailleurs, les TMT intègrent généralement le milieu de travail pour de longues périodes et œuvrent la plupart du temps à temps complet. Leur statut ne doit donc pas être assimilé à celui des personnes surnuméraires ou étudiantes.

Il faut éviter d'inclure des clauses qui permettraient aux TMT de choisir les protections prévues à la convention collective ou celles de la *Loi sur les normes du travail*. Comme les TMT font partie du collectif salarié à part entière, ils doivent pouvoir bénéficier de toutes les dispositions de la convention collective. En plus de constituer un traitement discriminatoire, les clauses excluant les TMT contribuent à aggraver leur précarité et effritent les conditions de la solidarité entre personnes salariées effectuant le même travail.

VACANCES ET CONGÉS

Les TMT bénéficient généralement des mêmes quantités de vacances et de congés ainsi que des mécanismes afférents que les autres personnes salariées de l'unité. Or, il serait opportun de considérer certains aménagements permettant de pallier le fait que plusieurs ne peuvent bénéficier de mesures de réunification familiale et peuvent être privés de leurs proches durant une période prolongée.

Les congés sociaux permettent aux personnes salariées de prendre congé du travail pour des raisons familiales ou personnelles, telles qu'un décès, un mariage, une naissance ou une adoption. Les conventions collectives vont prévoir, en plus des congés octroyés par la *Loi sur les normes du travail* (LNT), d'autres congés. Certaines conventions octroient la possibilité aux TMT de se prévaloir d'un congé plus long si un tel événement survient alors qu'ils sont en poste au Canada, car la prise d'un tel congé implique pour eux un déplacement dans un autre pays. D'autres conventions prévoient des mesures d'aide financière comme le remboursement du billet d'avion ou une allocation de voyage, ainsi qu'une aide logistique pour planifier le transport jusqu'à l'aéroport. L'extrait ci-dessous prévoit de telles mesures.

ANNEXE N

CONDITIONS PARTICULIÈRES DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS

[...]

2. DÉPARTS-RETOURS

[...]

Le nombre de congés mobiles auquel a droit le salarié est calculé en fonction de son service continu au sein de l'entreprise. Toutefois, si le salarié retourne dans son pays en raison de l'expiration de son permis de travail ou pour une période excédant quatre (4) semaines continues, le nombre de congés mobiles auquel il a droit est calculé proportionnellement au nombre de mois et jours travaillés.

ANNEXE N

CONDITIONS PARTICULIÈRES DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS

[...]

3. CONDITIONS PARTICULIÈRES

[...]

VACANCES ANNUELLES

Le nombre de semaines de congé annuel auquel a droit le salarié est calculé en fonction de son service continu au sein de l'entreprise. Toutefois, si le salarié quitte pour plus de quatre (4) semaines dans son pays, les congés annuels accumulés sont remplacés par une indemnité de vacances versée sur la dernière paie avant le départ du salarié.

L'employeur permet au salarié de prendre quatre (4) semaines de congé sans solde au cours de son contrat par période de 12 mois effectivement travaillée pour lui permettre de retourner dans son pays d'origine. Le salarié doit utiliser ses semaines de vacances annuelles à cette fin auquel cas il touchera une indemnité de congé correspondant au nombre de semaines de vacances auquel il a droit. Si le salarié a droit à moins de 4 semaines de vacances annuelles, les autres semaines sont prises sans solde. Il peut aussi renoncer à ce droit pour prendre ses vacances selon les dispositions de l'article 26 et l'annexe I.

[...]

VOYAGEMENT EN COURS DE CONTRAT

Si le contrat de travail d'un travailleur étranger excède douze (12) mois

[...]

- En cas de décès de la conjointe, d'un enfant ou enfant de la conjointe ou d'un des parents du salarié, il peut se prévaloir de son droit de voyage en cours de contrat. En pareille situation, le salarié aura droit à cinquante pour cent (50 %) de son allocation de voyage lors de son départ et l'autre cinquante pour cent (50 %) lors de son retour.

(Convention collective entre Les Viandes du Breton et le Syndicat des travailleuses et travailleurs des Viandes du Breton [CSN], 2022-2025.)

Certains milieux de travail donnent aux TMT le choix de se faire payer leurs vacances à la fin de contrat plutôt que de les prendre. Cette mesure peut être intéressante pour les TMT qui ne souhaitent pas prendre de vacances, mais il est important de veiller à ce qu'ils soient clairement informés des possibilités qui s'offrent à eux, et qu'ils fassent ce choix le plus librement possible. La disposition suivante permet aux TMT de se faire payer leurs vacances lors de leur départ, et de cumuler leurs vacances sur deux ans.

21.4 Les vacances ne peuvent pas être reportées d'une année à l'autre, sauf exception.

[...]

21.6 Nonobstant l'article 21.4, les Travailleurs étrangers temporaires peuvent choisir de prendre leurs vacances ou de se les faire payer à leur départ (fin de contrat) pour retourner dans leur pays. Ils doivent cependant en aviser l'Employeur selon les dispositions de l'article 21.5 a). Le cas échéant, ils peuvent cumuler leurs vacances sur une période de deux (2) ans s'ils le désirent.

(Sentence de différend (1ère convention) - Les Serres Bleues inc. et le Syndicat des Métallos, section locale 8996 [FTQ], 2022-2024.)

ASSURANCES ET RÉGIME DE RETRAITE

Les TMT peuvent bénéficier des assurances collectives et des régimes de retraite, au même titre que les personnes salariées locales. Cependant, il est possible qu'ils n'y soient pas admissibles temporairement, lors de leur arrivée au pays. La convention peut permettre que ces personnes ne soient pas pénalisées durant la période d'inéligibilité et soient dédommagées de manière équivalente. L'extrait ci-dessous montre comment les parties s'assurent de compenser une ou un TMT qui serait temporairement inadmissible au régime de retraite conventionné.

OBJET : TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES (TET)

[...]

Régime de retraite et assurance collective

43. L'employeur s'assure que les TET soient admissibles au régime de retraite et au régime d'assurance collective;

44. Dans le cas où le TET n'est pas admissible temporairement à un régime de retraite (REER) en raison de dispositions légales, l'employeur s'entend avec le syndicat sur une solution temporaire dans le cadre d'une entente individuelle et verse la totalité des sommes dues.

(Lettre d'entente entre le Centre de la petite enfance Ki-Ri Inc. et le Syndicat des travailleurs(euses) des centres de la petite enfance de Montréal et Laval [FSSS-CSN], 2024.)

Dans certains cas, les avantages d'adhérer à un régime de retraite sont limités pour les TMT, surtout s'ils ne prévoient pas rester longtemps au Canada. L'extrait suivant est un exemple de disposition offrant aux TMT le choix de participer au régime de retraite ou non.

Lettre d'entente No 3

[...]

1. Nonobstant la clause 27.2 de convention collective, les parties conviennent que la participation au régime de retraite simplifié des travailleurs étrangers et des étudiants étrangers sera facultative, c'est-à-dire au choix de la personne salariée. Il est entendu que si la personne salariée ne contribue pas au RRS [régime de retraite simplifié], l'employeur n'y contribuera pas non plus.

(Lettre d'entente entre Canards du Lac Brome et le Syndicat des salariés de transformation de volaille Val-des-Sources [CSD], 2024)

À ÉVITER

Certains milieux de travail excluent les TMT des assurances collectives, sous prétexte qu'ils bénéficient déjà des assurances prévues au Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET). Il est vrai que le PTET prévoit des assurances pour les TMT qui sont temporairement inadmissibles à la RAMQ, et que l'employeur peut choisir de renouveler ces assurances pour la durée de leur contrat. Cependant, ces assurances ne couvrent que les soins de base et ne sont pas aussi avantageuses que les régimes privés d'assurances collectives. Afin d'éviter une disparité de traitement, la convention doit procurer à tous les travailleurs la même couverture d'assurance.

TRADUCTION ET INTERPRÉTATION

L'arrivée de TMT ne maîtrisant pas la langue de travail demande la mise en place de mesures afin de contrer l'isolement linguistique. La barrière linguistique peut exposer les TMT à des risques, tant sur le plan du plein exercice des droits qui leur sont conférés par la convention qu'aux plans de la santé et à la sécurité du travail et de l'implication syndicale. Des milieux de travail syndiqués ont prévu la traduction de la convention collective dans la langue que maîtrisent les TMT. Les frais de traduction et d'interprétation (lors des assemblées syndicales par exemple) peuvent ainsi être assumés par l'employeur, mais parfois les coûts sont répartis entre le syndicat et l'employeur. Les clauses ci-dessous fournissent de tels exemples :

ARTICLE 30 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

[...]

30.06 Impression et traduction de la convention

Les parties s'entendent pour payer 50/50 l'impression et de la traduction en espagnol de la convention collective.

(Convention collective entre Les Viandes du Breton et le Syndicat des travailleuses et travailleurs des Viandes du Breton [CSN], 2022-2025.)

LETTRE D'ENTENTE no.85

[...]

UTILISATION DU PROGRAMME DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

[...]

15. L'employeur s'engage à faire traduire à ses frais la convention collective dans leur langue et dans remettre une copie à chacun dès leur arrivée dans l'entreprise.

(Lettre d'entente entre Duchesne et fils ltée et Unifor, section locale 160-Q [FTQ], 2023.)

Les modalités des communications quotidiennes doivent également prendre en compte les barrières linguistiques avec lesquelles les TMT composent. L'extrait ci-dessous prévoit que les communications et consignes doivent être faites en français et en espagnol.

