

Les travailleuses et travailleurs
étrangers temporaires dans
notre syndicat :

UN GUIDE POUR AGIR EN SOLIDARITÉ

SCFP





Photo : Migrant Workers Alliance for Change



INTRODUCTION

Partout au pays, les sections locales du SCFP représentent des membres ayant différents statuts d'immigration, notamment des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires (TET), des étudiantes et étudiants internationaux et des réfugié(e)s.

Ce document concerne les TET, souvent appelés travailleuses et travailleurs migrants, qui viennent au Canada dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET).

Le PTET est un programme fédéral dans le cadre duquel des travailleuses et travailleurs de l'étranger viennent au Canada pour répondre à des besoins à court terme, régionaux et sectoriels. Ces travailleuses et travailleurs sont liés à leur employeur par un permis de travail fermé et doivent généralement quitter le Canada lorsque leur emploi temporaire prend fin.

Les TET qui occupent des emplois syndiqués sont protégés par les conventions collectives en place. Cependant, leurs situations uniques — compte tenu de leur statut d'immigration et d'emploi — exigent une attention particulière et notre soutien.

Les TET au Canada comptent parmi plus de 200 millions de travailleuses et travailleurs dans le monde qui ont quitté leur maison et leur famille à la recherche d'un travail décent dans d'autres pays. Souvent, ces travailleuses et travailleurs ont dû migrer en raison de la pauvreté, du chômage, de la crise climatique ou de l'héritage du colonialisme et du capitalisme.

Le système actuel régissant cette main-d'œuvre est raciste et abusif. Les travailleuses et travailleurs des pays les plus pauvres doivent souvent trouver un emploi à l'étranger. L'argent ainsi gagné est ensuite transféré à leur famille, dans leur pays d'origine, qui dépend de ce revenu. Pendant ce temps, des pays plus riches, comme le Canada, ont mis sur pied des programmes de travailleuses et travailleurs étrangers temporaires au profit des employeurs, qui sont en mesure de maintenir de bas salaires pour leurs employé(e)s dont les droits ne peuvent être facilement protégés.



Historiquement, le PTET du Canada et les programmes similaires ont eu recours à des politiques racistes et d'exclusion pour exploiter les travailleuses et travailleurs noirs et racisés sans leur offrir un statut permanent. Des programmes comme le Programme de recrutement de domestiques antillaises et le Programme des aides familiaux résidants, par exemple, ont exploité des femmes des Caraïbes et des Philippines pendant des décennies. Les possibilités pour ces travailleuses et travailleurs d'obtenir la résidence permanente ont été inconsistantes. De même, le Programme des travailleurs agricoles saisonniers, lancé en 1966, attire des travailleuses et travailleurs saisonniers, mais ne leur permet pas de rester de façon permanente, parce qu'on croit pour des raisons racistes que ces travailleuses et travailleurs ne s'intégreront pas à la société canadienne¹.

Un important mouvement de défense des droits des migrant(e)s, dirigé par des travailleuses et travailleurs migrants, a vu le jour au Canada en réponse à l'injustice et aux abus de ces programmes. Les travailleuses et travailleurs migrants défendent depuis longtemps leurs droits, conscientisant les autres à leurs conditions de vie et de travail difficiles, et au racisme et à la discrimination subis. Les membres du SCFP ont fortement soutenu ces efforts et ce guide s'appuie et s'inspire du leadership, de l'action politique et du courage des travailleuses et travailleurs migrants.

Les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires dans notre syndicat : un guide pour agir en solidarité est conçu pour aider les équipes de négociation et les membres des comités exécutifs des sections locales du SCFP à soutenir, à la table de négociation et au travail, les membres qui sont des TET. Le guide vise à contribuer à la lutte en faveur de la justice pour les travailleuses et travailleurs migrants et, par extension, pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs. Cette lutte doit avoir lieu dans les milieux de travail, au sein du gouvernement et dans la rue. En tant que syndicalistes, nous devons continuer à bâtir un syndicat antiraciste et être solidaires des travailleuses et travailleurs migrants.

¹ Nalinie Mooten, (2021). *Racisme, discrimination et travailleurs migrants au Canada : Éléments de preuve tirés des études sur le sujet*. [R8-2020]. Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/rapports-statistiques/recherche/racisme-discrimination-travailleurs-migrants-canada-elements-preuve-tires-etudes-sujet.html>

TERMINOLOGIE IMPORTANTE



CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS (CNP)

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 où il estime qu'il existe une pénurie de main-d'œuvre et pour définir le taux salarial médian.

