

RENFORCER L'UNITÉ ET L'INCLUSION

Guide d'Unifor pour le soutien
aux travailleuses et travailleurs
migrants membres du syndicat





BOSSSES
CUT JOBS & WAGES
NOT MIGRANTS

RACISM

Table des matières

Introduction **4**

Programmes destinés aux travailleuses et travailleurs migrants au Canada **6**

Études d'impact sur le marché du travail Études d'impact sur le marché du travail
(EIMT) **10**

Permis de travail **11**

Changements récents concernant les programmes fédéraux destinés aux
travailleuses et travailleurs migrants **13**

Membres risquant de perdre leur statut d'immigrant au Canada **14**

Ce que les représentants nationaux et représentantes nationales et les sections
locales d'Unifor devraient savoir **15**

Favoriser un environnement d'inclusion pour les travailleuses et travailleurs migrants
membres **16**

Négociations collectives **19**

Questions à prendre en compte et à surveiller **20**

Ressources et soutien **22**

Annexe A: Exemples de dispositions contractuelles **23**

Annexe B: Dispositions particulières concernant les travailleuses et travailleurs
migrants **24**

Introduction

Au cours des 20 dernières années, nous avons assisté à une augmentation rapide du nombre de travailleuses et travailleurs migrants temporaires au Canada. Alors que nous associons traditionnellement les travailleuses et travailleurs migrants à des programmes comme le Programme des travailleurs étrangers et le Programme des travailleurs agricoles saisonniers, d'autres catégories, comme les personnes arrivant au pays dans le cadre du Programme de mobilité internationale ou les étudiantes et étudiants étrangers, ont désormais surpassé ces programmes quant au nombre total de participantes et participants.

Cette hausse s'inscrit dans le cadre d'un profond virage de la politique d'immigration du Canada, qui est passée d'une immigration permanente à une immigration temporaire, ainsi que dans l'évolution générale de notre marché du travail désormais axé sur le travail précaire. En d'autres termes, les employeurs exigent de plus en plus une main-d'œuvre flexible, opportune et facilement remplaçable lorsqu'elle n'est plus nécessaire (ou des travailleurs qui peuvent facilement être congédiés lorsqu'ils commencent à réclamer de meilleurs salaires et de meilleures conditions de travail). L'absence de statut d'immigrant permanent d'une travailleur le rend vulnérable à l'exploitation.

L'augmentation du nombre de travailleuses et travailleurs migrants au Canada s'est traduite par un plus grand nombre de migrants travaillant dans des secteurs et des milieux de travail représentés par Unifor, notamment l'agriculture, la transformation des aliments, les soins de santé, l'hôtellerie, le commerce de détail et les transports. Ils sont des étudiantes et étudiants étrangers étrangers qui travaillent à temps partiel pendant l'année scolaire ou après avoir reçu leur diplôme ou comme travailleurs étrangers temporaires. Autres sont des travailleurs qui ont perdu leur statut d'immigrant au Canada (et qui sont donc maintenant des personnes sans papier) ou sont des demandeurs d'asile qui sont entre deux statuts, tout en continuant de travailler. Peu importe leur statut ou la manière dont ils sont arrivés, ils n'en sont pas moins membres d'Unifor.

Malheureusement, ces programmes ont souvent été associés à des abus et à l'exploitation des travailleurs par des employeurs sans scrupules. En fait, un [rapport de l'Organisation des Nations Unies](#) datant de 2024 décrit le Travaillleur étranger temporaire PTET comme un terreau propice aux formes contemporaines d'esclavage. En effet, les travailleurs n'ont souvent pas accès aux mêmes droits, privilèges ou programmes et services publics que les résidents permanents ou les citoyens canadiens, donnant aux employeurs encore plus de pouvoir sur eux. Leur statut d'immigrant temporaire au Canada, une méconnaissance générale de leurs droits et l'association de leur permis de travail à un seul employeur dans le cadre de certains programmes fédéraux y sont probablement attribuables.