ANNEXE « F » – DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT LES TRAVAILLEURS MIGRANTS

[...]

Exceptionnellement, dans le but d'accommoder les salariés migrants saisonniers, toutes les consignes et communications les concernant doivent être faites en français et en espagnol.

(Convention collective entre Les Serres Demers et les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 [FTQ], 2021-2024.)

Certaines conventions prévoient l'utilisation des personnes salariées traductrices, qui parlent plusieurs langages et peuvent faire le pont entre les travailleuses et travailleurs allophones et les travailleuses et travailleurs francophones. La disposition suivante engage les parties à dresser une liste de personnes salariées interprètes.

D.06 SALARIÉS TRADUCTEURS

Les parties dressent la liste des salariés qui peuvent occasionnellement agir comme traducteur oral dans l'établissement.

(Convention collective entre Aliments ATG Inc. et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 1991-P [FTQ], 2023-2026.)

L'extrait ci-dessous prévoit l'utilisation d'un service externe de traduction aux frais de l'employeur lorsqu'une personne salariée apte n'est pas disponible et lorsque les personnes représentantes syndicales rencontrent le TMT à qui l'employeur a imposé une mesure disciplinaire.

LETTRE D'ENTENTE

[...]

OBJET: UTILISATION DU PROGRAMME DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES (PTET)

[...]

12. En lien avec les dispositions prévues à la présente lettre d'entente, l'employeur fournit un service de traduction afin de faciliter l'intégration de ces travailleurs dans l'entreprise. Advenant qu'aucun salarié à l'interne ne soit disponible pour fournir un service de traduction, les représentants syndicaux auront accès aux services du traducteur externe déterminé par l'employeur.

13. Pour toute matière disciplinaire, l'employeur fournit aux représentants syndicaux un service de traduction externe lors de la rencontre disciplinaire avec l'employeur et lors de la rencontre entre le syndicat et le salarié.

(Convention collective entre Abattoir Charron Inc. et le Syndicat de travailleuses et travailleurs de l'Abattoir Charron Inc. [CSN], 2024-2029.)

Ici, l'employeur compense le syndicat avec un montant forfaitaire les coûts d'interprétation encourus à l'occasion des assemblées générales auxquels peuvent participer les TMT.

ANNEXE « F » – TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES (TET)

[...]

Représentation syndicale

[...]

12. L'employeur verse au syndicat la somme de mille dollars (1000\$) par année pour compenser le coût d'interprète lors des assemblées générales.

(Convention collective entre Ferme des Voltigeurs et le Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Ferme des Voltigeurs [CSN], 2024-2028.)

Des mesures pour rendre les affichages plus accessibles aux TMT peuvent être prévues. Par exemple, la clause suivante stipule que les affichages de nouveaux postes doivent être effectués en espagnol, s'il y a présence de personnes salariées syndiquées hispanophones.

ARTICLE 13- AFFECTATION PERMANENTE

13.01 Lorsque l'employeur crée un nouveau poste permanent ou lorsqu'un poste devient vacant de façon permanente, l'employeur l'affiche sur les tableaux prévus à cet effet et sur le groupe Facebook « du Breton Équipiers » [...]. Les affichages sont faits en français et en espagnol s'il y a présence de salariés syndiqués hispanophones.

(Convention collective entre Les Viandes du Breton et le Syndicat des travailleuses et travailleurs des Viandes du Breton [CSN], 2022-2025.)

Dans tous les cas, il importe de prévoir des moyens afin que les TMT puissent prendre connaissance du contenu de la convention collective dans leur langue pour qu'elles et qu'ils puissent s'exprimer et être compris et comprise des personnes représentantes patronales et syndicales et lors des assemblées syndicales. Advenant qu'il s'agisse d'une personne salariée qui agit comme interprète, il serait pertinent de préciser que cette personne doit être libérée et possiblement compensée à cette fin.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

En plus des barrières de langues avec lesquelles certains composent, leur méconnaissance des lois et des institutions régulant la santé et la sécurité du travail ainsi que leur réticence à dénoncer des situations susceptibles de poser atteinte à leur intégrité physique ou psychologique en raison de leur précarité de statut rendent les TMT plus vulnérables sur le plan de la santé et de la sécurité du travail.

Cette réalité impose de prendre des moyens adaptés afin d'intervenir sur les différents facteurs de risque avec lesquels les TMT composent. Ainsi, il est nécessaire de traduire certains documents (procédures, fiches techniques, etc.), d'offrir des formations adaptées et de s'assurer que les TMP aient les mêmes droits que les autres travailleuses et travailleurs (équipement de protection, individuel, compensation, etc.). En plus de reconnaître la situation particulière des TMT, la clause ci-dessous enjoint l'employeur à adapter la formation en SST en collaboration avec le syndicat.

OBJET : TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES (TET)

[...]

Santé et sécurité du travail et climat de travail

41. L'employeur est conscient des risques accrus d'accident de travail ou de lésion professionnelle chez les nouveaux immigrants et, de concert avec le syndicat, il adapte le contenu et la durée de la formation préventive en SST aux besoins spécifiques des TET.

(Lettre d'entente entre le Centre de la petite enfance Ki-Ri Inc. et le Syndicat des travailleurs(euses) des centres de la petite enfance de Montréal et Laval [FSSS-CSN], 2024.)

La question des risques psychosociaux liés à la stigmatisation des TMT mérite également d'être visibilisée. Une convention collective fait état des risques de harcèlement et de discrimination auxquels peuvent être confrontés les TMT et rappelle explicitement les obligations de l'employeur en ces matières.

OBJET: TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES (TET)

[...]

Santé et sécurité du travail et climat de travail

[...]

42. L'employeur accorde une attention spéciale à prévenir tout changement négatif au climat de travail du fait de la venue des TET et il agit en prévention d'éventuels cas de harcèlement ou de discrimination.

(Lettre d'entente entre le Centre de la petite enfance Ki-Ri Inc. et le Syndicat des travailleurs(euses) des centres de la petite enfance de Montréal et Laval [FSSS-CSN], 2024.)

ANCIENNETÉ ET RAPPEL AU TRAVAIL

L'ancienneté a plusieurs fonctions. Elle peut déterminer, entre autres, la durée des vacances, le choix des quarts de travail et le droit aux heures supplémentaires. Elle peut garantir une priorité d'emploi à certaines personnes salariées lors des promotions, de l'affichage de postes, des mises à pied ou des rappels au travail. Ainsi, le calcul de l'ancienneté, soit les conditions régissant son acquisition, sa conservation, son accumulation et sa perte, revêt une grande importance pour toutes les personnes salariées, y compris les TMT.

Dans la lettre d'entente reproduite ci-dessous, l'ancienneté détermine le nombre de congés mobiles ainsi que la durée du congé annuel et prévoit que l'ancienneté du TMT va continuer de s'accumuler lorsque cette personne s'absente du travail pour aller dans son pays d'origine.

LETTRE D'ENTENTE

CONDITIONS PARTICULIÈRES DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS

En plus des conditions déjà prévues par la convention collective et le programme des travailleurs étrangers du gouvernement fédéral, les travailleurs étrangers syndiqués ont droit aux avantages suivants :

Définition

Salarié : Dans le cadre de la présente annexe, le mot salarié désigne un travailleur étranger qui occupe un poste de salarié syndiqué en vertu de la convention collective.

Départ : Fait référence au départ du travailleur étranger pour son pays d'origine incluant la durée de son absence du travail.

1. Départs-Retours

Ancienneté : À compter de son départ, le salarié continue de cumuler son ancienneté.

Congés mobiles : Le nombre de congés mobiles auquel a droit le salarié est calculé en fonction de son service continu au sein de l'entreprise. Toutefois, si le salarié retourne dans son pays en raison de l'expiration de son permis de travail ou pour une période excédant quatre (4) semaines continues, le nombre de congés mobiles auquel il a droit est calculé proportionnellement au nombre de mois et jours travaillés.

Vacances annuelles : Le nombre de semaines de congé annuel auquel a droit le salarié est calculé en fonction de son service continu au sein de l'entreprise.

(Convention collective entre Les Cuisines gaspésiennes ltée et le Syndicat de travailleuses et travailleurs des Cuisines gaspésiennes [CSN], 2025-2029.)

Le prochain extrait stipule que les TMT conserveront leur ancienneté en dépit de délais bureaucratiques.

LETTRE D'ENTENTE #1

[...]

Une absence de plus de douze (12) mois, causée par un délai imputable aux autorités gouvernementales pour l'obtention d'un statut légal pour travailler au Canada, ne peut affecter ni le service continu ni l'ancienneté du salarié.

(Convention collective entre 9008-1951 Québec Inc. (Équipe Sarrazin) et les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 [FTQ], 2022-2025.)

La question du rappel au travail est particulièrement importante pour le TMT dans le contexte où le permis comporte une durée déterminée (1 à 3 ans ou quelques mois dans le cas du travail saisonnier) et qu'il doit être renouvelé après son échéance si la personne salariée souhaite continuer à travailler ou si elle souhaite revenir en emploi à la suite d'un séjour dans son pays d'origine. L'entente ci-dessous prévoit l'accumulation de l'ancienneté en dépit de la fin du permis de travail du TMT ainsi qu'une procédure de rappel prévoyant le renouvellement des permis des TMT par ordre d'ancienneté et la priorité des TMT ayant de l'ancienneté sur de nouveaux TMT que l'employeur pourrait vouloir embaucher.

ENTENTE PARTICULIÈRE

[...]

