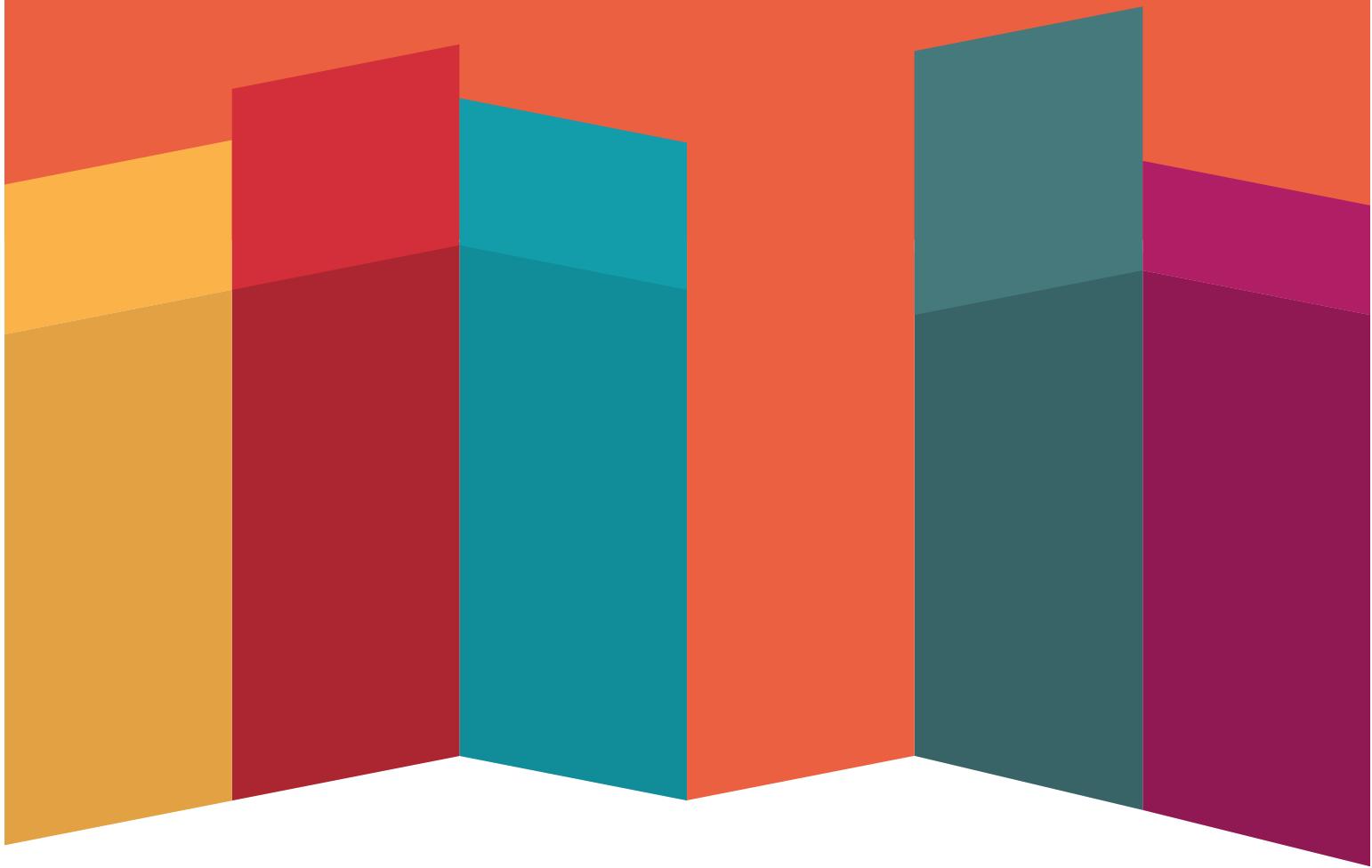


# **ARTICLES À NÉGOCIER POUR SOUTENIR LES MEMBRES DÉTENANT UN PERMIS DE TRAVAIL TEMPORAIRE**



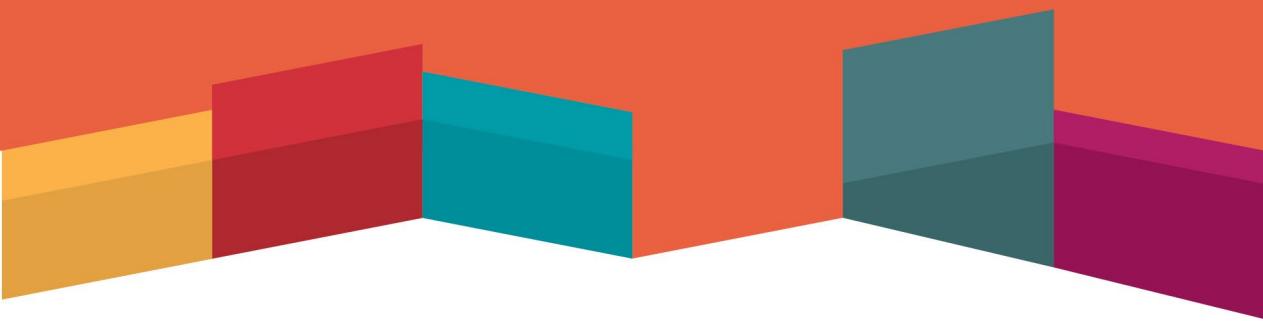
***SCFP***

Novembre 2025



## Table des matières

Table des matières .....	1
Introduction .....	2
Articles de convention collective .....	3
Avis au syndicat .....	3
Documentation fournie par le syndicat .....	4
Documentation fournie par l'employeur .....	5
Congé pour démarches d'immigration.....	6
Respect de la convention collective.....	7
Griefs .....	8
Séance d'information sur la convention collective .....	9
Aucune discrimination ni harcèlement.....	9
Documentation, traduction, frais de dossier et apprentissage de la langue .....	10
Conclusion .....	11
Terminologie importante .....	13
Classification nationale des professions.....	13
Étude d'impact sur le marché du travail.....	13
Parrainage .....	13
Permis de travail ouverts et permis de travail fermés .....	14
Permis de travail postdiplôme .....	14
Programme des candidats des provinces.....	14
Programme des étudiants étrangers .....	15
Programme des travailleurs étrangers temporaires .....	15
Régularisation .....	15
Représentation et recrutement par un tiers .....	16
Résident(e) permanent(e) .....	16
Sans papiers .....	16
Statut conservé .....	17
Statut d'immigration .....	17
Travailleuse ou travailleur précaire.....	17
Un statut pour tous et toutes .....	18



## Introduction

Les sections locales du SCFP représentent des membres titulaires de divers types de permis de travail temporaires, incluant les permis pour travailleuses et travailleurs étrangers temporaires, les permis d'études et les permis de travail postdiplôme.

