

Le 28 janvier 2011

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

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

Madame,

La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) souhaite présenter des commentaires sur le Règlement modifiant le Règlement sur la sélection des ressortissants étrangers paru le 15 décembre 2010 dans la *Gazette officielle du Québec*. Avant toute chose, nous soulignons notre insatisfaction au fait qu'un processus de consultation n'ait pas eu lieu avant la récente publication du règlement, lequel pourra être mis en vigueur par le gouvernement après le délai de 45 jours accordés. Une telle modification du règlement ne devrait pas se faire sans une véritable consultation qui permettrait de mesurer et de tenir compte de la réalité qui se vit au Québec en matière de marché du travail et de la situation que vit les travailleuses et travailleurs temporaires.

La FTQ est la centrale syndicale la plus représentative au Québec avec plus de 600 000 membres, des travailleurs et des travailleuses œuvrant dans tous les types d'emplois, spécialisés et non spécialisés, et dans tous les secteurs de l'activité économique québécoise. À ce titre, les travailleuses et les travailleurs migrants peuvent devenir nos membres ou côtoyer nos membres; leur venue peut avoir des effets sur les marchés sectoriels ou régionaux du travail. La mission de la FTQ est de promouvoir les intérêts professionnels de ses membres, mais aussi d'œuvrer à la promotion sociale, économique, culturelle et politique de l'ensemble des travailleurs et des travailleuses du Québec.

La présente lettre vise à vous faire part de notre complet désaccord avec l'orientation retenue à l'effet de faciliter encore plus l'accès, pour les employeurs, à des travailleuses et à des travailleurs étrangers temporaires. Le même désaccord nous l'avons exprimé lorsque des modifications ont été apportées à la réglementation fédérale; réglementation à laquelle vous souhaitez harmoniser la réglementation québécoise. La FTQ croit, au contraire, que devant les abus manifestes des employeurs, il faudrait resserrer les conditions d'accès et adopter des mesures plus contraignantes pour assurer la protection de ce type de travailleuses et de travailleurs.

Notre présentation sera faite en cinq temps : un rappel des principales caractéristiques du programme à l'étude; des considérations concernant le marché du travail québécois; des considérations quant à une véritable protection de travailleurs et de travailleuses étrangers temporaires; nos commentaires portant sur divers articles du règlement en question; et ultimement, des considérations quant à une véritable politique d'immigration.

1. Quelques caractéristiques du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET)

Le programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) est un programme qui a des volets multiples : à partir de 1955, pour faciliter la venue de travailleuses domestiques caribéennes (aides familiales résidentes); à partir de 1966, pour les travailleurs agricoles d'abord en provenance du Mexique; et depuis 1973, le programme a été élargi pour inclure d'autres secteurs et d'autres emplois spécialisés et non spécialisés

Ces divers programmes ont été développés pour pallier une supposée pénurie de main-d'œuvre, afin d'apporter aux employeurs une solution temporaire à court terme en matière d'emploi, qui devrait s'inscrire dans le cadre d'une stratégie globale et à long terme en matière d'immigration de main-d'œuvre qualifiée.

Pour les employeurs, la preuve de la pénurie de la main-d'œuvre qui permet d'obtenir une autorisation d'embauche d'une main-d'œuvre étrangère est minimale : un avis de poste vacant de très courte durée dans

un rayon peu éloigné de l'endroit même du travail. Les agences de placement de personnel ont à satisfaire aux mêmes faibles exigences.

Pour faciliter encore plus le processus d'embauche, une liste commune convenue entre Emploi-Québec et Service Canada comporte 47 professions et métiers soumis à des pressions, l'expression consacrée pour affirmer que ces métiers et professions sont en pénurie de main-d'œuvre. Cette liste dispense les employeurs de faire la démonstration, pour chaque cas, de la nécessité d'embaucher une travailleuse ou un travailleur étranger temporaire, accélérant ainsi le processus pour l'employeur.

2. De véritables pénuries de main-d'œuvre malgré un niveau de chômage élevé?

De tels programmes ainsi que leurs modes de gestion sont loin d'avoir des effets positifs ou neutres sur le marché du travail québécois et canadien au contraire. Des études démontrent en effet que l'entrée massive de travailleuses et de travailleurs étrangers temporaires exerce une pression à la baisse sur les conditions de travail de l'ensemble de la population active¹.