2. L'ancienneté d'un travailleur étranger temporaire continue de s'accumuler malgré la fin de la période de validité de son permis de travail.
3. L'Employeur s'engage, dans la mesure où il désire recourir à des travailleurs étrangers temporaires, à renouveler prioritairement, par ordre d'ancienneté, le permis de travail de tous les travailleurs lui ayant déjà fourni une prestation de travail ;
4. L'Employeur s'engage, dans la mesure où il désire recourir à des travailleurs étrangers temporaires afin de fournir une prestation de travail, à rappeler au travail ces derniers par ordre d'ancienneté ;
5. L'Employeur ne peut engager de nouveaux travailleurs étrangers temporaires que si tous les travailleurs étrangers temporaires lui ayant déjà fourni une prestation de travail ont été rappelés au travail en application de l'article 8.06 de la convention collective.

(Convention collective entre Philippe Trépanier Inc. et l'Association internationale des travailleurs en ponts, en fer structural, ornemental et d'armature, section locale 711, 2024-2027.)

Comme c'est le cas pour toutes les personnes salariées, les TMT doivent compléter une période d'essai ou de probation au cours de laquelle l'employeur va juger de ses aptitudes professionnelles à occuper un poste dans l'organisation. En dépit d'une évaluation défavorable, la convention collective peut prévoir que le TMT conserve son emploi jusqu'à la fin du contrat, comme c'est le cas dans l'extrait retenu. Cette clause énonce aussi les conditions du rappel ainsi que les modalités de la procédure à suivre par l'employeur.

ANNEXE « F »

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT LES TRAVAILLEURS MIGRANTS

[...]

9- DROIT DE RAPPEL

a. Le salarié acquiert son droit de rappel pour les prochains contrats après avoir complété sa période de probation de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés auprès de l'Employeur.

b. Nonobstant ce qui précède, dans le but unique d'éviter des frais de rapatriement au salarié, l'Employeur peut maintenir le salarié à l'emploi jusqu'à la fin de son contrat, et ce, même s'il juge que le salarié ne répond pas aux exigences de l'emploi. Dans un tel cas, l'Employeur avise par écrit le Syndicat à l'intérieur de la période mentionnée en 6.02 a) qu'il ne rappellera pas le salarié.

10- PROCÉDURE D'APPEL

Lorsque l'Employeur doit recourir à des travailleurs migrants, il fait appel aux travailleurs migrants dont les contrats de travail sont terminés et qui sont retournés dans leur pays d'origine et ce, par ancienneté, le tout selon les conditions ci-après décrites.

L'Employeur remet au salarié migrant, avant que celui-ci quitte le Canada, à la fin de son contrat de travail à durée déterminée, un formulaire indiquant les informations suivantes:

- a. S'il désire ou non être rappelé au travail
- b. Dans quel délai désire-t-il être rappelé
- c. Toute adresse courriel, personnelle ou numéros de téléphone où il peut être rejoint ou tout autre mode par lequel l'Employeur peut le rappeler.

Seuls les salariés migrants qui ont indiqué une période de douze (12) mois et moins sont susceptibles d'un rappel.

Si l'Employeur ne désire pas rappeler un travailleur migrant, il doit en informer le Syndicat par écrit avant la fin de sa période de probation prévue à l'article 6.02 a).

Quand l'Employeur rappelle un salarié migrant, il le fait selon les informations que le salarié a indiquées sur le formulaire précité ou toute nouvelle information que le salarié a pu faire parvenir subséquemment à l'Employeur.

Le Syndicat est avisé du moyen que l'Employeur a utilisé pour appeler le salarié et ce, au moment du rappel.

Si le rappel est fait par écrit, l'Employeur envoie une copie au Syndicat. Si le rappel est fait oralement, l'Employeur s'assure qu'il y ait au moins deux (2) témoins de la conversation ou de l'absence de réponse du salarié.

À défaut de réponse du salarié migrant, l'Employeur n'est pas tenu de considérer ce travailleur pour les fins d'un nouveau contrat de travail à durée déterminée.

(Convention collective entre 9008-1951 Québec Inc. (Équipe Sarrazin) et les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 [FTQ], 2022-2025.)

Ce dernier extrait traite directement de l'évaluation de la performance du TMT qui pourra faire l'objet d'un grief.

ARTICLE 9 – ANCIENNETÉ

[...]

9.13

a. Tout salarié concerné a un droit de retour au Canada en fonction de la réussite (à 70%) de l'évaluation annuelle. Cette évaluation annuelle doit être effectuée au moins trente (30) jours avant la fin du mandat du salarié concerné. Nonobstant ce qui précède, ladite évaluation s'applique à tous les salariés.

b. Le formulaire d'évaluation annuelle doit être basé sur l'évaluation de compétence objective du salarié en fonction de son occupation et de ses agissements en lien avec le Code de vie. Le Syndicat a le droit de consulter les évaluations des salariés sur demande. En cas de grief concernant une évaluation, l'Employeur aura le fardeau de la preuve.

(Convention collective entre les Cultures GEN V Inc. et les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 [FTQ], 2023-2028.)

LOGEMENT

Comme nous l'avons vu dans la section décrivant le PTET, l'employeur doit offrir aux TMT un logement convenable et abordable. L'inclusion de dispositions dans la convention collective concernant l'hébergement des TMT durant leur séjour au Québec permet non seulement que ce sujet puisse faire l'objet d'un grief, mais aussi de détailler plus concrètement les caractéristiques du logement de même que les équipements fournis (p.ex. cuisinière, couverts, routeur wifi). Il est aussi possible d'explicitier les obligations de l'employeur comme locateur et celles du TMT comme locataire. L'extrait de convention qui suit traite de ce qui doit être inclus dans chacun des logements fournis aux TMT :

LETTRE D'ENTENTE

CONDITIONS PARTICULIÈRES DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS

[...]

3. Conditions particulières

[...]

a. Logements

Tous les logements fournis par l'employeur incluent pour chaque adresse civique :

- Des électroménagers fonctionnels : laveuse, sècheuse, cuisinière, réfrigérateur, congélateur;
- Une cuisine, une salle à manger et un salon;
- Un routeur fournissant aux résidents un accès internet fonctionnel;
- Une chambre »

(Convention collective entre Les Cuisines gaspésiennes ltée et le Syndicat de travailleuses et travailleurs des Cuisines gaspésiennes [CSN], 2025-2029.)

Les autres extraits mettent davantage en évidence les obligations réciproques de l'employeur et du TMT locataire. De telles clauses permettront au TMT de recourir à la procédure de grief s'il y a un manquement de la part de l'employeur.

ANNEXE « F »

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT LES TRAVAILLEURS MIGRANTS

[...]

4. VISITE DES LOGEMENTS

Lors de l'inspection par l'Employeur d'un appartement, il doit se faire accompagner par l'un des salariés locataires à moins d'une situation d'urgence et des travaux d'entretien.

(Convention collective entre Les Serres Demers et les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 [FTQ], 2021-2024.)

ARTICLE 21 – DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

[...]

21.6 Le salarié à qui l'Employeur fournit des installations pour se loger est tenu de les entretenir convenablement et d'y prendre soin comme tout personne raisonnable, ainsi que de respecter le code de vie mise en place par l'Employeur. En cas de bris ou des équipements manquants, le travailleur étranger temporaire doit remplir le formulaire de demande et le remettre aux personnes responsables. L'Employeur s'engage à effectuer les réparations ou procéder à l'achat de l'équipement manquant dans les quinze (15) jours suivant la remise dudit formulaire. En cas de problème, l'Employeur et le Syndicat se rencontreront pour discuter de la problématique ou du délai de réparation. Le formulaire est joint en annexe de la présente convention collective.

(Convention collective entre les Cultures GEN V Inc. et les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 [FTQ], 2023-2028.)

LETTRE D'ENTENTE

[...]

OBJET : TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES (TET)

[...]

Logement

Cette section ne s'applique que dans la situation où l'employeur loue, sert d'intermédiaire dans la location de logement ou perçoit un loyer ou des frais d'hébergement sur la paie des TET :

26. L'employeur transmet une copie du bail au TET et au syndicat;
27. L'employeur ne peut percevoir sur la paie du TET que le loyer inscrit au bail;
28. Tout montant supplémentaire (électricité, Internet, ménage, etc.) doit être entendu avec le syndicat et clairement indiqué dans une entente individuelle;
29. L'employeur respecte en tout temps l'ensemble des dispositions du Code civil en matière de louage et les lois et les règles applicables, notamment celles du Tribunal administratif du logement (TAL);
30. L'employeur respecte les normes relatives à l'occupation du Règlement sur l'attribution des logements à loyer modique;
31. L'employeur remet une copie du règlement d'immeuble au TET et une copie au syndicat;
32. En cas de litige sur la question du logement, les parties acceptent de soumettre le tout au processus de grief et d'arbitrage prévu à la convention collective;
33. L'employeur avise le syndicat et le TET dans les délais impartis par les lois et règlements pour toute visite du logement;
34. En cas de sous-location, l'employeur donne un préavis de six (6) mois au TET avant de procéder à la rupture du contrat de sous-location;

35. En cas de rupture du lien d'emploi et dans un cas de sous-location, l'employeur donne un préavis de trois (3) mois avant de mettre fin au contrat de sous-location;
36. L'employeur respecte la vie privée en tout temps dans le logement du TET;
37. L'employeur assume le salaire du TET convoqué au Tribunal administratif du logement (TAL) en lien avec son logement.