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

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

Une EIMT favorable, parfois appelée lettre de confirmation, témoignera d'un besoin de TET pour occuper un emploi. L'EIMT favorable montrera également qu'aucun(e) Canadien(ne) ou résident(e) permanent(e) n'est disponible pour accomplir le travail. Une EIMT favorable est fournie à l'employeur par EDSC et est obligatoire pour que le travailleur ou la travailleuse puisse demander un permis de travail. Il s'agit essentiellement d'un contrat entre le gouvernement canadien, l'employeur et la travailleuse ou le travailleur.

Il s'agit d'un document que le syndicat voudra consulter pour déterminer si les conditions de travail des TET s'alignent sur les dispositions de la convention collective. Autrement, le syndicat pourrait envisager des recours, par exemple, le dépôt d'un grief.

Les offres d'emploi de certaines industries et professions sont « dispensées de l'EIMT », ce qui signifie que le gouvernement estime qu'il existe des circonstances pour certaines professions ou une pénurie de main-d'œuvre suffisamment aigüe dans une industrie pour que les employeurs puissent embaucher des TET sans avoir à obtenir au préalable une EIMT. La liste change fréquemment, et en général, une EIMT est requise pour le PTET.

ILLÉGAL

Ce terme est souvent utilisé pour décrire les migrant(e)s qui vivent au Canada sans l'autorisation du gouvernement. Il est parfois employé comme synonyme de « sans-papiers ». Le terme « illégal » crée des divisions au sein des travailleuses et travailleurs, déshumanisant les migrant(e)s en les assimilant à l'illégalité. Le mouvement *No one is illegal* (Personne n'est illégal) vise à renforcer la solidarité envers les migrant(e)s et rejette la criminalisation de la migration.

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 migrant(e)s à travailler au Canada. Ils peuvent être fermés ou ouverts.

Les permis de travail fermés permettent à une personne de travailler uniquement pour un employeur précis. Les permis de travail fermés sont une caractéristique fondamentale du PTET.

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 étudiantes et étudiants internationaux 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.

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 existe plusieurs programmes de régularisation générale ou ciblée pour les migrant(e)s et les réfugié(e)s.

Le SCFP a adopté une politique 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 un code de conduite. En 2024, la Colombie-Britannique, la Saskatchewan, le Manitoba, l'Ontario, le Québec, l'Île-du-Prince-Édouard et la Nouvelle-Écosse ont mis en place, ou ont prévu de mettre en place, des systèmes de délivrance de permis pour les agences de recrutement.

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 immigrant au Canada, ou en obtenant le statut de réfugié 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 se trouve au Canada sans autorisation d'y résider ou d'y travailler. 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. 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.

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 touriste, résidente permanente ou citoyenne. Les personnes sans papiers n'ont pas de statut d'immigration.

UN STATUT POUR TOUS ET TOUTES

Un statut pour tous et toutes est une campagne menée par les travailleuses et travailleurs migrants, et 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. Un 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 jouir de la liberté de mobilité accordée à d'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.

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. Le statut d'immigration précaire se caractérise par un risque d'expulsion du Canada si un permis de séjour dans le pays est révoqué ou expire sans être renouvelé.



DÉFIS DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES



Si des TET commencent un emploi dans un milieu de travail syndiqué et que leur classification d'emploi est assujettie à la convention collective, ces TET détiennent les mêmes droits en vertu de la convention collective que toute autre personne salariée dans l'unité de négociation et ont également droit à la représentation syndicale. Toutefois, les circonstances dans lesquelles les TET travaillent sont différentes à bien des égards.

Le PTET repose sur le principe qu'il existe une pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs et dans certaines régions du pays. Lorsqu'un employeur n'arrive pas à trouver un(e) citoyen(ne) canadien(ne) ou résident(e) permanent(e) pour pourvoir un poste, il peut embaucher temporairement une travailleuse ou un travailleur étranger. Ces travailleuses et travailleurs étrangers viennent au Canada avec un permis de travail fermé, ce qui signifie qu'on leur permet de travailler que pour cet employeur et qu'à ce lieu de travail. Généralement, ces travailleuses et travailleurs doivent quitter le Canada lorsque leur emploi temporaire prend fin.