La FTQ ne veut pas prétendre qu'il n'existe pas de véritables pénuries de main-d'œuvre spécialisée pour lesquelles il est impératif de trouver des solutions temporaires à court terme, y compris la venue de travailleuses et aux travailleurs étrangers temporaires. Mais cette solution doit être temporaire. Cela ne dispense donc pas les employeurs et les gouvernements de prendre des mesures structurantes pour pallier ces pénuries à moyen et à long terme. L'exemple du travail accompli, depuis plus de 30 ans, par nos syndicats et les employeurs du secteur de l'aéronautique et de l'aérospatiale au sein d'un comité sectoriel de main-d'œuvre est à cet égard exemplaire. Ce sont des mesures similaires que doivent appuyer les gouvernements plutôt que de laisser des pénuries de main-d'œuvre spécialisée devenir permanentes en les comblant à répétition par une main-d'œuvre temporaire.

¹[<http://www.statcan.gc.ca/pub/89-001-x/89-001-x2007001-fra.pdf>] et [<http://www.nber.org/papers/w12327>] (Consulté le 26 janvier 2011).

En matière de pénuries de main-d'œuvre non spécialisée, notre jugement est encore plus sévère. Les emplois à combler ne nécessitent pas de compétences particulières et un appariement avec la main-d'œuvre disponible devrait être assez facile. Bon nombre de ces pénuries ne sont en effet pas réelles. Elles sont d'abord et avant tout causées par de mauvaises pratiques ou décisions des employeurs : une paresse quant à une recherche plus active de la main-d'œuvre disponible; des conditions de travail trop faibles; quand il ne s'agit pas tout simplement de discrimination directe ou systémique.

Ainsi, le Québec fait de plus en plus appel à de la main-d'œuvre « migrante », c'est-à-dire des étrangers et des étrangères à qui on accorde un permis de travail temporaire en vertu de certains programmes fédéraux pour combler les emplois qui ne trouvent pas preneur dans la main-d'œuvre locale, essentiellement à cause des conditions difficiles. Ces travailleurs et ces travailleuses doivent retourner dans leur pays d'origine à la fin de leur contrat.

En 2008, près de 6 627 travailleuses et travailleurs sont venus au Québec par l'intermédiaire de FERME² pour travailler dans le secteur agricole³. Sur ce nombre, 2 934 provenaient du Guatemala et ont été embauchés par l'intermédiaire du Programme des travailleurs étrangers temporaires peu qualifiés. On peut observer l'accroissement du recours à ce programme lorsqu'on compare avec les 215 personnes originaires du Guatemala qui sont venues travailler ici en 2003. En 2007, on atteignait déjà un nombre 10 fois plus élevé avec un peu plus de 2 000 travailleuses et travailleurs. En 2008, près de 1 000 personnes se sont rajoutées. On peut donc constater que ce programme est en pleine expansion.

Une main-d'œuvre disponible existe déjà au Québec, dans la population citoyenne ou immigrante déjà en place. Par exemple, au Québec, en 2008, près de 300 000 personnes sont officiellement en chômage⁴, sans compter un peu plus de 100 000 autres personnes découragées en recherche

² Fondation des Entreprises en Recrutement de Main-d'oeuvre agricole Étrangère

³[http://www.fermequebec.com/realisations_temoignages.html] (Consulté le 22 novembre 2010).

⁴ Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active*, 2008. CD-ROM - 71F0004XCB

d'emploi, des personnes en attente (d'un rappel au travail par exemple) et des personnes qui travaillent à temps partiel, mais qui voudraient travailler à temps plein.

Plus encore, certains groupes de personnes immigrantes ont des taux de chômage plus élevés que la moyenne, qu'il est impossible de ne pas y identifier de la discrimination. Ainsi, les immigrants récents (arrivés entre 2001 et 2006) nés en Amérique latine, en Asie et en Afrique affichent, en 2006, des taux de chômage de deux à quatre fois plus élevés que ceux des Québécois nés au Canada. Les immigrants récents et de longue date nés en Europe présentaient des taux de chômage s'apparentant à ceux de leurs homologues nés au pays⁵.

Il faut donc combattre d'éventuelles pratiques discriminatoires chez les employeurs qui se prétendent en pénurie de main-d'œuvre. Il faut les aider à développer des pratiques de recrutement plus efficaces. Il faut les inciter, voire les contraindre, à améliorer les conditions de travail.

Les propositions du règlement vont, pour plusieurs, dans le sens opposé. Malgré les principes énoncés, on y facilite grandement l'accès pour les employeurs à une main-d'œuvre dite temporaire alors que ce serait les emplois qu'il faudrait ainsi considérer. Le programme pourra être appliqué de manière si libérale qu'il en sera perverti.