(Lettre d'entente entre le Centre de la petite enfance Ki-Ri Inc. et le Syndicat des travailleurs(euses) des centres de la petite enfance de Montréal et Laval [FSSS-CSN], 2024.)

TRANSPORT

Le transport est un enjeu pour les TMT lorsque les personnes travaillent dans des régions qui sont mal desservies en matière de transport en commun. Ces personnes ont besoin de pouvoir compter sur un moyen de transport pour se rendre au travail, mais aussi pour leurs besoins personnels comme aller faire l'épicerie et pour socialiser. De plus, cet enjeu concerne également le transport du TMT vers son pays d'origine et son retour au Québec. Les extraits suivants montrent comment la convention collective peut prendre en compte l'enjeu du transport.

LETTRE D'ENTENTE

CONDITIONS PARTICULIÈRES DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS

[...]

3. Conditions particulières

[...]

b. Voyagement vers les lieux du travail :

L'employeur assure le transport entre leurs domiciles au Québec et le lieu de travail.

(Convention collective entre Les Cuisines gaspésiennes ltée et le Syndicat de travailleuses et travailleurs des Cuisines gaspésiennes [CSN], 2025-2029.)

LETTRÉ D'ENTENTE

AMÉLIORATION DU SEJOUR AU CANADA

[...]

ii) L'Employeur fournit un véhicule avec ou sans chauffeur pour le transport des salariés pour leurs besoins personnelles. Une deuxième journée hebdomadaire sera ajoutée si au moins quinze (15) salariés le requièrent dans ce cas, cette journée sera le samedi.

L'ajout de la deuxième journée au premier alinéa ne peut en aucun cas avoir pour effet de remplacer le transport déjà fourni par l'employeur pour le soccer du samedi.

(Convention collective entre Les Serres Demers et les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 [FTQ], 2021-2024.)

OBJET : TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES (TET)

[...]

Transport

Cette section ne s'applique que si l'employeur offre du transport collectif ou partagé au TET:

38. L'employeur assume le coût du transport;

39. L'employeur offre le transport collectif à l'ensemble des salariés de l'unité d'accréditation selon les mêmes paramètres que ceux du transport offert aux TET;

40. L'employeur n'octroie aucune mesure disciplinaire pour des retards reliés au transport collectif sous sa responsabilité.

(Lettre d'entente entre le Centre de la petite enfance Ki-Ri Inc. et le Syndicat des travailleurs(euses) des centres de la petite enfance de Montréal et Laval [FSSS-CSN], 2024.)

OBJET : TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES (TET)

[...]

Transport

Cette section ne s'applique que si l'employeur offre du transport collectif ou partagé au TET:

38. L'employeur assume le coût du transport;

39. L'employeur offre le transport collectif à l'ensemble des salariés de l'unité d'accréditation selon les mêmes paramètres que ceux du transport offert aux TET;

40. L'employeur n'octroie aucune mesure disciplinaire pour des retards reliés au transport collectif sous sa responsabilité.

(Lettre d'entente entre le Centre de la petite enfance Ki-Ri Inc. et le Syndicat des travailleurs(euses) des centres de la petite enfance de Montréal et Laval [FSSS-CSN], 2024.)

ANNEXE N

CONDITIONS PARTICULIÈRES DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS

[...]

Si le contrat de travail d'un travailleur étranger excède douze (12) mois:

[...]

L'employeur rembourse un aller-retour en avion, en classe économique, après chaque période de 12 mois travaillée et les frais de transport entre son appartement fourni par l'employeur et l'aéroport de Québec, jusqu'à une somme maximale de 1000.00 \$. L'employeur octroie une allocation de 125.00 \$ pour couvrir tous les autres frais de voyage, incluant le transport entre l'aéroport local de son pays d'origine et sa résidence;

(Convention collective entre Les Viandes du Breton et le Syndicat des travailleuses et travailleurs des Viandes du Breton [CSN], 2022-2025.)

GRIEF ET LITIGE

La durée du droit de séjour des TMT est prévue à leur visa. Or, lorsqu'une procédure de grief est déposée, les délais entre la date du dépôt du grief et l'audition de celui-ci peuvent faire en sorte que la personne salariée ne sera plus au Québec pour se faire entendre. Afin d'assurer que les TMT puissent y participer, il est nécessaire que la convention collective prévoie une procédure d'arbitrage accéléré.

D.07 Congédiement

Si le syndicat conteste le congédiement d'un salarié travailleur étranger temporaire ayant terminé sa période de probation, les parties accélèrent les étapes de la procédure de grief prévues à l'article [9] de la convention collective et défèrent, s'il y a lieu, le grief à l'arbitrage accéléré.

(Convention collective entre Aliments ATG Inc. et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 1991-P [FTQ], 2023-2026.)

Dans certains cas, même la mise en place d'une procédure de grief accélérée ne permettra pas aux TMT de se faire entendre en cas de litige. Pour résoudre ce problème, l'utilisation de la vidéoconférence est à préconiser. Les tribunaux ont reconnu la nécessité de mettre en place cette mesure afin de permettre aux TMT ayant quitté le Canada d'être entendus.

LETTRE D'ENTENTE no.85

[...]

UTILISATION DU PROGRAMME DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

[...]

14. Si un litige apparaît après la période de probation et qu'au moment d'entendre ce litige, le travailleur en application des règles relatives à l'immigration a dû retourner dans son pays d'origine, l'utilisation de la vidéoconférence sera le moyen de communication privilégié. Si la vidéoconférence n'est pas possible, l'employeur s'engage à défrayer les coûts de représentation. Ces coûts comprennent, mais sans s'y limiter, les frais les séjours, de traduction, etc.

(Lettre d'entente entre Duchesne et fils ltée et Unifor, section locale 160-Q [FTQ], 2023.)

En cas de litige, la convention collective devrait également prévoir l'accès à un service d'interprétation afin d'assurer que les TMT puissent se faire entendre dans la langue que ces personnes maîtrisent.

LETTRE D'ENTENTE no.85

[...]

UTILISATION DU PROGRAMME DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

[...]

13. En cas de nécessité, l'employeur s'engage à fournir un service de traduction devant les tribunaux s'il existe un litige entre les parties afin d'assurer une défense pleine et entière à ses travailleurs. Les représentants syndicaux auront accès aux services du traducteur.

(Lettre d'entente entre Duchesne et fils ltée et Unifor, section locale 160-Q [FTQ], 2023.)

DROIT À L'INFORMATION ET REPRÉSENTATION SYNDICALE

Pour déployer des stratégies d'accueil et d'intégration, l'association syndicale doit disposer d'informations concernant l'arrivée et l'intégration en emploi des TMT : contrat de travail, documentation liée à l'immigration, calendrier, etc. Afin de garantir un tel partage d'informations entre l'employeur et le syndicat, des clauses explicitant la nature et la portée du droit à l'information de l'association syndicale doivent être incluses dans la convention collective comme c'est le cas dans les exemples suivants.

ANNEXE « F »

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT LES TRAVAILLEURS MIGRANTS

[...]

3- CONTRAT DE TRAVAIL

Au plus tard le 28 février de chaque année, l'Employeur fait parvenir à l'Union un exemplaire des contrats de travail des salariés migrants de chaque pays. Si des modifications sont apportées à un des contrats de travail après cette date, l'Employeur fait parvenir à l'Union une copie du contrat modifié dans les plus brefs délais.

(Convention collective entre 9008-1951 Québec Inc. (Équipe Sarrazin) et les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 [FTQ], 2022-2025.)

LETTRE D'ENTENTE

[...]

OBJET: UTILISATION DU PROGRAMME DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES (PTET)

[...]

6. L'employeur fournit l'ensemble des documents concernant le Certificat d'acceptation du Québec (CAQ) au syndicat, ainsi que le contrat de travail, et ce, avant leur arrivée en entreprise.

7. L'employeur s'engage à informer le syndicat des démarches ainsi que chacune des étapes d'accueil, d'intégration et de formation des travailleurs visés par ce programme.

(Convention collective entre Abattoir Charron Inc. et le Syndicat de travailleuses et travailleurs de l'Abattoir Charron Inc. [CSN], 2024-2029.)

LETTRE D'ENTENTE no.4

[...]

OBJET : UTILISATION DU PROGRAMME DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

[...]

3- L'Employeur s'engage à fournir dans les deux semaines de la présentation d'une demande, les informations suivantes :

- Le nombre de participants
- La durée prévue du contrat des participants
- Les postes pour lesquels le recrutement est effectué.

3- L'Employeur s'engage à impliquer les représentants syndicaux dans l'accueil, l'intégration et la formation des participants.

(Convention collective entre Tuvico, division des bétonnières de la Baie, ltée et Unifor [FTQ], 2024-2026.)

LETTRE D'ENTENTE no.85

[...]

UTILISATION DU PROGRAMME DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

[...]

3. L'employeur s'engage à fournir le calendrier des démarches ainsi que chacune des étapes d'accueils des travailleurs visés par ce programme.

4. L'employeur s'engage à fournir au Syndicat l'ensemble de la documentation échangée entre lui et les participants, incluant le contrat de travail, et ce, avant leur arrivée en entreprise.

(Lettre d'entente entre Duchesne et fils ltée et Unifor, section locale 160-Q [FTQ], 2023.)

Le fait de prévoir explicitement les informations et ressources dont dispose le syndicat afin d'accueillir les TMT peut faciliter une représentation syndicale effective et une meilleure intégration des personnes salariées.

ANNEXE « F » – TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES (TET)

[...]