Face au problème, bon nombre de syndicats à la grandeur du Canada s'efforcent de trouver des moyens de travailler en solidarité avec les communautés de travailleurs migrants et de soutenir les mouvements en faveur de la justice pour les migrants. Pour ce faire, nous devons aussi déterminer comment représenter au mieux les besoins uniques des travailleurs migrants syndiqués, tant au sein de notre syndicat qu'à la table de négociation. La politique d'immigration et le refus d'accorder le statut de résident permanent sont des stratégies utilisées par les employeurs et le gouvernement pour monter les travailleurs les uns contre les autres. Les syndicats ne peuvent pas accepter que nos milieux de travail soient divisés entre les membres migrants et non migrants. Comme nous le savons, les divisions ne profitent qu'aux employeurs et le moyen le plus simple de mettre fin à cette division est de garantir à tous les travailleurs au Canada le statut de résident permanent. En tant que syndicat, nous pouvons faire pression sur les employeurs pour qu'ils garantissent ce statut à tous les travailleurs.

Unifor défend depuis longtemps les droits des travailleurs migrants au Canada, reconnaissant les contributions économiques essentielles qu'ils apportent dans nos milieux de travail et nos communautés. Nous avons soutenu les efforts et travaillé en solidarité avec des parties alliées et des groupes de travailleurs migrants réclamant des politiques notamment sur les permis de travail ouverts et l'accès à des programmes

sociaux et à des mesures de soutien comme les soins de santé, l'assurance-emploi et la réunification des familles. Afin de garantir à toutes les personnes migrantes un accès égal aux droits et aux protections, nous avons également soutenu la campagne nationale « Un statut pour tous », par le biais du *Migrant Rights Network*, qui reconnaît que les personnes sans statut d'immigration permanent ou avec un statut temporaire précaire sont particulièrement vulnérables aux abus et à l'exploitation.

Cependant, nous avons également clairement signifié que nous nous opposons à toute tentative des employeurs qui abusent délibérément du programme de compromettre la sécurité d'emploi de nos membres, de réduire l'accès aux possibilités d'emploi pour les membres des communautés locales ou d'éroder les salaires et les conditions de travail. Les employeurs ne peuvent pas se contenter de l'excuse de la « pénurie de main-d'œuvre » tout en ne faisant aucun effort pour bonifier les salaires et les conditions de travail afin d'attirer la main-d'œuvre locale.

Les objectifs de ce guide sont les suivants :

- servir de ressource pour les représentantes et représentants nationaux ainsi que pour les sections locales d'Unifor qui travaillent avec des membres travailleuses et travailleurs migrants ou qui les accueillent;
- offrir une vue d'ensemble des principaux programmes fédéraux destinés aux travailleurs migrants au Canada;
- mettre en évidence les éléments clés à prendre en compte lorsque les employeurs recrutent des travailleuses et travailleurs migrants;
- présenter des stratégies visant à améliorer l'inclusion des travailleuses et travailleurs migrants au sein du syndicat;
- souligner le rôle du syndicat comme première ligne de défense des travailleuses et travailleurs migrants, en veillant à ce que leurs droits soient protégés et que cette main-d'œuvre soit traitée avec équité et dignité.



Il est important de noter que les règles et la réglementation canadiennes en matière d'immigration qui régissent les programmes destinés aux travailleuses et travailleurs migrants sont souvent complexes et évoluent constamment en fonction du climat politique et économique (lors de l'élaboration du présent guide, les politiques fédérales ont été modifiées au moins trois fois!). Il peut être un travail à temps plein en soi que de se tenir au courant de ces réglementations.

Néanmoins, nous nous efforcerons d'actualiser régulièrement le présent guide afin de nous assurer que les représentantes et représentants et les sections locales disposent des renseignements les plus justes dont ils ont besoin pour soutenir nos travailleuses et travailleurs migrants membres du syndicat. Les enjeux propres à certains groupes de travailleuses et de travailleurs ou à certains milieux de travail sont souvent uniques, et divers facteurs doivent être pris en compte considération. Soyez assurés que des ressources sont disponibles pour vous aider, qu'il s'agisse de nos différents services nationaux ou d'organisations partenaires de travailleurs migrants à la grandeur du pays, sur lesquels nous pouvons compter pour obtenir de l'aide ou des conseils.