La FTQ est convaincue que les organisations syndicales, les employeurs, les organismes communautaires siégeant à la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) en collaboration avec les ministères québécois et fédéral concernés pourraient bien s'acquitter de la coordination des programmes destinés aux employeurs et aux travailleuses et aux travailleurs étrangers temporaires. Les liens pourraient être ainsi plus directs entre les différents programmes et les diverses mesures mises en

⁵ Par exemple, au Québec, le taux de chômage de la population des 25 à 54 ans nés au Canada est des 6,3 %. Les immigrants très récents ont un taux de chômage de 17,8 %, dont 27,9 % pour les Africains du nord, 15,4 % pour ceux de l'Amérique latine et 13,3 % pour ceux de l'Asie. Statistiques Canada, « Les immigrants sur le marché canadien du travail en 2006 : analyse selon la région ou le pays de naissance », *Le Quotidien*, mercredi 13 février 2008, [<http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/080213/dq080213b-fra.htm>] (Consulté le 26 janvier 2011).

place pour l'emploi de la main-d'œuvre locale déjà sur place ou immigrante qui ont des problèmes à trouver un emploi. Avec ces mécanismes, il serait possible de développer une véritable planification ainsi qu'une approche de formation professionnelle continue qui permettrait de répondre aux besoins de la main-d'œuvre spécialisée et moins spécialisée.

Ainsi, dans notre esprit, il ne suffit pas que les ministères et les organismes québécois et fédéraux travaillent de concert. Nous croyons, par exemple, que nous aurions dû être consultés pour l'élaboration de la liste des professions et des métiers soumis à des pressions que ce soit dans les comités sectoriels de main-d'œuvre qui regroupent les employeurs et les syndicats de différents secteurs ou, en absence de tels comités, par le biais de nos syndicats affiliés. Ces consultations pourraient aussi viser l'élaboration des moyens nécessaires pour contrer à moyen et à long terme les pénuries. Un autre exemple : chaque employeur qui fait une demande devrait avoir l'accord écrit du syndicat en place, à défaut de quoi l'accès au programme ne serait pas permis.

3. Les droits et la protection des travailleuses et des travailleurs étrangers temporaires

Par ailleurs, lorsque les travailleuses et les travailleurs étrangers temporaires arrivent au Québec, il faut s'assurer qu'ils soient correctement protégés des pratiques abusives des employeurs ou des agences de placement de main-d'œuvre et que leurs droits fondamentaux soient respectés.

Ainsi, nous souhaitons que le MICC s'assure que les contrats de travail délivrés aux travailleuses et aux travailleurs temporaires respectent les droits fondamentaux qui sont définis et protégés par la Charte québécoise des droits et libertés de la personne. La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse rendait d'ailleurs public, en juin 2010, un avis sur l'applicabilité de la Charte aux travailleuses et travailleurs migrants⁶. Elle conclut que les contrats de travail signés dans

⁶ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. « L'applicabilité de la Charte des droits et libertés de la personne aux travailleurs migrants », juin 2010, 41 p.

le cadre des programmes temporaires de travail⁷ sont assujettis à la Charte du Québec à moins que l'employeur ne soit une entreprise fédérale. Elle stipule aussi que le statut des travailleuses ou des travailleurs ne les empêche pas de bénéficier de la protection de la Charte du Québec.

Malheureusement, ces personnes ont une connaissance limitée de notre société et les programmes d'accueil et d'intégration leur sont inaccessibles. Elles ignorent très souvent la langue, les services et les recours offerts par nos institutions. D'ailleurs, les subventions publiques aux associations et aux organismes communautaires qui pourraient les informer ou leur venir en aide sont presque inexistantes. Ces personnes représentent donc une main-d'œuvre fragilisée par le manque de ressources et plus vulnérable aux abus et aux mauvaises conditions de travail d'employeurs sans scrupules⁸. Leurs conditions de logement sont parfois déplorables. Il arrive que leur salaire ne soit pas versé, que des accidents de travail ne soient pas déclarés et que certains employeurs peu scrupuleux confisquent leurs documents personnels tels que passeports, billets d'avion, cartes d'assurance santé, etc. D'autre part, ce que ces travailleurs et ces travailleuses désirent souvent plus que tout, c'est d'être rappelés par l'employeur l'année suivante. Et, bien sûr, plus ils sont dociles, plus ils augmentent leurs chances d'être rappelés. Quelle aubaine pour les employeurs!