Ce document a pour objectif d'aider les équipes de négociation et les comités exécutifs des sections locales à négocier des articles qui répondent aux besoins des membres détenant un permis de travail temporaire.

L'expression « membres détenant un permis de travail temporaire » désigne les membres qui ont un statut d'immigration temporaire. On les désigne par différentes dénominations, en fonction du programme d'immigration qui les concerne : travailleuses et travailleurs migrants; travailleuses et travailleurs étrangers; travailleuses et travailleurs étrangers temporaires; étudiant(e)s étrangers (ou internationaux).

Les membres du SCFP détenant un permis de travail temporaire sont couvert(e)s par les conventions collectives en vigueur et doivent aussi se conformer aux règlements propres à leur permis de travail et programme d'immigration. Les sections locales du SCFP doivent chercher à renforcer les conventions collectives et à les faire appliquer de manière à bien protéger ces membres.

Nous devons nous montrer solidaires. Le système d'immigration canadien est souvent raciste et permet l'exploitation des personnes migrantes. Les travailleuses et travailleurs détenant un statut d'immigration temporaire font face à toutes sortes de difficultés : instabilité financière, mauvais traitements de l'employeur, exploitation, risque d'expulsion si leur statut change, etc.

En ajoutant les articles proposés dans ce guide à vos conventions collectives, vous contribuerez à protéger les membres du SCFP détenant un permis de travail temporaire ainsi qu'à défendre leurs droits. La négociation collective est l'un des moyens dont disposent les sections locales et les membres du SCFP pour soutenir la lutte pour les droits des personnes migrantes. Les sections locales sont invitées à se renseigner auprès de leur personne conseillère syndicale pour en savoir plus sur la négociation de ces clauses et sur les autres façons de soutenir leurs membres détenant un permis de travail temporaire.



## Articles de convention collective

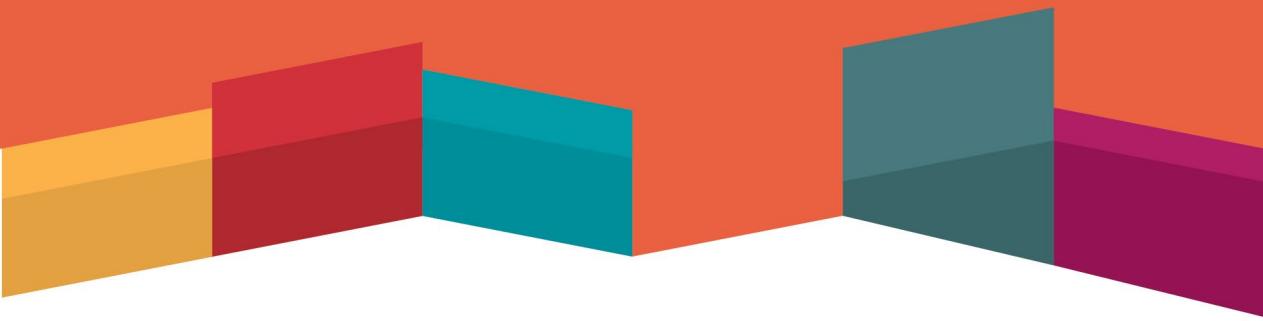
### Avis au syndicat

Les employeurs qui souhaitent embaucher des travailleuses et travailleurs ayant un permis de travail temporaire doivent habituellement obtenir la permission du gouvernement fédéral en réalisant une étude d'impact sur le marché du travail. Ils doivent prouver qu'une pénurie de main-d'œuvre touche leur secteur pour pourvoir les postes vacants grâce au Programme des travailleurs étrangers temporaires. Votre section locale devrait négocier une clause qui oblige l'employeur à aviser le syndicat dès le début de ses démarches et avant l'embauche de travailleuses et travailleurs dotés d'un permis de travail temporaire. Il faut toutefois garder en tête que cette clause doit aider les personnes migrantes, et non créer des obstacles supplémentaires.

Parfois, les employeurs déclarent faussement une pénurie de main-d'œuvre. Ce genre de comportement place les travailleuses et travailleurs en situation de vulnérabilité. À titre d'exemple, lors de l'embauche par l'entremise du Programme des travailleurs étrangers temporaires, un minimum de 30 heures hebdomadaires doit être assuré par l'employeur, soit un horaire à temps complet. Ce dernier peut toutefois employer une personne à temps partiel pour contourner l'obligation de lui fournir des avantages sociaux, puis ajouter des heures supplémentaires à son horaire pour atteindre les 30 heures requises.

Ce stratagème peut créer de la division au sein des équipes de travail si l'allocation des heures supplémentaires ne respecte pas les droits d'ancienneté. Il place également nos membres détenant un permis de travail temporaire à risque de ne pas satisfaire aux exigences du programme d'immigration, et peut donc compromettre leurs chances d'obtenir la résidence permanente. En étant impliqué, le syndicat peut veiller au respect de leurs droits et des exigences du programme.

Même lorsqu'une étude d'impact sur le marché du travail n'est pas nécessaire, votre section locale devrait être avisée lorsque des membres détenant un permis de travail temporaire sont embauché(e)s. Ainsi, les personnes déléguées syndicales et les membres de l'exécutif pourront évaluer avec justesse le niveau de risque auquel s'exposent les membres qui souhaiteraient déposer un grief ou recourir à des moyens de pression.



Nos membres détenant un permis de travail temporaire sont plus vulnérables que les autres en raison de leur statut d'immigration précaire. Une dénonciation de leur part peut mener à des représailles de l'employeur, voire au licenciement, et donc les mettre à risque d'expulsion. Bien sûr, il est important de déposer un grief lorsque la convention collective n'est pas respectée, mais il faut tenir compte des risques encourus.

Exiger des employeurs qu'ils déclarent l'embauche de travailleuses et travailleurs détenant un permis de travail temporaire favorise la solidarité en milieu de travail. Cet article de convention collective obligera l'employeur à vous informer de ses démarches et vous permettra ainsi d'offrir du soutien aux membres qui détiennent un permis de travail temporaire dès le départ.