Représentation syndicale [...]

8. Le syndicat et la Confédération des syndicats nationaux (CSN) sont informés de la journée et de l'heure d'arrivée des TET; ils sont invités à les accueillir directement à l'aéroport à leur guise.

(Convention collective entre Ferme des Voltigeurs et le Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Ferme des Voltigeurs [CSN], 2024-2028.)

ANNEXE « F » – TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES (TET)

[...]

Représentation syndicale [...]

9. L'employeur libère un représentant syndical pour accueillir les TET dans la seconde (2e) semaine de leur arrivée.

a. Des groupes de cinq (5) salariés sont constitués; chaque groupe est rencontré à tour de rôle.

b. Cette rencontre se fait sur les heures de travail et dure au maximum deux (2) heures par groupe.

10. L'employeur libère avec solde un représentant syndical pour lui permettre de participer à chaque rencontre d'un représentant de l'employeur avec un TET ou un groupe de TET qui concerne le travail, le statut de TET, le suivi de leur dossier d'immigration ou toute autre question concernant le TET et l'employeur (ex: logement). Les rencontres d'un TET avec l'employeur concernant les adaptations normales à leur nouveau milieu de vie et leur nouvel environnement ne nécessitent pas la présence d'un représentant syndical.

11. Le TET peut refuser la présence d'un représentant syndical. Dans ce cas, le salarié, après une rencontre seul avec le représentant syndical, fait part de sa décision par écrit à l'employeur qui en remet une copie au syndicat.

(Convention collective entre Ferme des Voltigeurs et le Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Ferme des Voltigeurs [CSN], 2024-2028.)

ACCUEIL, INTÉGRATION ET INSTALLATION

Les clauses portant sur l'accueil, l'intégration et l'installation des TMT visent à encadrer, soutenir et humaniser leur arrivée et leur séjour dans leur nouveau milieu de vie et de travail. Ces mesures peuvent porter sur différents aspects de la vie socioprofessionnelle des personnes salariées. Certaines clauses peuvent viser le rôle et les responsabilités des parties dans l'organisation d'activités socioculturelles.

LETTRE D'INTENTION

OBJET: AMÉLIORATION DU SÉJOUR DES TRAVAILLEURS CONTRACTUELS AU QUÉBEC PAR L'ORGANISATION DES ACTIVITÉS ET DU SOUTIEN

[...]

C'est de l'intention des parties d'améliorer le séjour des travailleurs contractuels au Québec par l'organisation des activités et du soutien. Les parties s'entendent pour fournir aux salariés ce qui suit :

- i) Des sorties en groupe (culturelles, sportives ou touristiques) seront organisées à la demande des salariés et après approbation de l'Employeur. Un minimum de vingt (20) salariés doit s'inscrire. Les frais inhérents (transport du logement au lieu de la sortie, logistique de l'achat des billets et accompagnateur) à ces sorties sont aux frais de l'Employeur. Les billets sont toutefois déboursés par les salariés. Chaque travailleur devra remettre un dépôt confirmant son intérêt à y aller. Si le travailleur y va, son dépôt lui sera remboursé;
- ii) À louer un terrain de soccer intérieur une (1) fois par semaine, sous réserve des disponibilités du locateur pour la période hivernale. L'Employeur fournit un véhicule avec ou sans chauffeur pour le transport des salariés

(Convention collective entre Les Serres Sagami Inc. et les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce [FTQ], 2023-2028.)

L'accès à des ressources en francisation est un puissant vecteur d'intégration, qui permet de contrer certains effets découlant de l'isolement social et linguistique. Il est donc nécessaire que la convention circoncrive les ressources et aménagements offerts par l'employeur.

ARTICLE 21 – DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

[...]

21.4 L'Employeur s'engage à octroyer l'accès à des cours de francisation sur les lieux de travail selon les programmes offerts par le gouvernement, le tout sous réserves et en respectant les besoins opérationnels de l'Employeur.

(Convention collective entre les Cultures GEN V Inc. et les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 [FTQ], 2023-2028.)

ANNEXE « F » – TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES (TET)

[...]

Principe général

[...]

4. L'employeur a la responsabilité d'assurer l'usage du français au travail (ou de respecter la Charte de la langue française). Des cours de formations sont mis en place en fonction des disponibilités des établissements d'enseignement de la région afin de permettre au TET d'apprendre le français.

(Convention collective entre Ferme des Voltigeurs et le Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Ferme des Voltigeurs [CSN], 2024-2028.)

LETTRE D'ENTENTE no.85

[...]

UTILISATION DU PROGRAMME DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

[...]

9. L'employeur s'engage à mettre sur pied avec le syndicat et l'office québécoise de la langue française, un programme de francisation, afin de faciliter l'intégration et la participation en français à la société québécoise de ces travailleurs et les aider à s'établir au Québec, découvrir la société québécoise, apprendre le français, intégrer le marché du travail et les informer sur les procédures d'immigration.

(Lettre d'entente entre Duchesne et fils ltée et Unifor, section locale 160-Q [FTQ], 2023.)

Leur arrivée au Québec et leur installation temporaire peuvent entraîner pour les TMT des coûts qui vont au-delà de ceux auxquels s'exposent normalement d'autres catégories de personnes salariées. Les mesures prévues permettent de faciliter l'arrivée, l'installation et l'intégration des TMT et de prendre en considération leurs besoins particuliers. Ces mesures ne doivent pas être considérées comme des privilèges par rapport aux autres personnes salariées.

ARTICLE 20 – UNIFORMES

20.1 L'Employeur met à la disposition des travailleurs étrangers temporaires un manteau d'hiver et une tuque de l'organisation.

(Convention collective entre Les Serres Sagami Inc. et les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce [FTQ], 2023-2028.)

LETTRÉ D'ENTENTE HORS CONVENTION

[...]

OBJET : AVANTAGES IMPOSABLES TRAVAILLEURS ÉTRANGERSTEMPORAIREs

[...]

2. En sus de ce qui est prévu à la convention collective 2017-2024, l'Employeur offrira aux travailleurs étrangers temporaires les avantages imposables suivants :

- Avance de fonds pour les accessoires primaires pour meubler le logement

* voir Annexe A;

- 1 er mois de loyer

- 500\$ de cartes-cadeaux Métro et/ou PJC pour leurs besoins de base et sanitaire ;

- Articles de linge de base (manteau, tuque, mitaines, bottes) ;

- Première épicerie de base (représentant environ 50\$/personne) ;

3. Le Syndicat reconnaît que les avantages ci-haut mentionnés visent exclusivement à faciliter l'installation au Québec des travailleurs étrangers temporaires et à répondre à des besoins particuliers découlant de leur arrivée au Québec.

(Lettre d'entente entre Métro Richelieu Inc., division épicerie Québec, Centre Newton et le Syndicat des travailleurs et travailleuses unis Métro-Richelieu Newton Québec [CSN], 2024.)

SUPPORT DANS LES DÉMARCHES D'IMMIGRATION

Les démarches administratives liées au statut migratoire, comme le renouvellement d'un permis de travail ou la demande de résidence permanente, peuvent être très longues, coûteuses et laborieuses. Il peut donc être utile pour les TMT d'avoir un accès au support de leur employeur lors de ces démarches et que cela soit prévu dans la convention collective comme dans les extraits suivants.

LETTRE D'ENTENTE

[...]

OBJET: UTILISATION DU PROGRAMME DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES (PTET)

[...]

« 16. L'employeur assume les dépenses du TET en plus de rembourser le salaire perdu, en cas d'omission ou de retard du renouvellement du permis de travail, du CAQ ou de tout autre documentation officielle ou démarche administrative nécessaire pour la prestation d'un travail en toute légalité. »

(Convention collective entre Abattoir Charron Inc. et le Syndicat de travailleuses et travailleurs de l'Abattoir Charron Inc. [CSN], 2024-2029.)

OBJET : TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES (TET)

[...]

DOSSIER D'IMMIGRATION

17. L'employeur accompagne et assure le suivi du dossier du TET auprès des différentes instances gouvernementales, autant fédérale que provinciale, en lien avec son statut migratoire, et ce, de la préparation jusqu'à la conclusion;
18. L'employeur assume les frais de recrutement, d'accompagnement, de suivi, de préparation des dossiers d'immigration relatifs au permis de travail et son renouvellement, au visa et son renouvellement, au certificat d'acceptation du Québec (ci-après « CAQ ») et son renouvellement;
19. L'employeur assume les coûts administratifs gouvernementaux associés au permis de travail et son renouvellement, au visa et son renouvellement et au CAQ et son renouvellement;
20. L'employeur offre au TET pour l'accompagnement et le suivi du dossier pour l'obtention du certificat de sélection du Québec (ci-après « CSQ ») et de la résidence permanente et en assume les frais;
21. L'employeur assume les coûts administratifs gouvernementaux associés au CSQ et à la résidence permanente » (Lettre d'entente entre le Centre de la petite enfance Ki-Ri Inc. et le Syndicat des travailleurs(euses) des centres de la petite enfance de Montréal et Laval [FSSS-CSN], 2024.)

OBJET : TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES (TET)

[...]

DOSSIER D'IMMIGRATION

[...]

25. En cas de rupture du lien d'emploi, l'employeur accorde un délai au TET afin de lui permettre de trouver un nouvel emploi sur le territoire et favorise, dans la mesure du possible, le transfert du contrat vers le nouvel employeur. »

(Lettre d'entente entre le Centre de la petite enfance Ki-Ri Inc. et le Syndicat des travailleurs(euses) des centres de la petite enfance de Montréal et Laval [FSSS-CSN], 2024.)