La durée maximale pendant laquelle un(e) TET peut travailler au Canada dépend du contrat signé avec l'employeur et des conditions établies dans l'EIMT si l'employeur était tenu d'en obtenir une.

Le PTET comporte plusieurs volets différents, notamment le volet des bas salaires, le volet des hauts salaires, le volet agricole, le volet des talents mondiaux et le programme des fournisseurs de soins. Les membres du SCFP qui sont des TET sont plus susceptibles d'être au Canada en vertu du volet des bas salaires et du programme des fournisseurs de soins.

Selon le volet, l'employeur peut avoir certaines obligations, par exemple en matière d'hébergement, de transport à destination et en provenance du pays d'origine et de régime privé d'assurance maladie.

Sur papier, la travailleuse ou le travailleur est libre de quitter son emploi. En pratique, cependant, la démission peut compromettre non seulement son revenu, mais aussi son hébergement, son accès aux soins de santé et même son autorisation de rester au pays.

Les TET n'ont pas le droit de trouver un autre emploi, à moins de trouver un autre employeur ayant l'autorisation du gouvernement d'embaucher des TET. Ce processus peut prendre des mois. Bien souvent, démissionner n'est pas une option, et beaucoup doivent rester contre leur gré dans des emplois abusifs. Les travailleuses et travailleurs migrants au Canada qualifient souvent cette situation d'esclavage moderne. Cette accusation a été reprise par le rapporteur spécial des Nations Unies sur les formes contemporaines d'esclavage, qui a décrit le système de permis de travail fermé du Canada comme « un terrain propice aux formes contemporaines d'esclavage »².

RÔLE DU SCFP

Comme les autres travailleuses et travailleurs contractuels ou temporaires, les travailleuses et travailleurs migrants hésitent souvent à participer à des activités syndicales, à déposer des griefs ou à recourir à des moyens de pression par peur de perdre leur emploi. Contrairement aux autres travailleuses et travailleurs précaires, les travailleuses et travailleurs migrants courent le risque supplémentaire de perdre leur statut d'immigration et d'être expulsés. Ce risque entraîne un énorme fardeau financier et émotionnel.

Les travailleuses et travailleurs migrants ont aussi des raisons légitimes de s'inquiéter de déposer des plaintes contre des employeurs auprès de divers ordres de gouvernement. En effet, le PTET a été mis sur pied pour répondre aux besoins des employeurs plutôt qu'à ceux des travailleuses et travailleurs.

² Nations Unies (2023) Canada : *Ancrez la lutte contre les formes contemporaines d'esclavage dans les droits de l'homme, demande un expert ONU* [Communiqué de presse] <https://www.ohchr.org/fr/press-releases/2023/09/canada-anchor-fight-against-contemporary-forms-slavery-human-rights-un>

Ces conditions peuvent semer la division au sein du syndicat si les préoccupations des travailleuses et travailleurs migrants sont interprétées à tort comme étant antisyndicales. Ces tensions peuvent également devenir un terreau fertile pour le racisme et la discrimination. Les employeurs peuvent exploiter ces divisions, ce qui rend plus difficile pour les travailleuses et travailleurs d'obtenir de meilleures conditions de travail et des gains à la table de négociation. La solidarité syndicale est notre arme la plus efficace.

Les sections locales doivent surveiller de près le traitement des travailleuses et travailleurs migrants en milieu de travail et s'assurer que les employeurs respectent leurs obligations en vertu du PTET. Si le syndicat ne fait rien en cas de violations commises par les employeurs ou ne renseigne pas les membres au sujet du PTET, ces derniers pourraient éprouver du ressentiment à l'égard des travailleuses et travailleurs migrants.

Parfois, les membres peuvent blâmer à tort les travailleuses et travailleurs migrants pour leurs mauvaises conditions de travail, le coût élevé de la vie et d'autres problèmes, au lieu de se préoccuper des actions ou de l'inaction des employeurs. Les travailleuses et travailleurs migrants sont souvent accusés de « voler nos emplois » et peuvent faire face à de l'hostilité pour le simple fait de parler une autre langue que l'anglais ou le français.

Le syndicat doit également savoir que les mesures de sécurité mises en place par les gouvernements fédéral et provinciaux pour les travailleuses et travailleurs migrants sont souvent insuffisantes, voire néfastes.