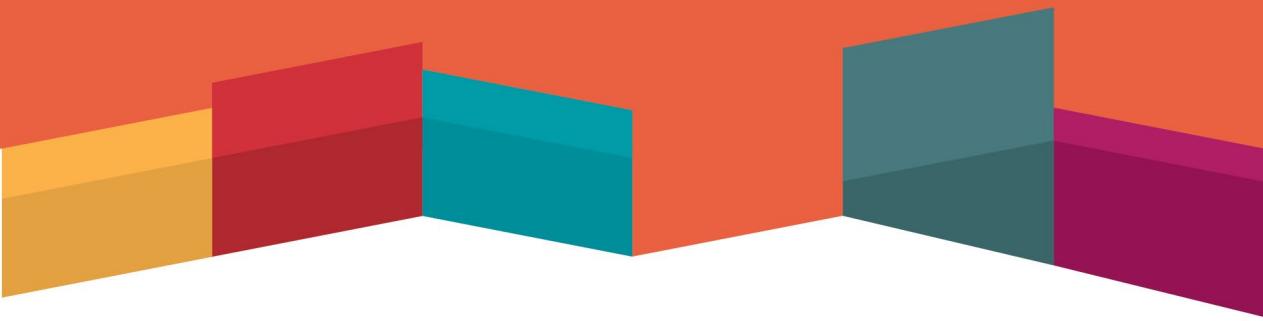
### Détermination de la pénurie de main-d'œuvre

L'employeur accepte de suivre la procédure décrite à l'article X de la présente convention en ce qui concerne la publication des offres d'emploi à l'interne et à l'externe, et l'ancienneté. L'employeur notifie le syndicat de toute intention d'embaucher des personnes détenant un permis de travail temporaire :

- Si une étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) est nécessaire, l'employeur informe le syndicat par écrit dans les quinze (15) jours suivant le dépôt de sa demande d'EIMT. L'employeur fournit au syndicat une copie de sa demande d'EIMT et des documents justificatifs. L'employeur informe le syndicat de la réception d'une lettre de confirmation et/ou d'une EIMT favorable.
- S'il n'est pas nécessaire de réaliser une EIMT, l'employeur informe le syndicat par écrit quinze (15) jours avant l'embauche d'une personne détenant un permis de travail temporaire.

### Documentation fournie par le syndicat

Certains volets d'immigration exigent que les employeurs obtiennent une lettre de consentement de la part du syndicat lorsqu'ils souhaitent recruter des travailleuses et travailleurs détenant un permis de travail temporaire, prolonger un permis de travail ou appuyer une demande de résidence permanente. Le syndicat doit habituellement confirmer par écrit qu'une pénurie de main-d'œuvre touche bel et bien le secteur, que le processus d'embauche respecte la convention collective et que cette démarche ne nuit à aucun conflit de travail en cours.



Dans certains cas, les employeurs demandent la lettre de consentement tardivement, sans fournir les détails contextuels nécessaires. Parfois, ils omettent tout simplement de joindre le consentement du syndicat au dossier, obligeant les travailleuses et travailleurs à faire un suivi avec leur section locale. Ces situations sont injustes aussi bien pour ces membres que pour le syndicat, et peuvent occasionner des délais, voire le refus de la demande d'immigration.

Cet article de convention collective obligera l'employeur à transmettre toute la documentation requise pour une demande d'immigration complète, ainsi qu'à informer préalablement la section locale de ses démarches et à lui fournir toutes les informations contextuelles nécessaires pour rédiger la lettre de consentement demandée.

### **Consentement du syndicat**

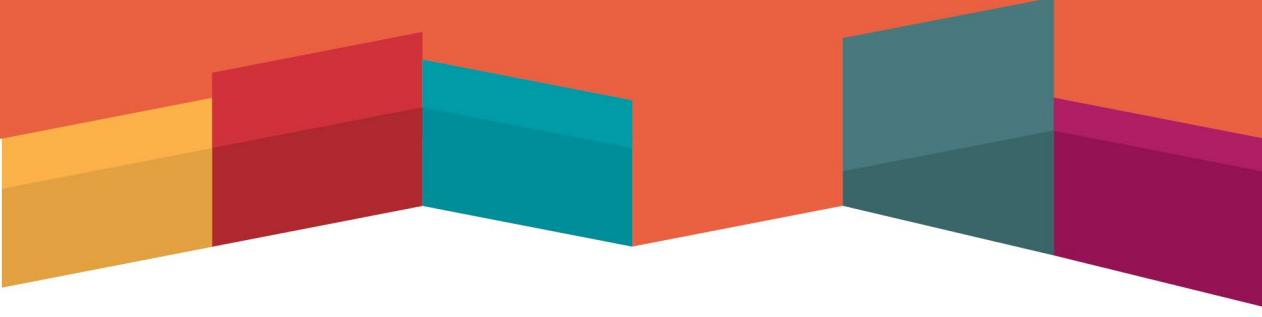
Si l'employeur a besoin d'une lettre d'appui ou de consentement du syndicat pour employer une personne détenant un permis de travail temporaire, il s'engage à :

1. Informer le syndicat par écrit avant de présenter une offre d'emploi à une personne détenant un permis de travail temporaire.
2. Demander au syndicat de lui fournir une lettre d'appui ou de consentement avant de déposer toute demande auprès des autorités gouvernementales compétentes.
3. Veiller à ce que tous les documents soient fournis en temps opportun à la personne détenant un permis de travail temporaire afin de s'assurer que les exigences de sa demande peuvent être satisfaites.

### **Documentation fournie par l'employeur**

Une lettre de l'employeur est généralement exigée pour prolonger un permis de travail, changer de volet d'immigration temporaire ou demander la résidence permanente. Cette lettre, qui confirme l'offre d'emploi ou un emploi antérieur, est obligatoire pour compléter une demande à Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada ou encore pour obtenir une carte d'assurance maladie provinciale. Elle est donc très importante.

Certains employeurs refusent de fournir ces lettres pour punir les personnes qui défendent leurs droits ou maintenir une emprise sur les plus vulnérables. D'autres employeurs voient plutôt ces documents comme un fardeau bureaucratique, ce qui peut occasionner des délais pour les travailleuses et travailleurs, voire le non-respect d'une échéance.



Cet article de convention collective indique clairement à nos membres détenant un permis de travail temporaire que le SCFP s'engage à les soutenir.

### **Documentation requise pour la soumission d'une demande**

L'employeur doit fournir toute la documentation requise dans le cadre des demandes de permis de travail, de résidence permanente ou d'inscription à l'assurance maladie dans les 48 heures suivant la demande écrite de la personne salariée et dans le format requis par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada ou toute autre autorité gouvernementale compétente.