ACCÈS AUX SOINS DE SANTÉ

Comme expliqué dans la section sur les facteurs structureaux de vulnérabilité des TMT, leur accès aux soins de santé peut être difficile en raison de leur isolement géographique et linguistique, ainsi que leur inadmissibilité temporaire à la RAMQ. Si la loi prévoit que l'employeur doit fournir une assurance aux TMT pour couvrir cette période d'inadmissibilité, il est pertinent d'inclure une clause à ce sujet dans la convention collective, à titre informatif pour l'employeur et les TMT, et pour permettre à ces derniers de déposer un grief si ce droit n'est pas respecté. C'est ce que font les derniers extraits retenus.

ANNEXE « F » – TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES (TET)

[...]

DOSSIER D'IMMIGRATION

« 16. L'employeur accompagne le TET dans l'ensemble des démarches administratives relatives à sa situation, notamment et sans limiter la généralité de ce qui précède, auprès de la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ).

17. L'employeur offre au TET qui n'est pas admissible à la RAMQ une couverture d'assurance santé provisoire pendant le temps requis par la RAMQ. »

(Convention collective entre Ferme des Voltigeurs et le Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Ferme des Voltigeurs [CSN], 2024-2028.)

La barrière de langue est un obstacle non-négligeable pour l'obtention de soins de santé efficaces et de qualité. Il est donc très important que le travailleur qui ne parle pas français puisse être accompagné par quelqu'un en mesure de faire l'interprétation entre le patient et le professionnel de la santé.

« 2. Assistance au travailleur migrant

Le salarié migrant qui doit aller à l'hôpital ou chez le dentiste, doit être accompagné dans tous les cas possibles par une personne parlant sa langue. »

(Convention collective entre Serres Toundra Inc. et Unifor [FTQ], 2019-2025.)

Adapter les pratiques syndicales à la réalité des travailleurs migrants : quelques pistes d'action

Les travailleurs migrants temporaires (TMT) sont des membres à part entière des sections locales. Pourtant, leur pleine participation à la vie syndicale et à une mise en œuvre de leurs droits se trouvent parfois contraintes par différents facteurs.

La présente section vise à outiller les TMT ainsi que les personnes appelées à intervenir auprès d'eux afin de favoriser leur participation et de répondre à leurs besoins particuliers.

L'accompagnement des TMT signifie **s'informer, accueillir, faire preuve de solidarité, les impliquer dans la vie syndicale et les accompagner dans la promotion de leurs droits.**

S'INFORMER DE LA PRÉSENCE DES TMT DANS LE MILIEU DE TRAVAIL

La première étape pour être en mesure d'accompagner les TMT, c'est de s'informer: savoir qui ils et elles sont (provenance, langue parlée, etc.), où ils et elles sont dans notre unité (postes, établissements, etc.). Il n'est pas toujours aisé de départager qui sont les TMT dans notre milieu de travail et en vertu de quel programme ils et elles ont été embauchés. Le fait de recueillir un maximum d'informations est crucial à la promotion des droits des TMT. Des informations peuvent ainsi être réclamées à l'employeur :

- En vertu de quel programme les TMT sont embauchés (Programme des travailleurs étrangers temporaires, Programme de la mobilité internationale, Programme des étudiants étrangers, par exemple)?
- Combien de TMT sont présents dans le milieu de travail et combien de nouvelles embauches sont prévues à court, moyen et long terme? Quelle est la date de fin du permis de travail de chacun et chacune?
- Quels sont les postes occupés par les TMT?

- Quels sont les contrats individuels que l'employeur a signés avec les TMT dans le cadre du processus de recrutement? Quelles sont les obligations de l'employeur prévues à ces contrats susceptibles de s'ajouter aux droits prévus par la convention?
- Qu'est-ce que l'employeur a prévu pour accueillir et former les TMT, et comment le syndicat pourrait-il y contribuer?
- Si les TMT sont logés, quelles sont les mesures mises en place pour s'assurer de la conformité du logement?

S'informer c'est aussi compiler des données. Quelle est la composition du membership? Les TMT participent-ils et elles aux assemblées et autres activités? Quels sont les problèmes touchant les conditions des TMT ainsi que leurs besoins particuliers? Ces informations pourraient être utilisées, notamment lors de la négociation collective, ou pour accroître la représentativité de ces membres dans les instances.

ACCUEILLIR LES TMT POUR UNE INTÉGRATION RÉUSSIE AU MILIEU DE TRAVAIL

Prendre le temps d'accueillir et d'orienter les TMT.

Plusieurs syndicats privilégient déjà un accueil personnalisé des nouveaux membres, mais il importe de développer une approche adaptée à la réalité des TMT. Ce moment peut être l'occasion d'informer les TMT de leurs droits. Cet accueil peut prendre plusieurs formes, dont plusieurs ont fait leur preuve :

- Organiser un événement syndical de bienvenue auquel l'ensemble du membership est convié;
- Organiser une formation 101 pour démystifier ce qu'est un syndicat au Canada et comment leur syndicat peut les soutenir;
- Organiser une séance d'information sur la convention collective et les recours possibles;
- Organiser des activités sociales qui favorisent une bonne intégration syndicale avec les autres membres de l'unité;
- Créer un groupe de discussion WhatsApp ou Messenger spécial pour les TMT où il leur est possible de soulever leurs interrogations;
- Le syndicat peut établir des liens avec des ressources externes susceptibles de prêter main forte en cas de besoin.

Entendre les besoins et les demandes des TMT.

Afin d'avoir un portrait réel des besoins et des demandes des TMT, il faut adopter une méthode active et diversifiée. Les assemblées peuvent s'avérer insuffisantes comme moyen de recueillir leurs opinions. Il se peut que les TMT ne se sentent pas à l'aise de s'exprimer, surtout s'ils et elles sont minoritaires ou n'ont pas beaucoup d'ancienneté. Ainsi, des rencontres individuelles, des sondages et d'autres types de consultations favorisent la prise en compte de leur voix.

GAGNER LA CONFIANCE DES TMT ET FAVORISER LA SOLIDARITÉ ENVERS EUX

Offrir et revendiquer des services d'interprètes et de traduction. Les barrières linguistiques existantes entre les TMT et leurs représentants syndicaux peuvent les amener à être mal informés et mal protégés. L'accès à un interprète peut leur permettre d'exprimer eux-mêmes leurs besoins. La traduction de la convention collective et autres documents leur permettent de mieux comprendre la portée de leurs droits.

C'est l'employeur qui, par l'embauche de TMT, crée la nécessité d'avoir recours à des services d'interprétation et de traduction. Ces services peuvent être onéreux pour les sections locales. Il est donc légitime de revendiquer auprès de l'employeur que soient inclus dans la convention collective des services d'interprétation et de traduction aux frais de l'employeur. En cohérence avec cette approche, inclure ces services dans les pratiques syndicales aura pour effet de créer un lien de confiance avec les TMT, de développer une plus grande solidarité entre tous les membres, en plus de réduire les obstacles à leur militantisme syndical.

Sensibiliser le membership aux enjeux et défis vécus par les TMT. La lutte pour l'amélioration des conditions de vie et de travail des TMT, particulièrement celles et ceux disposant d'un permis de travail fermé, nécessite de sensibiliser l'ensemble du membership aux problématiques particulières avec lesquelles ils et elles doivent composer afin de développer une plus grande solidarité syndicale et ainsi renforcer les capacités d'actions.

Les particularités qu'imposent les règles en matière d'immigration peuvent parfois poser des défis pour la solidarité dans le milieu de travail. Le syndicat doit s'assurer que tous les membres comprennent que certaines modalités sont imposées par les programmes de migration temporaire, dont l'obligation de fournir un logement, le transport ou la couverture médicale, et que ces modalités sont nécessaires en raison des conditions de vie des TMT.

FAVORISER L'IMPLICATION SYNDICALE DES TMT

Dresser un portrait de la représentativité des TMT dans les instances syndicales. Quelle est l'implication des TMT dans la structure (exécutif, comités, délégués, etc.)? Où sont-elles et ils présents? Où sont-elles et ils absents?

Accroître la participation des membres à tous les niveaux de la structure syndicale. La participation des TMT peut être encouragée en tant que délégués syndicaux et déléguées syndicales, délégués sociaux et déléguées sociales, membres de l'exécutif syndical des divers comités (négociation, SST, femmes, etc.), comme formateurs et formatrices et dans les structures nationales.

Faire une campagne de recrutement de candidatures de membres qui ont le statut de TMT. Tout comme cela a été démontré pour d'autres groupes sous-représentés, il importe d'adopter une approche active :

- Solliciter et encourager des TMT à se présenter à des postes dans les instances syndicales;
- Réserver un poste pour les personnes ayant un statut de TMT au sein de l'exécutif;
- Cibler les « leaders »;
- Organiser une rencontre spéciale avec les TMT avant les négociations, dans leur langue maternelle, pour connaître ce qu'ils et elles voudraient voir ajouter dans leur convention.

Identifier et surmonter les barrières à l'implication. Il peut y avoir plusieurs barrières à l'implication syndicale des TMT, ne serait-ce que la barrière linguistique ou l'isolement social. Afin de mieux cerner ces obstacles, le syndicat local pourrait consulter ces membres pour mieux comprendre leurs perceptions vis-à-vis de l'action syndicale. Ceci permettra d'identifier des pistes de solutions dans le but d'accroître leur participation.