Pour ces raisons, la FTQ appuie le droit pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs étrangers temporaires, de déposer une demande de résidence permanente dès leur arrivée, de bénéficier d'un permis de travail ouvert durant la période d'attente du traitement de leur dossier afin de ne pas être obligé de retourner dans leur pays durant l'attente d'une décision. Même durant la période d'emploi temporaire qui peut être de quatre années, tous devraient avoir le droit de venir au pays avec leur famille, les

⁷ PAFR, PTAS et PTET-PQ

⁸ Cette vulnérabilité est reconnue, entre autres, par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse dans le document « Notes de présentation aux audiences pancanadiennes du Comité permanent de la chambre des Communes sur la citoyenneté et l'immigration » 2008, p. 2, et par la vérificatrice générale du Canada dans son rapport de 2009 à la Chambre des communes, chapitre 2 « La sélection des travailleurs étrangers en vertu du programme d'immigration » p. 38.

conjointes et conjoints ainsi que les enfants mineurs en âge de travailler devant aussi avoir accès au marché du travail.

Il faut bien sûr s'assurer que les droits sociaux et du travail de ces personnes soient véritablement protégés. Nous considérons que la meilleure protection, c'est l'accès à la syndicalisation. Les gouvernements fédéral et québécois devraient donc également reconnaître la légitimité des organismes existants, par exemple l'Association des aides familiales du Québec (AAFQ), le Centre des travailleurs immigrants (CTI), les Droits des travailleuses et travailleurs (im)migrantes (DTTM), le Front de défense des non-syndiqués (FDNS) qui œuvrent dans le même sens et empêcher les employeurs de contrer les efforts de travailleuses et de travailleurs étrangers et de leurs organisations.

4. Recommandations de modifications à apporter à divers articles du règlement

Pour la FTQ, cela va sans dire que toutes les personnes travaillant au Québec doivent être protégées par la Loi sur les normes du travail, la Loi sur la santé et la sécurité au travail et la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles, et ce, sans égard au statut d'immigration ou à la validité du permis de travail. Cependant, dans le cas de travailleuses et travailleurs étrangers temporaires, des considérations additionnelles doivent être prises en compte. Nous vous soumettons, ci-dessous, des recommandations qui devraient être prises en considération avant que le gouvernement ne poursuive avec son intention de modification du Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés (travailleurs étrangers temporaires) sans avoir procédé au préalable à une véritable consultation.

A) Avant l'arrivée du travailleur étranger temporaire

À la FTQ, nous croyons que l'arrivée de travailleuses et de travailleurs temporaires étrangers doit être planifiée et encadrée pour tenir compte des éléments suivants :

a) Avis relatif au marché du travail

Comme nous l'avons précédemment exprimé, l'embauche des travailleurs étrangers et des travailleuses étrangères temporaires devrait entraîner que des effets positifs ou neutres sur le marché du travail au Québec. Le ministre devrait fonder son évaluation sur un avis émis par la Commission des partenaires du marché du travail en collaboration avec les syndicats entre autres.

b) Certificat d'acceptation

Le certificat d'acceptation du travailleur ou de la travailleuse ne doit pas être lié à un employeur unique, mais bien à un secteur d'activité, pour être cohérent avec les avis relatifs au marché du travail.

De plus, le certificat ne doit pas être lié à des conditions particulières tel le lieu de résidence imposée⁹ au travailleur ou à la travailleuse.

B) Droits et respects de droits

Le contrat qui lie le travailleur ou la travailleuse avec son employeur doit être écrit en français et aussi traduit dans sa totalité dans la langue maternelle de la ressortissante ou du ressortissant étranger.

Les travailleuses et les travailleurs étrangers embauchés au Québec avec un permis de travail temporaire doivent être informés de leurs droits par les ministères ou les institutions concernés¹⁰, et ce, de manière adéquate et dans leur langue maternelle.

a) Ne pas subir des exigences injustifiées telles que :

i) Lieu de résidence

Le travailleur ou la travailleuse choisira son lieu de résidence et ne doit pas se faire imposer un lieu choisi par son employeur. De

⁹ La Cour suprême du Canada a déclaré une telle obligation illégale et contraire à l'article 5 de la Charte québécoise. *Godbout c. Longueuil (Ville)*. [1997] 3 R.C.S. 844.