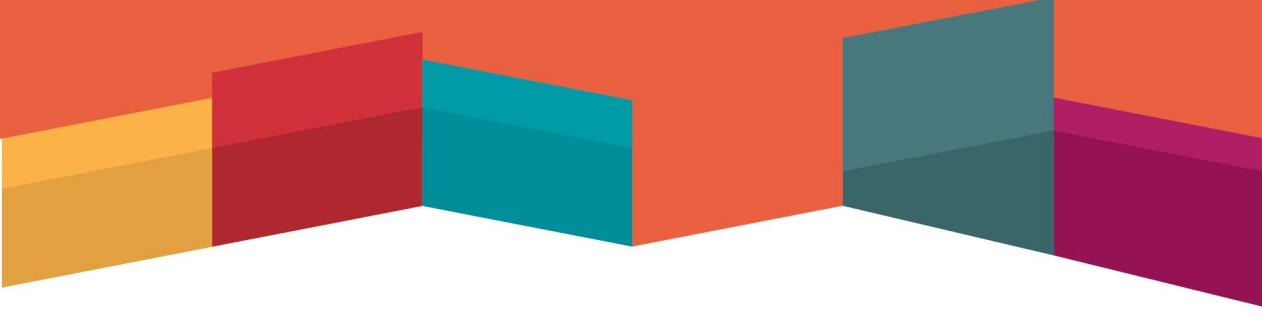
Pendant la période d'essai, cette disposition ne s'applique qu'à la réception d'une demande écrite de la part de la personne salariée et ne constitue pas une renonciation de l'employeur à ses droits relativement à la période d'essai stipulée dans la convention.

## **Congé pour démarches d'immigration**

Nos membres détenant un permis de travail temporaire qui rencontrent des difficultés pour leur demande de prolongation de permis ou de résidence permanente risquent de perdre leur droit de travailler légalement. Afin de conserver leur statut d'immigration, ces membres doivent parfois rencontrer une personne conseillère en immigration ou en affaires juridiques pendant les heures de travail. Certains programmes prévoient un délai de 90 jours pour rétablir un statut perdu; dans d'autres cas, le délai est plus long ou la personne peut conserver son statut (voir « statut conservé » dans la section *Terminologie importante* à la fin de ce document). Si tout est conforme, la personne pourra reprendre son travail et demeurer en sol canadien.

Un article de convention collective encadrant l'absence du travail pour les démarches d'immigration permet à ces travailleuses et travailleurs de bénéficier du temps nécessaire pour apprivoiser un système d'immigration qui se révèle souvent complexe et coûteux. Les congés payés protègent les travailleuses et travailleurs détenant un permis de travail temporaire du licenciement si leur permis expire avant le rétablissement de leur statut.

Il n'est pas rare qu'un employeur licencie un employé(e) à l'expiration de son permis de travail, mais doive modifier sa décision si le syndicat intervient pour lui demander de plutôt accorder un congé. Advenant le cas où un employeur refuserait, le syndicat devrait envisager de déposer un grief.



## Congé

L'employeur doit accorder un congé payé, sans perte d'ancienneté, aux personnes salariées qui doivent s'absenter du travail pour des questions liées à l'immigration, notamment :

1. Pour la mise à jour de leur statut, la prolongation d'un permis ou le dépôt d'une demande de permis de travail ou d'étude, ou de résidence permanente.
2. Pendant la période nécessaire au rétablissement du statut d'immigration si un permis de travail expire avant sa prolongation.

## Respect de la convention collective

Dans un milieu de travail syndiqué, la convention collective s'applique aux employé(e)s détenant un permis de travail temporaire. Toutefois, certains employeurs demandent au syndicat de signer des lettres d'entente qui ne respectent pas les dispositions de la convention collective.

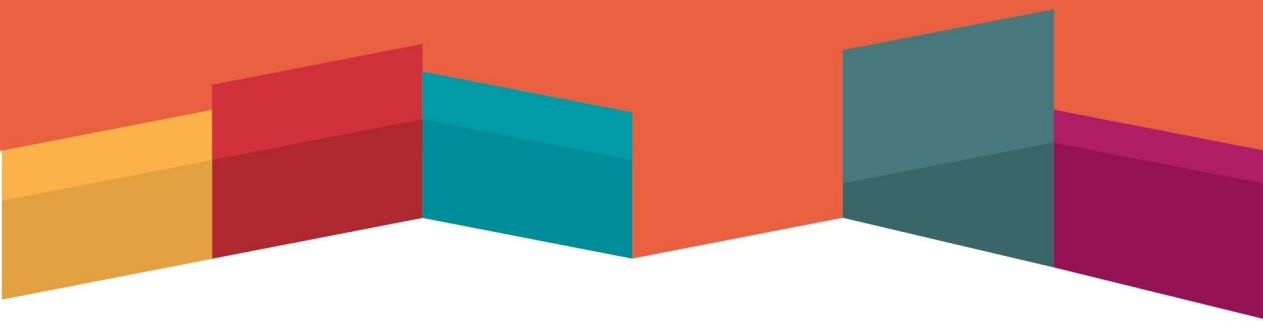
Ils cherchent ainsi à geler les salaires au taux de départ pour toute la durée du permis de travail, à limiter l'accès aux avantages sociaux ou à modifier d'autres clauses de la convention collective.

C'est pourquoi les sections locales ne devraient jamais conclure d'entente verbale ou écrite avec un employeur qui prive les membres détenant un permis de travail temporaire de certains droits ou qui affaiblit les protections et les avantages sociaux négociés dans la convention collective. Comme recours complémentaire à l'article ci-dessous, la section locale peut déposer un grief si un employeur insiste indûment pour qu'une lettre d'entente soit signée.

Tel qu'il est rédigé, cet article s'applique à l'ensemble des membres; il revêt cependant une importance particulière pour ceux et celles qui détiennent un permis de travail temporaire.

## Aucune autre entente

Aucune personne salariée ne doit ou ne peut conclure avec l'employeur ou ses représentant(e)s une entente écrite ou verbale susceptible de contrevir avec les clauses de la présente convention.



## Griefs

Les travailleuses et travailleurs détenant un permis de travail temporaire qui doivent déposer un grief ont des besoins particuliers. Une procédure accélérée de règlement des griefs peut s'avérer nécessaire pour résoudre la situation avant l'échéance d'une demande d'immigration ou l'expiration d'un permis de travail.