Il faut leur rappeler que comme tous les travailleurs et travailleuses, les TMT sont protégés contre des représailles de l'employeur qu'ils et elles subiraient en raison de leur participation à des activités syndicales. Comme tous les membres de l'unité, les TMT participent aux grèves et ont un droit de vote lors de conflits de travail.

ACCOMPAGNER LES TMT ET FAIRE LA PROMOTION DE LEURS DROITS

SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL: PRÉVENIR ET ACCOMPAGNER EN CAS D'ACCIDENT

Informier sur le harcèlement psychologique. Certains membres ne savent pas qu'ils et elles sont protégés contre le harcèlement psychologique.

Former les TMT sur leurs droits en matière de santé et sécurité du travail. Puisque les TMT sont davantage à risque de subir un accident de travail ou une lésion professionnelle, il importe de les informer de leurs droits, de les soutenir lorsque des démarches sont à faire en cas de lésion professionnelle et de les sensibiliser à l'importance de l'action syndicale dans la prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles.

Rappeler que la loi prévoit un droit de refus pour tout travail dangereux, incluant la violence et le harcèlement. Si un membre exécute un travail qu'il juge dangereux et qui porte atteinte à son intégrité physique ou psychologique, la travailleuse ou le travailleur peut refuser de travailler.

Offrir un soutien aux TMT victimes d'une lésion professionnelle. Le syndicat peut jouer un rôle important tout au long de la démarche qu'ont à faire ces travailleuses et travailleurs auprès de la CNESST en cas d'accidents de travail ou de maladies professionnelles. L'expertise syndicale en ce domaine est d'autant plus nécessaire puisque le non-respect de certains délais met en

péril la possibilité d'être indemnisé par la CNESST.

Il s'agit d'un processus complexe et médicalisé. Il importe d'accompagner les TMT à toutes les étapes de la réclamation. Lorsqu'ils et elles le souhaitent, les TMT doivent pouvoir être accompagnés par une personne de leur choix lors de consultations médicales.

ACCÈS AUX PRESTATIONS D'ASSURANCE-EMPLOI

Les TMT peuvent, dans certains cas, avoir accès aux prestations d'assurance-emploi. L'issue des demandes soumises par des TMT se révèle très inégale d'une région à l'autre. Il est donc possible que les TMT mis à pied aient besoin d'un **accompagnement soutenu pour recevoir leurs prestations d'assurance-emploi.**

HÉBERGEMENT DES TMT: UN LOGEMENT FOURNI, À QUEL PRIX?

Notamment dans le secteur agricole et pour les TMT à bas salaire, **l'employeur doit fournir le logement aux TMT.** Cependant, même lorsque le programme n'oblige pas à fournir le logement, bon nombre d'employeurs font le choix de le fournir puisqu'il serait pratiquement impossible pour les TMT de trouver un logement par leurs propres moyens.

Visiter les TMT pour s'assurer que leur logement est adéquat: le syndicat peut s'assurer que l'employeur offre des conditions de logement raisonnable et respecte certaines conditions minimales imposées notamment par le PTET. En cas de défaut, un signalement peut être fait à ESDC. Un lien se trouve dans la rubrique Liste des ressources.

S'assurer que l'employeur respecte la limite de déductions: le *Règlement sur les normes du travail* prévoit une limite au loyer que peut réclamer l'employeur qui veille à fournir un logement. Le syndicat peut s'assurer que cette limite est respectée. Le *Règlement sur les normes du travail* prévoit une limite de déduction plus basse, donc plus avantageuse pour les TMT, que ce que permet le PTET. Il faut donc être vigilant pour déterminer quelles sont les règles applicables.

Fin d'emploi ne rime pas avec éviction: Si, pour quelque motif que ce soit, le contrat de travail des TMT prend fin, cela ne signifie pas que l'employeur a le droit de leur retirer immédiatement l'accès à leur logement. Selon l'article 1976 du *Code civil du Québec*, l'employeur doit donner aux TMT un préavis d'un minimum d'un mois avant de résilier le bail qui est accessoire au contrat de travail. L'employeur doit donc continuer à fournir le logement aux mêmes conditions pendant cette période d'un mois: il faut rappeler que le fait de perdre son emploi n'oblige aucunement les TMT

à quitter immédiatement le pays. Par ailleurs, certains organismes communautaires offrent aux TMT l'accès à un hébergement d'urgence (voir la rubrique Liste des ressources).

LES FRAIS DE RECRUTEMENT: À LA CHARGE DE L'EMPLOYEUR!

Il est interdit pour les employeurs et les agences de recrutement de réclamer des frais aux TMT. Tout frais de recrutement réclamé aux TMT ou déduit sur leur paie, par exemple, les frais que l'employeur paie à une agence de recrutement ou à un consultant en immigration, constitue donc une potentielle infraction à la *Loi sur les normes du travail*. Cette situation peut faire l'objet d'un **grief**.

FRANCISATION

L'apprentissage du français pour les TMT est un facteur très important pour favoriser leur intégration. Les TMT souhaitent généralement apprendre le français, mais dans bien des cas, la charge de travail demeure un obstacle à l'apprentissage. Le syndicat peut s'assurer de la mise en place de stratégies en matière de francisation, lesquelles peuvent se déployer dans le milieu de travail et, possiblement, sur le temps de travail ainsi que s'organiser en concertation avec des organismes externes. De plus, des pratiques peuvent être développées au niveau local:

- Participer dans l'entreprise au comité de francisation pour soutenir les politiques linguistiques qui permettent l'intégration par la langue et la francisation des TMT;
- Mettre en place dans le milieu de travail des cours de français sur les heures de travail. Mettre en place des formules flexibles, adaptées aux réalités des TMT;
- Cartographier les différents prestataires de cours de francisation dans la région (Centres de service scolaire, OBNL, autres);
- S'assurer de développer et de mettre les TMT en lien avec des prestataires offrant des formations de qualité;

- Inclure les obligations de francisation à la charge de l'employeur (offre de cours, remboursement des frais de formation et congés de formation, etc.) dans les conventions collectives.

RECONNAISSANCE DES ACQUIS

Les TMT arrivent parfois avec un bagage de connaissances et peinent à en faire reconnaître l'équivalence une fois au Québec. Différentes ressources existent pour les accompagner dans ce processus. Il est possible de se renseigner auprès du Centre de services scolaires local.

Pour la reconnaissance des expériences passées et des diplômes, il est possible de prendre rendez-vous avec Qualifications Québec :

<https://qualificationsquebec.com/>

Pour la reconnaissance de permis de conduire, les règles sont régies par la SAAQ :

<https://saaq.gouv.qc.ca/rendez-vous/echange-permis>

ACQUISITION DE LA RÉSIDENCE PERMANENTE

Nombreux sont les TMT qui désirent immigrer au Québec de façon permanente. Cependant, depuis l'automne 2024, la majorité des programmes d'immigration permanente font l'objet d'un gel et les critères seront revus. Les programmes, comme le Programme de sélection des travailleurs qualifiés (PSTQ), exigent habituellement un certain nombre d'années d'expérience de travail au Canada, la maîtrise d'un niveau de français et

un certain niveau de formation. Le programme de l'expérience québécoise (PEQ) prévoit également certaines voies d'accès vers la résidence permanente pour les TMT. **En disposant au plus tôt de l'information sur les critères applicables, les TMT peuvent mieux se préparer à faire une demande de résidence permanente. Le syndicat peut offrir de l'appui aux TMT en ce sens.**

RÉSEAU D'ENTRAIDE DES DÉLÉGUÉS SOCIAUX DE LA FTQ

La FTQ s'implique depuis 40 ans dans le développement du réseau des délégués sociaux et déléguées sociales. Aujourd'hui, on y compte 3000 personnes actives dans tous les syndicats affiliés et Conseils régionaux. Le réseau répond à de multiples besoins des membres : problèmes reliés à l'organisation du travail, problèmes personnels (toxicomanie, famille, etc.), problèmes nécessitant un mode d'intervention de crise (menace de suicide, dépression chronique). Les milieux de travail qui comptent des TMT peuvent sensibiliser leurs délégués sociaux aux problèmes qui sont particulièrement susceptibles de les affecter. La désignation d'un délégué social qui parle la langue ou encore mieux, qui est lui-même un TMT, est à envisager.

LE PERMIS DE TRAVAIL OUVERT POUR TRAVAILLEURS ÉTRANGERS VULNÉRABLES VICTIMES DE VIOLENCE (PTO-V): RECOURS PARTICULIER POUR LES TMT VICTIMES DE VIOLENCES

L'objectif d'une intervention en soutien aux TMT devrait être l'amélioration de leurs conditions. Or, il est possible que dans certaines situations, la personne désire quitter le milieu de travail, mais ne puisse le faire en raison du caractère fermé de son permis de travail.

Depuis 2019, si un TMT est reconnu comme victime ou à risque d'être victime de violence, il peut faire la demande d'un **Permis de travail ouvert pour travailleurs étrangers vulnérables victimes de violence (PTO-V)**. Cinq types de violences peuvent être considérés: physique, sexuelle, psychologique, financière ou représailles. Le permis est délivré pour une durée de 6 à 12 mois et n'est pas renouvelable.

Cette démarche est complexe, nécessite plusieurs heures de préparation ainsi qu'une bonne maîtrise de la langue: bref, les TMT ne sont généralement pas en mesure d'effectuer cette démarche par eux-mêmes et ont besoin d'accompagnement. Le syndicat peut jouer un rôle de premier plan à cet égard.