¹⁰ Plusieurs ministères peuvent être concernés, entre autres, le ministère du Travail, le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, le ministère de la Santé et des Services sociaux, etc.

plus, si c'est chez ce dernier que le travailleur ou la travailleuse choisit demeure, avec l'accord de l'employeur, le travailleur ou la travailleuse devrait y avoir un accès en tout temps, du fait que c'est son lieu de résidence.

ii) Employeur unique

Le travailleur ou la travailleuse devra avoir le choix de choisir son employeur dans le secteur d'activité pour lequel un certificat d'acceptation lui a été délivré.

b) Apprendre la langue officielle

L'accessibilité au cours de français ne doit pas être limitée aux aides familiales, l'accessibilité doit inclure tous les travailleuses et travailleurs temporaires qui ne comprennent pas le français ou qui ne peuvent s'exprimer oralement dans cette langue.

c) Mécanismes d'inspection et de plaintes

Prévoir des mécanismes d'inspection auprès des employeurs qui embauchent du personnel par le biais du Programme des travailleurs agricoles saisonniers du Canada, du Programme des travailleurs étrangers temporaires ou du Programme des aides familiales résidentes pour vérifier l'application des lois du travail au Québec et que l'anonymat des travailleuses et des travailleurs soit préservé;

Pour que tout mécanisme d'inspection puisse avoir lieu et fonctionner, un registre des employeurs embauchant de la main-d'œuvre étrangère est indispensable. Parallèlement, un registre public des employeurs ayant commis des violations graves contre des employés étrangers permettra d'informer et de prévenir les travailleuses et travailleurs étrangers;

Mettre en place un mécanisme qui permettra le traitement rapide et prioritaire des plaintes déposées par les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires à la Commission des normes du travail, à la Commission de la santé et de la sécurité du travail, à la Commission des

droits de la personne et des droits de la jeunesse ou de toutes autres institutions habilitées à entendre une travailleuse ou un travailleur;

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

Permettre aux travailleuses ou aux travailleurs étrangers temporaires de demeurer au Canada et au Québec durant l'enquête ou la médiation offerte par la Commission des normes du travail, la Commission de la santé sécurité au travail ou toute autre institution visant à appliquer les lois du Québec.

5. Pour une véritable politique d'immigration

Mais il ne faut pas oublier que la raison première de l'existence du programme est la soi-disant pénurie de main-d'œuvre. Nous devons privilégier l'embauche de travailleurs et de travailleuses d'ici. Certaines entreprises québécoises souhaitent faire venir une main-d'œuvre étrangère temporaire afin de maintenir des conditions de travail peu attrayantes, mais porteuses de beaucoup plus de profits. L'amélioration des conditions de travail ferait cependant en sorte que les personnes peu spécialisées résidant au pays occuperaient les postes et que le recours à la main-d'œuvre étrangère ne serait pas requis.

Nous sommes très inquiets de l'évolution et de l'ampleur que prend le Programme de travailleurs étrangers temporaires. Nous constatons que, ces dernières années, le gouvernement est en train de favoriser l'entrée de travailleuses et de travailleurs étrangers temporaires, dont le statut est directement lié à leur employeur, au détriment de l'immigration permanente, sans analyser les effets à long terme de cette tendance. Par exemple, plusieurs analystes, y compris au sein des gouvernements, se plaignent du vieillissement de la population et de ses effets sur l'économie. L'immigration permanente est un facteur démographique important dans le rajeunissement d'une population permettant l'installation de familles et la naissance d'enfants canadiens. Ce que ne fait pas la migration temporaire.

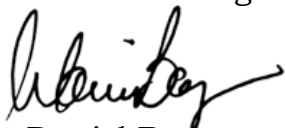
Plus important encore, l'immigration est une responsabilité fondamentale des États. Dans la dynamique actuelle de l'embauche d'une main-d'œuvre étrangère temporaire, le gouvernement québécois ne remplit pas ses devoirs et cède ses pouvoirs d'accueil et d'intégration des personnes immigrantes aux entreprises.

Pour toutes ces raisons, la FTQ demande que le gouvernement mette en place un processus de consultation et élargisse sa réflexion pour les meilleures mesures possible pour contrer les pénuries de main-d'œuvre. Au Québec, il devra alors y associer les agences gouvernementales et les ministères québécois pertinents, mais aussi les partenaires du marché du travail individuellement et au sein de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).

Par ailleurs, le gouvernement du Québec doit adopter les législations nécessaires pour respecter les droits fondamentaux de l'ensemble des travailleuses et des travailleurs étrangers temporaires. Nous croyons en effet que le gouvernement doit considérer l'équité et le respect des droits de la personne, de même que sa responsabilité dans l'intégration des personnes immigrantes.

En espérant que vous prendrez nos propositions sérieusement en compte avant de mettre en application le Règlement modifiant le Règlement sur la sélection des ressortissants étrangers, nous vous prions d'agréer l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Le secrétaire général,



Daniel Boyer

DB/DM/cv
sepb-574

c. c. M. Robert Baril, sous-ministre adjoint à l'Immigration