Programmes destinés aux travailleuses et travailleurs migrants au Canada

D'une manière générale, il existe d'importants programmes fédéraux destinés aux travailleuses et travailleurs migrants au Canada, chacun appliquant ses propres règles quant à la manière dont les employeurs peuvent accéder aux travailleuses et travailleurs, ainsi que des règles définissant les restrictions en matière de permis de travail. Les principaux programmes sont les suivants:

- le Programme de mobilité internationale (1 263 145 permis valides au 31 décembre 2024);
- le programme international de demande de permis d'études (996 375 permis valides au 31 décembre 2024);
- la demande de statut de réfugié (272 440 demandes en attente au Canada au 31 décembre 2024);
- le Programme des travailleurs étrangers temporaires (236 130 permis valides au 31 décembre 2024).

Les personnes sans papier représentent une autre catégorie : ces personnes sont entrées au Canada par l'une des voies susmentionnées ou munies d'un visa de visiteur et sont restées au Canada après l'expiration de leur permis. Selon les estimations, il y aurait quelque 500 000 personnes sans papier au Canada.

Voici des renseignements supplémentaires sur ces travailleuses et travailleurs que vous pourriez rencontrer dans votre milieu de travail ou communauté.



Volet	Qui sont-ils?	Règles d'embauche	Problèmes courants	Questions à poser
Programme de mobilité internationale	Ces travailleurs sont titulaires d'un permis de travail ouvert (et, dans certains cas limités, d'un permis de travail lié à un seul employeur). Ils incluent les étudiants étrangers diplômés au Canada et les conjoints d'autres personnes migrantes temporaires (c'est-à-dire les conjoints d'étudiants étrangers, d'étudiants diplômés, de demandeurs d'asile, etc.). Ils comprennent également les travailleuses et travailleurs bénéficiant de divers accords de libre échange, comme l'ACEUM, ainsi que les transferts au sein même des entreprises.	La plupart sont titulaires d'un permis de travail ouvert, ce qui signifie que les employeurs peuvent les embaucher comme n'importe quel autre travailleur. Il existe quelques permis limités à un employeur spécifique, pour lesquels l'employeur doit obtenir l'autorisation du gouvernement fédéral avant d'embaucher.	Les travailleuses et travailleurs peuvent avoir peur de s'exprimer et avoir de la difficulté à changer d'emploi si leur permis vise un employeur en particulier. Présentement, l'expiration de leur permis de travail et l'impossibilité de demander la résidence permanente en raison des récentes règles en matière d'immigration représentent des problèmes urgents pour ces travailleurs. À l'expiration de leur permis, leur contrat de travail prend fin.	- Le nom de l'employeur figure-t-il sur le permis de travail? (Dans la négative, le permis de travail est ouvert.) - À quel moment le permis expire-t-il? - Quelles démarches la travailleuse ou le travailleur a-t-il entreprises pour obtenir la résidence permanente? - L'employeur a-t-il demandé à la travailleuse ou au travailleur de modifier ses tâches en échange d'une promesse de soutien à sa demande de résidence permanente?
Étudiants étrangers	Ils travaillent généralement à temps partiel (24 heures par semaine) pendant l'année scolaire et à temps plein pendant les vacances. Ils peuvent également travailler à temps plein pendant leur stage coopératif.	Comme les travailleurs du Programme de mobilité internationale, ils sont titulaires d'un permis de travail ouvert (par le biais de leur permis d'études) et peuvent être embauchés comme n'importe quel autre travailleur.	La restriction à 24 heures de travail par semaine ne permet pas de joindre les deux bouts, surtout que les frais de scolarité et de logement sont élevés. Dans certains cas, les étudiantes et étudiants travaillent davantage, souvent en échange d'argent comptant, une situation que les employeurs peuvent exploiter. Dans d'autres cas, les employeurs utilisent la restriction des 24 heures de travail pour réduire les quarts de travail ou procéder à des congédiements déguisés. Bon nombre d'étudiants ne peuvent pas renouveler ou prolonger leur permis d'études en raison des récents changements de règles et craignent de ne pas obtenir une résidence permanente après l'obtention de leur diplôme.	- L'étudiant est-il actuellement inscrit à l'école? - Combien d'heures travaille-t-il par semaine? - A-t-il l'intention de demander un permis de travail postdiplôme ou la résidence permanente? - L'employeur exerce-t-il des pressions sur le travailleur?