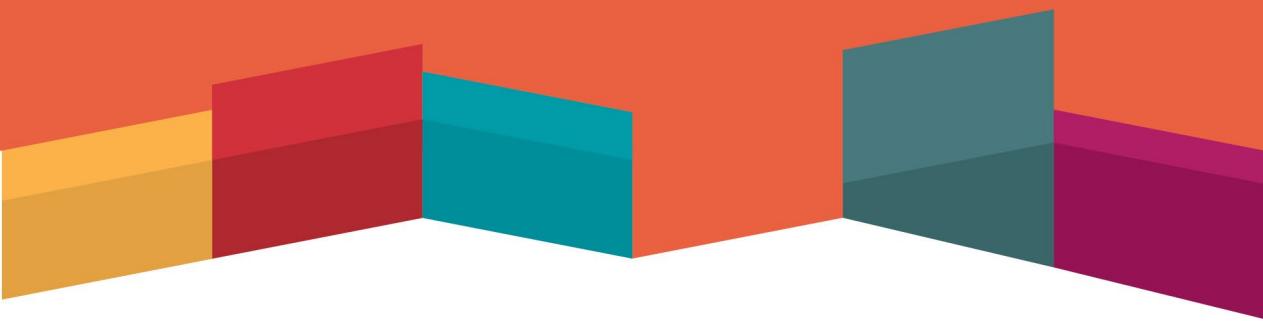
L'issue d'un grief peut forcer une personne à quitter le Canada sans y être préparée. Le temps joue donc ici un rôle déterminant.

Cet article de convention collective prévoit une procédure de règlement des griefs adaptée à la situation précaire des personnes détenant un permis de travail temporaire.

### Traitements accélérés des griefs

Les parties conviennent d'accélérer le traitement d'un grief dont l'issue peut avoir une incidence sur le maintien du permis de travail temporaire ou du statut d'immigration d'une personne salariée détenant un permis de travail temporaire. Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le grief passe directement à la dernière étape de la procédure de règlement des griefs. Les parties se réunissent pour discuter du grief dans les dix (10) jours suivant son dépôt. L'employeur transmet sa réponse au syndicat au plus tard cinq (5) jours après cette réunion.
2. Après l'étape X (*insérer la dernière étape de la procédure de règlement des griefs*) :
  - Les parties déterminent immédiatement les arbitres qui sont disponibles pour entendre l'affaire dans les trente (30) jours suivant la soumission du grief à l'arbitrage.
  - L'arbitre doit rendre une décision orale si possible, ou une décision écrite si nécessaire ou exigée par l'une des parties, dans les quinze (15) jours suivant la fin de l'audience.
3. L'employeur s'engage à fournir des services de traduction ou d'interprétation si les personnes salariées disposant d'un permis de travail temporaire en ont besoin pour participer à la procédure de règlement des griefs.



## Séance d'information sur la convention collective

Les sections locales doivent négocier un article qui leur permet d'informer, pendant les heures de travail, les nouvelles personnes salariées au sujet de la convention collective. Le syndicat devrait tenir des séances d'information spécialement pour les membres détenant un permis de travail temporaire.

Ces séances permettent de transmettre de l'information essentielle, mais aussi d'établir un lien de confiance et de créer un environnement bienveillant pour ces membres qui découvrent le syndicat, une nouvelle ville et un nouveau pays, et qui se sentent vulnérables par leur statut d'immigration. Cette démarche est d'autant plus importante lorsqu'il y a des barrières linguistiques ou qu'un employeur est reconnu pour avoir exploité ou discriminé par le passé des personnes ayant un permis de travail temporaire.

### Séance d'information sur la convention collective

Le syndicat peut organiser une réunion de deux (2) heures avec une nouvelle personne salariée dans les dix (10) jours ouvrables suivant sa date d'embauche afin de lui offrir une séance d'information sur la convention collective, ses droits en tant que membre du syndicat et la procédure de règlement des griefs.

## Aucune discrimination ni harcèlement

Certains employeurs ont empêché des personnes détenant un permis de travail temporaire de postuler à des emplois permanents ou à temps plein en raison de leur statut. Le déni de leurs droits d'ancienneté est une forme de discrimination fondée sur le statut d'immigration.

La législation fédérale, provinciale ou territoriale relative aux droits de la personne interdit la discrimination fondée sur la nationalité ou le lieu d'origine. Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario et la *Loi sur les droits de la personne* du Nunavut interdisent la discrimination fondée sur la citoyenneté. Inclure le statut d'immigration dans l'article concernant la discrimination et le harcèlement est un autre moyen de protéger les droits des membres ayant un permis de travail temporaire.

Cet article de convention collective inclut la discrimination fondée sur le statut d'immigration.



## Discrimination et harcèlement

Les dispositions de la présente convention doivent être appliquées sans discrimination, ingérence, restriction, coercition ou harcèlement en raison de l'âge, de l'état civil, de la situation familiale, de la croyance ou de la religion, d'un handicap physique ou mental, de la race, de la couleur de peau, de l'ascendance, du lieu d'origine, de la nationalité, de la condition sociale, des convictions ou activités politiques, de l'orientation sexuelle, de l'identité ou de l'expression de genre, du sexe, d'une grossesse, de la citoyenneté, du statut d'immigration ou du type d'emploi.

## Documentation, traduction, frais de dossier et apprentissage de la langue

Votre section locale peut recourir à la convention collective de différentes manières pour soutenir les membres détenant un permis de travail temporaire. Les travailleuses et travailleurs qui arrivent au pays rencontrent toutes sortes d'obstacles, au travail et dans la société. En plus de leur langue maternelle qui peut différer de l'anglais ou du français, ces personnes doivent composer avec un système d'immigration complexe et coûteux.

Les clauses de conventions collectives qui suivent peuvent servir de modèle aux sections locales pour négocier avec l'employeur sur les questions de documentation, de frais de dossier, de traduction et d'apprentissage de la langue.

## Documentation et aide fournies par l'employeur

L'employeur s'engage à fournir un soutien administratif pour les demandes de prolongation de permis de travail ou de résidence permanente à toute personne salariée détenant un permis de travail temporaire.

L'employeur informe régulièrement le syndicat de l'avancement des démarches jusqu'à ce que la personne salariée obtienne sa résidence permanente. Les mises à jour devraient inclure, sans s'y limiter, la date d'expiration du permis de travail, le statut de la demande, notamment dans le cadre du programme des candidat(e)s, et toute information susceptible d'affecter la capacité de la personne salariée à travailler ou à rester au Canada.