<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/permis/temporaire/travailleurs-vulnerables.html>

Bâtir des alliances avec des organismes communautaires. Il existe plusieurs organisations partout au Québec qui soutiennent les TMT. Le syndicat local n'a pas à devenir expert des enjeux d'intégration et des enjeux sociaux de ses membres, mais il peut devenir partenaire d'une organisation qui pourra le soutenir! Bâtir de telles solidarités élargit les réseaux d'appui et les perspectives.

Liste de ressources et d'organismes communautaires

Réseau d'aide aux travailleuses et travailleurs migrants agricoles du Québec (RATTMAQ)

Le RATTMAQ est un organisme de défense des droits qui vise à offrir des services d'accompagnement en matière de droit du travail, d'immigration, de santé, d'éducation et de francisation aux travailleuses et travailleurs migrants agricoles du Québec et le secteur de la transformation alimentaire. Ils offrent une ressource d'hébergement d'urgence pour les TMT. Leur site contient bon nombre de ressources qui peuvent être consultées.

Site Web : rattmaq.org

La Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI)

Leur mission est de regrouper et soutenir les organismes qui viennent en aide aux personnes immigrantes, réfugiées et aux TMT en offrant des ressources et des services adaptés.

Site Web : tcri.qc.ca

Centre des travailleurs et travailleuses immigrants (IWC-CTI)

Le CTI défend les droits des personnes immigrantes dans leurs lieux de travail et se bat pour la dignité, le respect et la justice. L'un de leurs objectifs est d'offrir un espace qui permet aux travailleurs et travailleuses de recevoir de l'information, des ressources et des références. Les services sont offerts en plusieurs langues (français, anglais, espagnol, hindi, arabe, iranien, bengali, etc.). Vous pouvez joindre le Centre pour connaître vos droits et pour acquérir les outils qui vous permettront d'améliorer vos conditions au travail.

Site Web : iwc-cti.ca

Centre d'aide aux familles latino-américaines (CAFLA)

Cet organisme soutient les TMT avec un permis de travail fermé. Leur objectif est d'assurer que les TMT bénéficient d'un accès équitable à des soins de santé de qualité, ainsi qu'à un soutien psychosocial nécessaire pour faire face aux défis liés à leur séjour. Il offre notamment de l'information sur l'accès aux services de santé, de la formation sur la sécurité du travail et une ligne pour un soutien psychosocial.

Site Web : cafla.ca

Formation de base pour le développement de la main-d'œuvre (FBDM)

Un organisme offrant entre autres de la francisation en entreprise.

Lien : www.fbdm.ca

Mouvement action chômage de Montréal (MAC)

Un organisme qui défend les droits des chômeurs et qui peut fournir un accompagnement en cas de litige avec l'assurance-emploi.

Lien : <https://macmtl.qc.ca/a-propos/>

Union des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades (UTTAM)

Association regroupant des victimes d'accidents et de maladies du travail. Organisme de défense des droits offrant aussi des services d'aide et de soutien.

Lien : <https://uttam.quebec/>

Réseau des délégués sociaux de la FTQ

Réseau d'entraide des délégués sociaux et des déléguées sociales - Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

Lien : <https://ftq.qc.ca/reseau-dentraide-des-delegues-sociaux-et-des-deleguees-sociales/>

Trouver un nouvel employeur au Canada qui a déjà une EIMT

Lien : www.guichetemplois.gc.ca/travailleurs-etrangeurs-temporaires

CNESST

Lien : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/categories-travailleuses-travailleurs/travailleuses-travailleurs-etrangeurs-temporaires>

Ligne d'information directe pour les TMT en espagnol : 1-514-686-9197

Les agents peuvent accompagner les TMT à déposer leurs plaintes.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)

Plainte pour discrimination ou harcèlement pour des motifs interdits de discrimination prévus dans la Charte, tels que la langue, la religion, l'origine ethnique ou nationale.

Lien : www.cdpcj.qc.ca

Effectuer un signalement à Emploi et Développement social Canada

EDSC dispose d'une ligne confidentielle pour signaler le non-respect par l'employeur de ses obligations légales envers les TMT et de ses obligations en vertu du PTET. EDSC pourrait imposer une sanction pécuniaire à l'employeur et même lui interdire le recours au PTET pendant une certaine période.

Ligne téléphonique ouverte 24 heures :

1-866-602-9448

Lien : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/signaler-abus/appeler-ligne-signalement.html>

Formulaire d'inspection du logement de EDSC

Pour s'assurer que le logement respecte certaines conditions minimum exigées par le PTET. En cas de défaut, un signalement peut être réalisé.

Lien : <https://catalogue.servicecanada.gc.ca/content/EForms/fr/Detail.html?Form=EMP5598>

Ligne d'urgence canadienne contre la traite des personnes

L'exploitation au travail peut être considérée comme de la traite humaine, et les travailleurs pourraient pouvoir bénéficier d'un permis de séjour temporaire et de travail ouvert pour victimes de traite des personnes.

Contactez la ligne d'urgence au **1-833-900-1010**. Confidentielle, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, dans plus de 200 langues.

Trouver un médecin désigné par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC)

Lien : <https://secure.cic.gc.ca/PanelPhysicianMedecinDesigne/fr/Accueil>

Le centre d'emploi agricole de la Montérégie

offre le service d'une ligne téléphonique dédiée aux TMT qui travaillent ou travailleront éventuellement au Québec.

1-888-454-3998

Service d'interprète, d'aide et de référence aux immigrants (SIARI)

Services de traduction et d'interprétation dans 52 langues pour toutes les régions du Québec.

Site web : siari.org

Références

Chambre des communes du Canada. (2009). *Les travailleurs étrangers temporaires et les travailleurs sans statut légal*. Rapport du Comité permanent de la citoyenneté et l'immigration. <https://www.ourcommons.ca/Content/Committee/402/CIMM/Reports/RP3866154/cimmrp07/cimmrp07-f.pdf>

CNESST. (2023a). *Guide pratique : agent de liaison en santé et en sécurité*. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/guide-als.pdf?cid=1694037564>

CNESST. (2023b). *Guide pratique : représentant en santé et sécurité*. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/guide-rss.pdf?cid=1694037218>

CNESST. (2024). *L'admissibilité de la lésion professionnelle*. Politique 1.02. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/admissibilite-1-02.pdf>

CNESST. (s. d.). Programme de prévention. <https://risquesdelesions.cnesst.gouv.qc.ca/Pages/prevention.aspx>

Emploi et Développement social Canada. (2021). *Guide de la détermination de l'admissibilité Chapitre 10 - Section 2*. Gouvernement du Canada. https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/rapports/guide/ch-10/preuve.html#a10_2_4

Emploi et Développement social Canada. (2024) *Quand appeler la ligne de signalement*. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/signaler-abus/appeler-ligne-signalement.html>

Emploi et Développement social Canada. (2025a). *Prolongation de votre permis de travail ou modification de ses conditions de séjour*. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/permis/temporaire/prolongez-modifiez.html>

Emploi et Développement social Canada. (2025b). *Refus de traiter une demande d'évaluation de l'impact sur le marché du travail*. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/refus.html>

Emploi et Développement social Canada. (2025c). *Exigences du programme pour les postes à bas salaire*. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/salaire-moyen/bas/exigences.html#h2.19>

Emploi et Développement social Canada. (2025d). *Embaucher des travailleurs étrangers temporaires au Québec*. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/quebec.html>

Gouvernement du Québec. (2025). *Connaître la liste des professions admissibles au traitement simplifié*. <https://www.quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/recruter/embaucher-immigrant/embaucher-travailleur-etranger-temporaire/traitement-simplifie/liste-professions-admissibles>

Immigration et citoyenneté. (2024). *Que faire votre permis a expiré*. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/permis/temporaire/prolongez-modifiez/permis-expire.html>

Immigration et citoyenneté. (2025). *Prolongation de votre permis de travail ou modification de ses conditions de séjour*. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/permis/temporaire/prolongez-modifiez.html>

Lavoie, G. et Leblanc, G. (2024). *Les droits des travailleuses et travailleurs étrangers au Québec*. Pour le 33^e Séminaire sur le droit du travail et l'arbitrage de griefs.

Ministère de l'Immigration de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) (2023), *Consultation publique 2023, La planification de l'immigration au Québec pour la période 2024-2027*. Recueil de statistiques sur l'immigration au Québec.

Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) (2024), *Portrait des titulaires de permis de travail et d'études au Québec pour la période 2019 à 2023*.

Novo. (2025).

PL59 : Plan d'action pour une meilleure prévention.

Blogue Novo.

<https://novosst.com/blogue/pl59-plan-daction-pour-une-meilleure-prevention>.

Pilon, A. (2022).

Plainte en vertu de l'article 47.2 du Code du travail: lorsque le syndicat admet sa faute, s'agit-il d'une preuve de collusion? *Blogue SOQUIJ.*

<https://blogue.soquij.qc.ca/2022/11/02/plainte-en-vertu-de-larticle-47-2-du-code-du-travail-lorsque-le-syndicat-admet-sa-faute-sagit-il-dune-preuve-de-collusion/>.

RATTMAQ. (2024).

Introduction au programme des travailleurs étrangers temporaires pour le milieu syndical.

Service Canada. (2024).

Semaines supplémentaires de prestations régulières de l'assurance-emploi pour les travailleurs occupant un emploi saisonnier dans les régions visées.

Gouvernement du Canada.

<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/service-canada/ae-travailleurs-saisonniers.html>