Personnes sans papier	Ces personnes sont titulaires d'un permis de travail, d'études ou de tourisme expirés ou sont des demandeurs d'asile déboutés.	Ils sont souvent employés dans l'économie informelle ou par le biais d'agences de placement temporaire. Dans certains cas, les employeurs ne savent pas que leur permis de travail est expiré et les travailleuses et travailleurs continuent de travailler.	Si l'employeur sait qu'une travailleuse ou qu'un travailleur est sans papier, ce dernier est souvent mal rémunéré et victime de harcèlement. Si l'employeur ne le sait pas et qu'il le découvre, la travailleuse ou le travailleur peut être congédié.	- Le travailleur est-il actuellement en mesure de renouveler son statut d'immigrant? - Souhaite-t-il obtenir de l'aide pour demander la résidence permanente? - Le travailleur se sent-il en sécurité au travail?
Demandeurs d'asile	Ils peuvent s'identifier comme des réfugiés ou des demandeurs d'asile.	Comme dans le cadre du Programme de mobilité internationale et pour la plupart des étudiantes et étudiants, les demandeurs d'asile sont souvent titulaires d'un permis de travail ouvert et peuvent être embauchés comme n'importe quel autre travailleur.	Ils doivent passer par un processus complexe et il peut s'écouler plusieurs années avant que leur demande soit approuvée ou rejetée. Ils sont souvent en attente d'une audience, d'une décision ou d'un appel. Leur permis de travail peut expirer à plusieurs reprises pendant cette période et doit être renouvelé. La longueur des délais de traitement et les honoraires d'avocat très élevés augmentent leur vulnérabilité.	- Le travailleur a-t-il déposé une demande d'asile? - Dispose-t-il d'un permis de travail? - À quel moment a lieu son audience relativement à sa demande? - A-t-il besoin d'aide pour faire sa demande d'asile?
Programme des travailleurs étrangers temporaires	Les permis sont propres à un employeur, limités dans le temps et les tâches, et souvent accompagnés de la mention « Étude d'impact sur le marché du travail approuvée » ou « PTET ». La majorité de ces travailleuses et travailleurs (PTET) travaillent dans l'agriculture ou les services domestiques, des secteurs largement non syndiqués.	Les employeurs doivent obtenir une EIMT positive et respecter des règles strictes (logement, salaires, heures de travail, etc.), et les renouveler régulièrement. D'autres détails sont présentés ci-dessous.	Une travailleuse ou un travailleur ne peut pas quitter facilement son employeur. Les risques incluent des représailles de la part de l'employeur, des logements insalubres, et le refus d'offrir des soins de santé ou la résidence permanente.	- Le nom de l'employeur figure-t-il sur le permis de travail? - Vivent-ils dans un logement fourni par l'employeur? - Sont-ils correctement rémunérés? - À quel moment le permis de travail expire-t-il?

Renseignements supplémentaires sur le Programme des travailleurs étrangers temporaires

Le PTET représente la plus petite partie du système d'immigration temporaire. Dans le cadre du PTET, l'employeur doit demander une étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) avant d'embaucher une personne au titre du PTET.