### **Traduction de la convention collective et services d'interprétation**

La convention collective sera traduite dans toute langue qui est la langue maternelle d'au moins vingt (20) personnes salariées. En cas d'ambiguïté dans le texte traduit, le texte originalement négocié et accepté par les parties prévaut.

L'employeur s'engage à fournir des interprètes lorsque les personnes salariées titulaires d'un permis de travail temporaire en ont besoin pour des réunions liées à l'emploi. Le syndicat et l'employeur partagent à parts égales le coût de la traduction.

### **Frais de dossier**

L'employeur rembourse aux personnes salariées les frais de permis de travail et les frais de demande de résidence permanente.

### **Apprentissage de la langue**

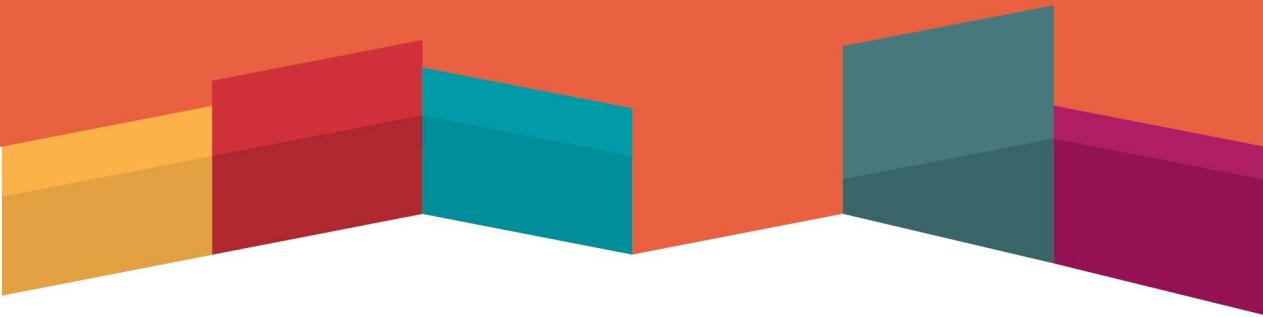
L'employeur s'engage à fournir une aide financière aux personnes salariées qui ont besoin d'un cours de langue pour répondre aux critères d'admissibilité à la résidence permanente.

## **Conclusion**

Les conventions collectives du SCFP peuvent concrètement aider les travailleuses et travailleurs ayant un permis de travail temporaire à défendre leurs droits et à obtenir la résidence permanente.

Ce guide fournit des exemples d'articles à inclure dans votre convention collective. Il est à noter que ces derniers sont d'ordre général et ne conviennent peut-être pas à votre situation. Les membres ayant un permis de travail temporaire restent les mieux placé(e)s pour exprimer leurs besoins; c'est pourquoi on doit les encourager à prendre part au processus de négociation.

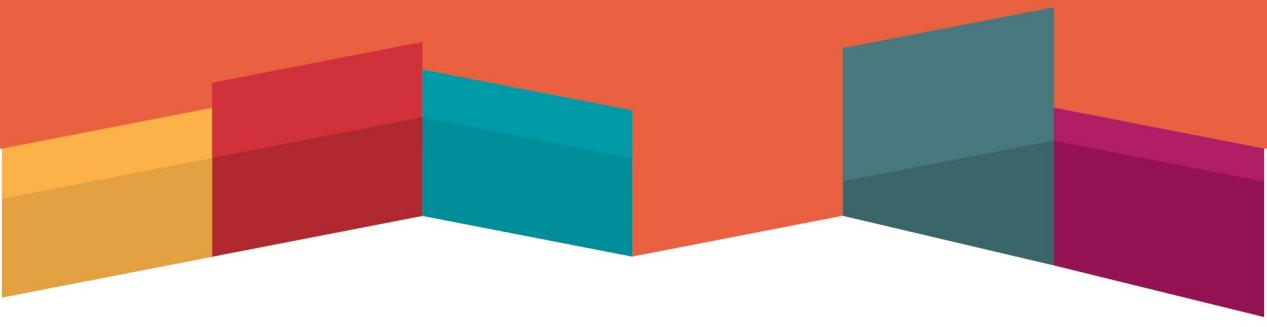
Les dirigeant(e)s des sections locales, les équipes de négociation et les membres détenant un permis de travail temporaire devraient travailler ensemble à la rédaction d'articles adaptés à la réalité des travailleuses et travailleurs ayant un statut d'immigration précaire. Communiquez avec votre personne conseillère pour obtenir de l'aide.



La négociation collective s'inscrit dans la vaste lutte en faveur de la justice pour les travailleuses et travailleurs migrants et, par extension, pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs. Le SCFP invite à la mobilisation de ses membres aux côtés des travailleuses et travailleurs migrants et de leurs organisations pour demander une réforme du système d'immigration, afin que chaque personne qui contribue à l'essor du Canada puisse y demeurer en permanence.

Pour obtenir plus d'information, lisez le guide :

*Les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires dans notre syndicat : un guide pour agir en solidarité* : [scfp.ca/guideTET](http://scfp.ca/guideTET)



## Terminologie importante

### Classification nationale des professions

La Classification nationale des professions (CNP) est une liste de classification des emplois tenue à jour par le gouvernement du Canada. Il s'agit d'un aspect important du processus d'immigration pour les travailleuses et travailleurs migrants qui cherchent du travail au Canada. Le gouvernement s'en sert pour cerner les professions touchées par une pénurie de main-d'œuvre et pour définir le taux salarial médian.

### Étude d'impact sur le marché du travail

Une étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) est un document d'Emploi et Développement social Canada qui donne à un employeur la permission d'embaucher des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires.

Une EIMT favorable, parfois appelée lettre de confirmation, confirmera le besoin de faire appel à des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires pour pourvoir un poste. Elle démontrera également qu'aucun(e) Canadien(ne) ou résident(e) permanent(e) n'est disponible pour accomplir le travail. Elle peut être obligatoire pour demander un permis de travail.

Il s'agit d'un document que le syndicat doit consulter pour connaître le nombre de travailleuses et travailleurs étrangers temporaires qui peuvent être recrutés par l'employeur et déterminer si leurs conditions de travail (comme la rémunération de départ) respectent les dispositions de la convention collective.

Certaines industries et professions sont « dispensées de l'EIMT », ce qui signifie qu'une personne peut présenter directement sa demande de permis de travail sous certaines conditions. Dans ce cas, l'employeur n'a pas à fournir de preuve qu'il a d'abord tenté de recruter une personne ayant la citoyenneté canadienne ou sa résidence permanente. La liste des secteurs exemptés change fréquemment et, en général, une EIMT est requise pour le Programme des travailleurs étrangers temporaires.