Par exemple, le fait de signaler des problèmes par l'intermédiaire de la « ligne de signalement » du gouvernement fédéral peut mener à une enquête sur l'employeur. Dans les petits milieux de travail, un tel signalement pourrait accidentellement révéler l'identité de la travailleuse ou du travailleur qui a subi un préjudice, l'exposant ainsi à

des représailles. Le syndicat doit donc examiner attentivement toutes les procédures de plainte et de grief dont disposent les travailleuses et travailleurs migrants avant d'aller de l'avant.



VOUS SOUHAITEZ EN FAIRE PLUS ?

Voici quelques mesures que votre section locale peut prendre pour soutenir les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires. Certaines actions peuvent ne pas convenir à la situation de votre section locale.

Les travailleuses et travailleurs migrants sont les mieux placés pour connaître leurs besoins. Dans la mesure du possible, les travailleuses et travailleurs migrants devraient participer à ce travail et le diriger.

ACTION 1 :

FAIRE PREUVE DE SOLIDARITÉ

Le syndicat doit **définir et éliminer les obstacles structurels** dans la section locale qui empêchent les travailleuses et travailleurs migrants de participer pleinement au syndicat. Par exemple, le syndicat peut s'attaquer aux barrières linguistiques en fournissant de l'information dans plusieurs langues.

Le syndicat peut offrir des **séances d'information sur la convention collective** spécialement pour les TET nouvellement embauchés. Ces séances permettraient non seulement de fournir aux TET de l'information essentielle, mais aussi de créer un environnement qui inspire la confiance et accueillant pour les membres qui pourraient être nouveaux dans le syndicat ou au pays et qui sont vulnérables en raison de leur statut d'immigration.

Le syndicat peut **créer des comités** pour les travailleuses et travailleurs migrants. Ces comités encouragent les directions des sections locales à s'appuyer sur l'expérience vécue, de sorte que les efforts du syndicat en faveur des travailleuses et travailleurs migrants soient menés par ceux-ci. Il faudra possiblement instaurer un climat de confiance avant que les travailleuses et travailleurs migrants ne participent aux comités et aux structures syndicales. Communiquez avec votre personne conseillère nationale du SFCP pour obtenir de l'aide.

Les sections locales peuvent également **organiser des événements** pour accroître la participation des travailleuses et travailleurs migrants. Il peut s'agir d'inviter des organisations représentant des travailleuses et travailleurs migrants à organiser des dîners-causeries, de célébrer des journées culturelles importantes ou d'organiser un barbecue communautaire. N'oubliez pas de tenir compte des contextes culturels et religieux des travailleuses et travailleurs migrants lorsque vous choisissez des aliments et des boissons pour des événements.



ACTION 2 :

ÉTABLIR DES LIENS DANS LA COMMUNAUTÉ

Le syndicat peut **établir des liens avec les groupes locaux qui défendent la justice pour les migrant(e)s**. Ces groupes ont souvent l'habitude de diriger les travailleuses et travailleurs migrants vers des ressources, comme des services de soutien psychologique et l'aide juridique.

Les groupes de défense de la justice pour les migrant(e)s sont aussi en mesure de mettre **les travailleuses et travailleurs** en contact avec d'autres membres de leur communauté afin d'aider celles et ceux qui souffrent d'isolement à ressentir un sentiment d'appartenance.

En congrès, le SCFP a débattu et adopté une politique en soutien à la campagne **Un statut pour tous et toutes**, qui vise à créer un mouvement dirigé par les migrant(e)s pour qu'ils puissent tous, y compris les sans-papiers, obtenir un statut d'immigration permanent.

Pour suivre l'évolution de cette campagne, visitez le site web migrantrights.ca (en anglais). Notre travail syndical et celui que nous menons au sein des communautés est une contribution à ce mouvement.



ACTION 3 :

DEMANDER DES DOCUMENTS

Une bonne stratégie syndicale pour obtenir l'information nécessaire à la protection des droits de chacun(e) consiste à demander un large éventail de documents et de renseignements sur les projets des employeurs lorsqu'ils comptent embaucher des TET.

Les employeurs font souvent appel à des services de consultation tiers en immigration pour leurs demandes de TET et ne communiquent pas automatiquement tous les renseignements pertinents si nous ne les demandons pas. Pourtant, ces renseignements peuvent être très utiles pour les syndicats.