### Parrainage

Le parrainage est une politique d'immigration canadienne qui permet aux Canadien(ne)s et aux résident(e)s permanent(e)s de soutenir officiellement une personne pour qu'elle vienne au Canada dans certaines circonstances et avec des responsabilités précises. Les personnes parrainées peuvent être des réfugié(e)s, des



membres de la famille, et des travailleuses et travailleurs. Dans bien des cas, le parrainage permet d'accélérer le processus d'immigration.

## Permis de travail ouverts et permis de travail fermés

Les permis de travail autorisent les personnes migrantes à travailler au Canada. Ils peuvent être fermés ou ouverts. Les permis de travail fermés permettent à une personne de travailler pour un seul employeur dans un milieu de travail précis et un emploi défini. Ils sont une caractéristique fondamentale du Programme des travailleurs étrangers temporaires.

Les permis de travail ouverts permettent à une personne de chercher un emploi auprès de différents employeurs. Certains peuvent comporter des restrictions sectorielles ou géographiques. Les étudiant(e)s étrangers qui reçoivent un permis de travail postdiplôme sont souvent titulaires d'un permis de travail ouvert.

Les permis de travail sont différents d'un visa ou d'un permis de séjour temporaire.

## Permis de travail postdiplôme

Une fois diplômé(e)s, les étudiant(e)s internationaux peuvent faire une demande de permis de travail postdiplôme. Le permis de travail postdiplôme est l'une des options offertes par le Programme de mobilité internationale (PMI).

Il s'agit d'un permis ouvert qui permet aux personnes nouvellement diplômées d'établissements d'enseignement désignés de travailler temporairement au Canada. Ces permis expirent généralement au bout de trois ans, bien que cela puisse varier.

Les changements récents apportés à la politique d'immigration canadienne ont complexifié l'obtention du statut de résident(e) permanent(e) pour les personnes dont le permis de travail postdiplôme vient à échéance.

## Programme des candidats des provinces

Le Programme des candidats des provinces est un programme fédéral qui permet aux provinces et aux territoires de désigner des candidat(e)s à la résidence permanente selon leurs besoins précis et les réalités du marché du travail. Les provinces et les territoires choisissent les travailleuses et travailleurs en fonction de leurs propres volets et critères. Ce programme est une voie d'accès importante à la résidence permanente, car il offre la possibilité de présenter une demande une fois que les exigences liées à un emploi temporaire ou à un programme d'études sont remplies.



## Programme des étudiants étrangers

Le Programme des étudiants étrangers permet aux étudiant(e)s originaires d'autres pays de suivre un programme d'enseignement au Canada dans les établissements d'enseignement désignés.

Depuis des années, le SCFP représente les étudiant(e)s étrangers qui travaillent dans les campus du secteur de l'enseignement postsecondaire. Leur permis d'études peut faire office de permis de travail, aussi bien sur le campus qu'à l'extérieur.

## Programme des travailleurs étrangers temporaires

Le Programme des travailleurs étrangers temporaires est un programme fédéral dans le cadre duquel des travailleuses et travailleurs de l'étranger viennent au Canada pour répondre à des besoins d'effectifs à court terme, dans une région ou un domaine. Le programme comporte différents volets, notamment pour les travailleuses et travailleurs saisonniers du secteur agroalimentaire, pour le personnel soignant, pour les travailleuses et travailleurs à bas et à haut salaire, etc.

C'est souvent la voie d'entrée pour les travailleuses et travailleurs qui viennent au Canada par le volet à bas salaire et qui sont généralement liés à un seul employeur par un permis de travail fermé. Selon les organismes de défense des droits des personnes migrantes et les expert(e)s des Nations Unies, les permis de travail fermés sont propices à l'esclavage moderne.

## Régularisation

La régularisation consiste à accorder la résidence permanente aux personnes dont le statut d'immigration est précaire, comme les titulaires d'un permis de travail temporaire fermé ou les sans-papiers.

Depuis les années 1960, il y a eu plusieurs programmes de régularisation générale ou ciblée pour les migrant(e)s et les réfugié(e)s.

Le SCFP a adopté des politiques et des résolutions en congrès en faveur d'un programme de régularisation complet qui accorde un statut permanent à l'ensemble des migrant(e)s et réfugié(e)s qui se trouvent actuellement au Canada.



## Représentation et recrutement par un tiers

Les employeurs font généralement appel à des agences de recrutement ou de consultation en immigration pour s'occuper de leurs demandes d'EIMT. Ces agences aident également à trouver des travailleuses et travailleurs étrangers qui ont les compétences et qui souhaitent travailler au Canada.

L'activité de recrutement de travailleuses et travailleurs étrangers est financièrement rentable et souvent contraire à l'éthique. Les travailleuses et travailleurs migrants font souvent l'objet d'exploitation financière par les agences de recrutement et reçoivent de fausses promesses d'emploi, de permis de travail et de résidence permanente.

Certaines provinces ont mis en place des règles pour les agences de recrutement, qui comportent habituellement des exigences en matière de permis et de registre et un code de conduite.

## Résident(e) permanent(e)

Un(e) résident(e) permanent(e) est une personne qui a satisfait aux exigences fixées par la loi pour rester au Canada indéfiniment, sans être citoyen(ne) canadien(ne).

Une personne peut obtenir la résidence permanente de plusieurs façons, notamment en immigrante au Canada, ou en obtenant le statut de réfugié(e) ou une réponse favorable à sa demande pour des motifs humanitaires et de compassion. Certains critères doivent être respectés pour conserver la résidence permanente. La résidence permanente peut être perdue ou révoquée.

## Sans papiers

Le terme « sans papiers » est un terme général utilisé pour désigner une personne qui réside ou travaille au Canada sans autorisation. Une personne qui n'a pas la permission de rester au Canada (si elle n'a pas le bon type de statut d'immigration) peut quand même être en mesure de travailler au Canada si elle détient un permis de travail valide.

Une personne peut être sans papiers parce qu'elle est entrée au pays sans se présenter aux autorités frontalières ou parce qu'elle n'a pas quitté le pays après l'expiration de son autorisation de rester au pays. L'insécurité financière et le risque de persécution dans le pays d'origine sont des raisons pour lesquelles une personne se retrouve sans papiers.