Pour faire une demande dans le cadre du PTET, les employeurs doivent prouver qu'il n'y a pas de citoyen(ne) canadien(ne) ou de résident(e) permanent(e) disponible pour occuper le poste. Ils doivent également prouver qu'ils ont annoncé l'emploi pour une durée déterminée et mentionné qu'il s'agit d'un milieu de travail syndiqué.

Les renseignements fournis par les employeurs peuvent démontrer que leurs offres d'emploi ont été minimalement diffusées, étaient trompeuses, n'indiquaient pas que le milieu de travail était syndiqué, ou que le syndicat a été tenu à l'écart du processus.

Si le syndicat n'a pas été informé de ces offres d'emploi, la section locale peut être en mesure de contester la prétendue pénurie de main-d'œuvre en démontrant que des membres de l'unité de négociation étaient intéressés et disposés à effectuer le travail. Cette démarche peut prendre la forme d'un grief ou d'une plainte auprès de la ligne de signalement d'Emploi et Développement social Canada (EDSC). Les travailleuses et travailleurs, comme les syndicats, peuvent déposer des plaintes auprès de la ligne de signalement, mais il faut veiller à ce que le statut d'immigration des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires soit protégé au cours du processus. Le SCFP ne recommande pas d'utiliser la ligne de signalement sans consulter une personne conseillère nationale du SCFP ou un(e) avocat(e) en droit de l'immigration.

Contester une pénurie de main-d'œuvre pourrait placer le syndicat dans une position difficile : il devra protéger les droits d'ancienneté des membres actuels tout en veillant à ne pas compromettre l'emploi des TET qui pourraient perdre leur statut d'immigration — et leurs moyens de subsistance — en cas de perte d'emploi. Une telle situation est propice à la xénophobie et au racisme, et un employeur peut profiter des divisions au sein de la section locale. Le syndicat doit prendre des mesures pour protéger simultanément les

deux groupes. Il n'y a pas de solution facile à cette tension. Chaque situation est unique et peut nécessiter une approche particulière.

Voici une liste des **documents qu'on peut demander d'obtenir** concernant les intentions ou les plans réels de l'employeur d'embaucher et d'héberger des travailleuses et travailleurs étrangers :

1. Des copies de toutes les demandes faites à n'importe quel ordre de gouvernement en rapport avec l'embauche de travailleuses et travailleurs d'origine étrangère : notamment, toutes les évaluations de l'impact sur le marché du travail reçues ou demandées.
2. Tout le matériel promotionnel et une explication de toutes les mesures prises pour annoncer et promouvoir localement les postes pour lesquels on embauche des travailleuses et travailleurs étrangers.
3. Le nombre de travailleuses et travailleurs étrangers que l'employeur prévoit embaucher.
4. Une liste de toutes les classifications d'emploi pour lesquelles l'employeur prévoit embaucher des travailleuses et travailleurs étrangers.
5. Les dates de début et de fin prévues de l'embauche des travailleuses et travailleurs étrangers, conformément aux exigences et restrictions pertinentes du programme.
6. Une copie de tout contrat, accord ou autre document de ce type entre l'employeur et toute agence de recrutement qui fournit des services à l'employeur pour l'aider à embaucher et à recruter des travailleuses et travailleurs étrangers pour des postes relevant ou non de l'unité de négociation.
7. Une copie de tout contrat, accord ou autre document de ce type entre l'employeur et une travailleuse ou un travailleur étranger faisant partie de l'unité de négociation. Aucun accord qui compromet le rôle du syndicat en tant qu'agent négociateur ne devrait avoir été signé.
8. Les projets de l'employeur en matière d'aide à l'hébergement.
9. Les plans de l'employeur pour l'installation et l'intégration des travailleuses et travailleurs étrangers qui arrivent au pays, y compris les détails des plans de l'employeur pour les informer sur leurs droits.
10. Les plans de l'employeur pour aider les travailleuses et travailleurs étrangers à acquérir la résidence permanente en prévision de l'expiration du permis de travail temporaire.

ACTION 4 :

S’OPPOSER AUX CLAUSES DE DISPARITÉ DE TRAITEMENT

La politique nationale du SCFP sur les négociations s’oppose aux clauses de disparité de traitement dans nos milieux de travail. Ces clauses prévoient des conditions différentes pour des travailleuses et travailleurs effectuant un même travail, en excluant souvent les employé(e)s nouvellement embauché(e)s des protections dont bénéficient les travailleuses et travailleurs ayant plus d’ancienneté. Les clauses de disparité de traitement affaiblissent la solidarité syndicale et limitent notre capacité à obtenir des gains importants lors des négociations.

Les employeurs peuvent chercher à obtenir des contrats contenant des disparités de traitement en proposant une lettre d’entente distincte pour fixer des salaires plus bas ou imposer des conditions différentes pour les travailleuses et travailleurs migrants nouvellement embauchés. Le SCFP considère les clauses de disparité de traitement comme discriminatoires et les sections locales ne devraient jamais accepter des conditions inférieures en raison du statut d’immigration.

Les employeurs peuvent également invoquer les règles fédérales du PTET pour justifier des dispositions moins avantageuses pour les travailleuses et travailleurs migrants. Toutefois, ces règles ne font qu’énoncer des normes de travail minimales et ne doivent pas être utilisées pour remettre en cause des dispositions déjà énoncées dans la convention collective.

En plus de respecter la convention collective, les employeurs peuvent avoir l’obligation de fournir un certain soutien aux travailleuses et travailleurs embauchés dans le cadre du PTET, comme une aide au logement, du transport et une couverture médicale. Ces dispositions de base ne sont pas des avantages; ce sont des obligations que l’employeur doit respecter en fonction du type de programme dans le cadre duquel il utilise des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires.

Malgré cela, les employeurs tentent parfois de négocier des lettres d’entente pour abaisser ces normes. Par exemple, un employeur peut essayer d’éviter de fournir le logement et le transport en offrant aux travailleuses et travailleurs migrants une augmentation de salaire à la place de ces avantages. Cette tactique n’est pas autorisée. L’employeur doit fournir tout ce qui est prévu par le PTET, car ces droits sont énoncés dans les lois et les règlements qui régissent le programme. Cependant, il est possible de négocier un libellé qui améliore ces droits de base, comme une meilleure couverture médicale.

Le syndicat doit également savoir que la signature d'une lettre d'entente pourrait violer des lois en matière de droits de la personne si l'entente est jugée discriminatoire.

Enfin, les sections locales doivent veiller à ce que les membres comprennent l'existence d'un soutien distinct de l'employeur pour les TET, comme l'hébergement, les soins de santé et le transport. Ces avantages sont fournis par l'employeur à titre de normes minimales établies par le gouvernement fédéral, et non à titre de traitement préférentiel. Il convient d'informer les membres sur le PTET. Pour obtenir de l'aide, communiquez avec le Service des droits de la personne du SCFP.



Photo : Solidarité sans frontières

ACTION 5 :

DÉPOSER DES GRIEFS ET DES PLAINTES

Si l'employeur enfreint la convention collective ou ses obligations en vertu du PTET, le syndicat peut **déposer un grief ou une plainte**.

Les employeurs qui ont recours au PTET doivent respecter des normes précises. L'application de ces normes est une responsabilité partagée entre les autorités provinciales ou territoriales et fédérales.

Le gouvernement fédéral s'occupe des violations des règles d'immigration, tandis que les gouvernements provinciaux et territoriaux s'occupent des violations des lois provinciales et territoriales du travail.

Parfois, les municipalités enquêtent sur des enjeux de santé publique ou sur l'état des logements des travailleuses et travailleurs migrants.

Certaines provinces et certains territoires pourraient avoir des protections particulières pour les travailleuses et travailleurs étrangers, que l'on trouve généralement dans des lois précises ou dans la loi sur les normes d'emploi.

Ces règles varient, allant de la détermination des droits des travailleuses et travailleurs étrangers à l'établissement d'un système de permis pour les agences de recrutement. Chaque province et chaque territoire est différent.

Dans certaines situations, il peut être utile de déposer une plainte au niveau fédéral, de déposer un grief contre l'employeur qui pourrait être porté devant une commission ou un tribunal provincial ou territorial, et de déposer également une plainte en vertu d'une loi provinciale ou territoriale sur la protection des TET, le cas échéant.

Par exemple, si le syndicat soupçonne l'employeur d'avoir menacé un(e) TET d'expulsion pour avoir participé aux affaires syndicales, le syndicat pourrait envisager de déposer un grief ainsi qu'une plainte auprès d'EDSC. Dans les provinces et les territoires où l'on peut faire appel à la Commission des droits de la personne, les membres peuvent déposer une plainte en même temps. Dans les provinces et territoires qui offrent des protections particulières aux TET, il peut exister une autre procédure de plainte.