Les sans-papiers risquent l'expulsion et sont souvent victimes d'abus et d'exploitation de la part de leur employeur. Ces personnes sont souvent confrontées à la haine et à un traitement négatif de la part du public.

## Statut conservé

Dans le cas où une personne qui travaille, étudie ou voyage au Canada souhaiterait prolonger son statut d'immigration (permis d'études, permis de travail ou demande de résidence permanente) avant l'expiration du permis actuellement détenu, elle peut demeurer au pays pendant le traitement de sa demande. C'est ce que l'on nomme le « statut conservé ».

Advenant l'expiration du permis actuel pendant le traitement de la demande, dans l'attente d'une décision, la personne peut rester au Canada en respectant les conditions de son ancien permis.

Dans cette situation, les membres du SCFP peuvent donc travailler légalement malgré l'expiration de leur permis. Il est important de considérer cette option si une lettre de fin d'emploi a été reçue, ou encore avant la négociation d'un congé payé pour démarches d'immigration.

## Statut d'immigration

Le statut d'immigration décrit les autorisations en vertu desquelles une personne est autorisée à visiter le Canada ou à y vivre. Par exemple, une personne peut être citoyenne, résidente permanente ou touriste. Les personnes sans papiers n'ont pas de statut d'immigration.

## Travailleuse ou travailleur précaire

Une travailleuse ou un travailleur précaire est une personne qui n'a pas d'emploi stable ou dont les conditions de travail la rendent plus susceptible d'être confrontée à de l'instabilité financière et de subir de mauvais traitements et de l'exploitation.

Une travailleuse ou un travailleur précaire qui a un statut d'immigration précaire est doublement vulnérable. Les personnes ayant un statut d'immigration précaire risquent d'être expulsée du Canada si leur permis de séjour dans le pays est révoqué ou expire sans possibilité d'être renouvelé.



## Un statut pour tous et toutes

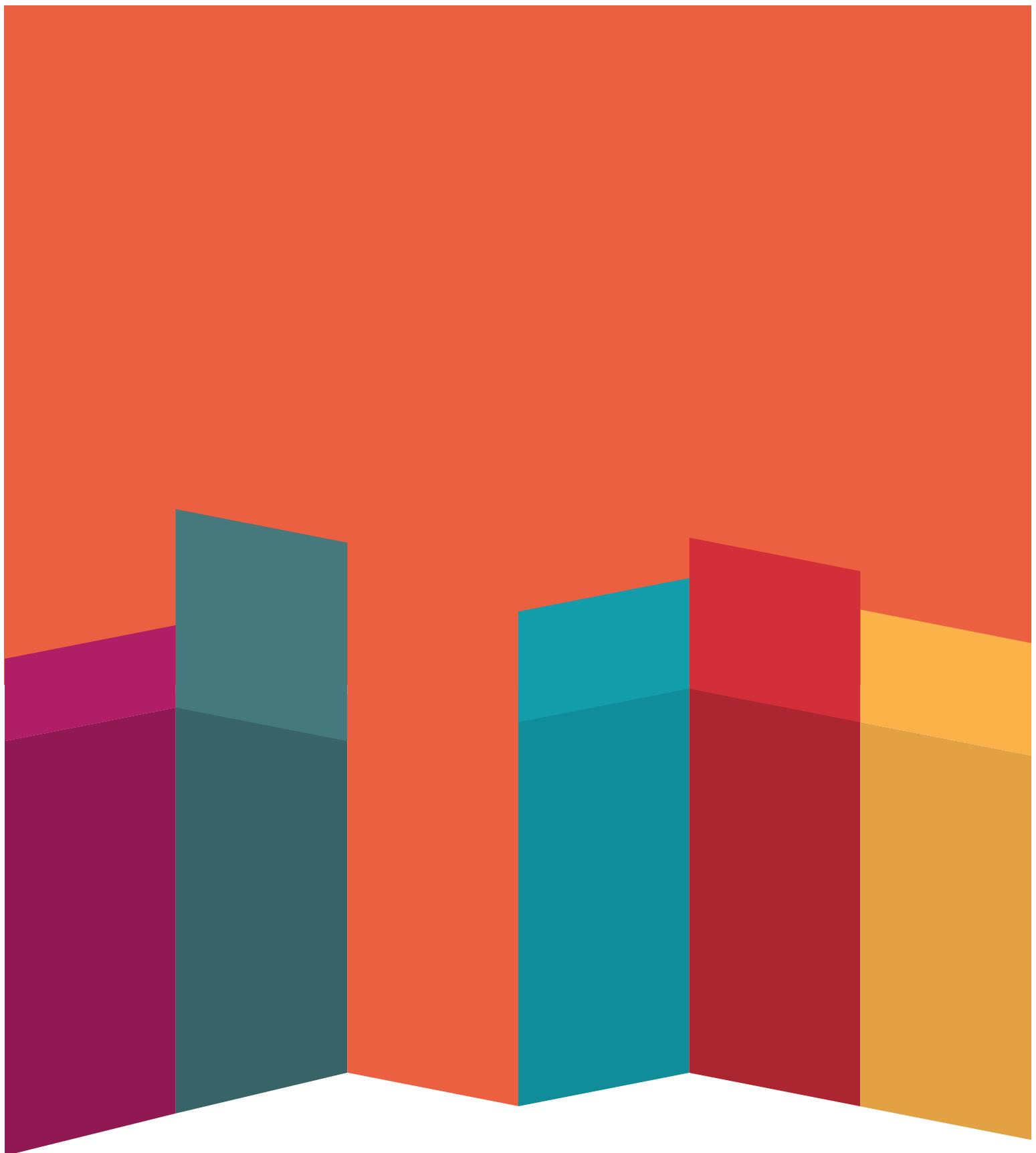
*Un statut pour tous et toutes* est une campagne menée par les travailleuses et travailleurs migrants avec leurs organisations et allié(e)s. La campagne demande que l'ensemble des travailleuses et travailleurs étrangers obtiennent le statut de résident(e) permanent(e) à leur arrivée au Canada.

Les travailleuses et travailleurs qui viennent au Canada arrivent souvent avec un permis de travail temporaire et fermé. Le permis de travail fermé les lie à un seul employeur et à un seul lieu de travail, ce qui accroît les risques d'exploitation.

Le fait d'avoir la résidence permanente à l'arrivée leur permettrait de changer d'emploi aussi librement que les autres travailleuses et travailleurs et éliminerait la crainte d'expulsion pour des raisons indépendantes de leur volonté, comme la perte d'un emploi ou un employeur abusif.

KC:cc/sepb491





***SCFP***