Le syndicat doit veiller à ce que les conventions collectives soient respectées tout en protégeant les TET dans le milieu de travail.

Si un employeur signe un contrat avec un(e) TET sans mentionner que le milieu de travail est syndiqué, et s'il a l'intention d'employer la personne sans respecter la convention collective, le syndicat peut déposer une plainte auprès d'EDSC. Le syndicat pourrait également déposer des griefs pour violation de la convention collective si l'employeur sous-traite du travail de l'unité de négociation, ne respecte pas les procédures d'affichage des postes ou enfreint la portée d'une clause.

Bien que les lignes directrices d'EDSC recommandent que les employeurs consultent le syndicat avant d'embaucher des TET dans des postes syndiqués, ceci n'est pas obligatoire. Toutefois, les lignes directrices précisent que l'embauche de TET ne peut pas « avoir de répercussions sur un conflit de travail en cours ou prévisible ». S'il existe des preuves que l'embauche de TET « est susceptible de nuire au déroulement, à l'issue ou au règlement d'un conflit de travail »³, l'employeur pourrait recevoir une décision négative de l'EIMT. Par exemple, un employeur ne peut pas avoir recours à des TET pendant une grève ou un lock-out, même s'il se situe dans une province ou un territoire qui n'interdit pas l'utilisation de briseurs de grève.

Service Canada offre une ligne de signalement confidentielle pour les plaintes contre les employeurs, y compris pour tout mauvais traitement subi par les TET ou pour toute violation des exigences de l'EIMT. Cependant, les travailleuses et travailleurs migrants ont critiqué cette ligne de signalement, car son utilisation mène parfois à davantage d'abus. En effet, le gouvernement informe les employeurs des plaintes et, en conséquence, il peut être facile de deviner qui a porté plainte dans les petits milieux de travail. Le syndicat doit donc utiliser la ligne de signalement avec prudence et, en général, il devrait recourir aux processus établis dans la convention collective pour protéger les droits des travailleuses et travailleurs.

³ <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/agricoles/agricoles-saisonniers/exigence.html>

ACTION 6 :

DEMANDER DES PERMIS DE TRAVAIL OUVERTS POUR LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS VULNÉRABLES

Le gouvernement fédéral a mis en place un processus par lequel une personne peut demander un permis de travail ouvert temporaire dans certaines circonstances. En effet, les travailleuses et travailleurs victimes de mauvais traitements ou susceptibles de l'être peuvent être admissibles à un permis de travail ouvert pour quitter leur employeur abusif. Le processus exige que la travailleuse ou le travailleur soumette des preuves qui appuient l'allégation d'abus ou de risque d'abus. Le syndicat doit connaître cette option pour les membres victimes d'abus ou susceptibles de l'être.



ACTION 7 :

DEMANDER DES PERMIS DE SÉJOUR TEMPORAIRE POUR LES VICTIMES DE TRAFIC DE MAIN-D'ŒUVRE

Il est fréquent que des travailleuses et travailleurs migrants soient victimes de trafic de main-d'œuvre. Le trafic de main-d'œuvre est une infraction au *Code criminel*. Le trafic de main-d'œuvre se produit lorsqu'une personne est recrutée, déplacée ou séquestrée pour la forcer à travailler. Les travailleuses et travailleurs migrants dont le permis de travail est fermé courent un risque élevé de trafic de main-d'œuvre.

Les travailleuses et travailleurs victimes de trafic de main-d'œuvre n'ont souvent pas de statut d'immigration. Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada peut délivrer un permis spécial, soit le permis de séjour temporaire pour les victimes, qui accordera au titulaire un statut temporaire d'au moins 180 jours ainsi qu'un permis de travail ouvert. Le syndicat doit connaître cette option pour les membres susceptibles d'être victimes de trafic de main-d'œuvre.



Photo : Migrant Workers Alliance for Change

ACTION 8 :

DEMANDER DE L'AIDE

Les lois en matière d'immigration sont complexes. Il ne faut pas s'attendre à ce que les personnes conseillères du SFCP, les membres de l'exécutif des sections locales et le syndicat en général aient une expertise en droit de l'immigration. **Communiquez avec votre personne conseillère du SFCP, votre personne conseillère aux droits de la personne ou votre personne conseillère aux affaires juridiques** pour explorer les possibilités de soutien en cas d'exploitation de travailleuses et travailleurs migrants.





SCFP