Les programmes de travailleurs migrants temporaires au Canada sont administrés par Emploi et Développement social Canada (EDSC), tandis que les permis de travail sont délivrés par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC).

Voici quelques-uns des volets qui relèvent du PTET dans le cadre duquel les travailleuses et travailleurs migrants des milieux de travail représentés par Unifor peuvent arriver au pays.

Figure 1. Vue d'ensemble des principaux volets du PTET fédéral

Volets	Description
Postes à haut salaire	Postes pour lesquels le salaire offert est supérieur au salaire horaire médian provincial ou territorial. Nécessite une EIMT positive. Permis fermé propre à l'employeur valide pour un maximum de trois ans. L'employeur doit soumettre un plan de transition au gouvernement décrivant les efforts entrepris pour recruter, maintenir en poste et former des résidents canadiens et permanents afin de réduire sa dépendance à l'égard du PTET. L'employeur doit payer une assurance-maladie privée pour couvrir les soins médicaux pendant la période où la travailleuse ou le travailleur migrant n'est pas couvert par le système provincial de santé.
Postes à bas salaire	Postes pour lesquels le salaire offert est inférieur au salaire horaire médian provincial ou territorial. Nécessite une EIMT positive. Permis fermé propre à l'employeur valide pour un maximum d'un an. L'employeur doit fournir à la travailleuse ou au travailleur un moyen de transport aller-retour vers le Canada. L'employeur doit fournir un logement à la travailleuse ou au travailleur ou s'assurer qu'un logement abordable est disponible. Il peut faire des retenues salariales pour les frais de logement et les services publics comme l'eau et l'électricité. L'employeur doit payer une assurance-maladie privée pour couvrir les soins médicaux pendant la période où la travailleuse ou le travailleur migrant n'est pas couvert par le système provincial de santé.
Postes en agriculture primaire¹	Emplois exercés sur une ferme, dans une pépinière ou dans une serre, qui peuvent être « peu spécialisés » ou « hautement spécialisés » dans le secteur de l'agriculture.

¹ Ce volet comprend également le Programme des travailleurs agricoles saisonniers.

Programme des travailleurs agricoles saisonniers

Nécessite une EIMT positive

Durée maximale d'emploi de 8 mois et minimum de 240 heures de travail offertes au travailleur

L'employeur doit assurer le transport aller-retour du travailleur entre son pays d'origine et le Canada (dans certains cas, l'employeur peut récupérer une partie de ces frais par des retenues salariales).

L'employeur doit fournir au travailleur un logement adéquat (sans frais pour le travailleur), un accès à des soins de santé et une couverture d'assurance contre les accidents de travail.

Études d'impact sur le marché du travail (EIMT)

Un employeur ne peut faire venir une travailleuse ou un travailleur dans le cadre du PTET qu'en soumettant d'abord une « **étude d'impact sur le marché du travail** » (EIMT) à EDSC et Service Canada². Une EIMT sert à évaluer l'impact de l'embauche d'une travailleuse ou un travailleur migrant sur le marché du travail canadien (si cet impact est neutre ou positif, l'employeur obtiendra un résultat positif à cette étude).

L'employeur doit notamment prouver qu'il a tenté de recruter des travailleurs locaux (p. ex. des citoyens canadiens ou des résidents permanents).

Voici quelques renseignements importants que les employeurs doivent fournir dans leur demande d'EIMT:

- Détails de l'emploi (y compris le titre de l'emploi, la description, les dates de début et de fin, le lieu, etc.).
- Volet salarial (utiliser les [taux de salaire horaire médians provinciaux ou territoriaux](#) pour déterminer si un poste relève du volet à « bas salaire » ou à « haut salaire »). Les salaires offerts doivent être semblables aux salaires versés aux résidents canadiens et permanents embauchés pour le même poste et le même lieu de travail et qui possèdent des compétences et des années d'expérience similaires.
- Certaines provinces exigent des employeurs qu'ils enregistrent d'abord leur entreprise auprès de leur province respective avant d'embaucher un travailleur migrant temporaire, notamment la Colombie-Britannique, le Manitoba, la Saskatchewan et la Nouvelle Écosse. Ces employeurs devront présenter leur certificat d'enregistrement en même temps que leur demande d'EIMT.
- Des documents prouvant que l'entreprise et l'offre d'emploi sont [légitimes](#) doivent également être fournis.
- Un plan de transition détaillant les efforts que l'employeur entreprendra pour recruter des résidents canadiens et permanents, les maintenir en poste et les former afin de réduire sa dépendance à l'égard du PTET (requis uniquement pour les postes à haut salaire) doit également être soumis.
- Les efforts de recrutement et de publication démontrant les mesures prises par l'employeur pour trouver d'abord des travailleurs locaux doivent être décrits. Un employeur doit appliquer trois stratégies de recrutement différentes avant de faire une demande dans le cadre du PTET, notamment:
 - l'offre d'emploi doit être publiée sur le site du [Guichet-Emplois](#);
 - au moins [deux autres méthodes de recrutement](#) compatibles avec la profession (c'est-à-dire cibler un public ayant le niveau d'éducation, l'expérience professionnelle ou le niveau de compétence requis pour la profession) doivent être mises en œuvre. Ces méthodes peuvent également inclure des consultations auprès de syndicats;
 - chaque méthode de recrutement doit également cibler un groupe sous représenté différent,

² Au Québec, les employeurs doivent également soumettre leur demande au ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration.

comme les personnes autochtones, les jeunes vulnérables, les personnes ayant une incapacité, des personnes nouvellement arrivées au Canada au Canada, et les demandeurs d'asile titulaires d'un permis de travail valide;

- les emplois doivent être annoncés pendant au moins quatre semaines consécutives au cours des trois mois précédant le dépôt par l'employeur d'une demande d'EIMT auprès du gouvernement.

Les documents relatifs aux efforts de recrutement et de publication doivent être conservés par l'employeur pendant au moins six ans.

- La demande doit préciser si le poste est syndiqué. Pour les postes syndiqués, les salaires proposés doivent correspondre à ceux indiqués dans la convention collective et les conditions de travail doivent être similaires (une copie de cette section de la convention collective doit être présentée à EDSC). Aussi, l'embauche d'une travailleuse ou d'un travailleur migrant temporaire ne doit pas avoir un impact sur les conflits de travail actuels ou prévisibles dans le milieu de travail.
 - Le syndicat peut également choisir de soumettre une lettre de soutien syndical pour accompagner la demande d'EIMT de l'employeur. Le gouvernement propose un [exemple de lettre de soutien syndical](#).

Une fois qu'EDSC approuve l'EIMT (c'est-à-dire une EIMT positive), la travailleuse ou le travailleur peut alors demander un permis de travail auprès d'IRCC. Toutefois, un employeur peut décider de ne pas embaucher immédiatement une travailleuse ou un travailleur migrant temporaire une fois que son EIMT est approuvée. Depuis le 1er mai 2024, les EIMT approuvées sont valides pendant une période de six mois.

Permis de travail

Pour les travailleuses et travailleurs qui viennent au Canada dans le cadre du PTET, la durée du permis d'un travailleur migrant dépend de la durée indiquée par l'employeur dans sa demande d'EIMT et de la date d'expiration fixée par Immigration Canada. Par exemple, les travailleurs migrants temporaires occupant des emplois à bas salaire peuvent travailler pendant un maximum d'un an (en date du 26 septembre 2024), alors que ceux occupant des emplois à haut salaire peuvent travailler pendant un maximum de trois ans.

Le permis d'études³ des étudiants étrangers leur permet de travailler un maximum de 24 heures par semaine, en dehors du campus, pendant l'année scolaire. Toutefois, pendant les vacances scolaires, le plafond d'heures de travail est levé.

Les personnes migrantes sont confrontés à un problème des plus importants : ils n'ont pas le statut de résident permanent et doivent acquérir une expérience professionnelle (c'est-à-dire travailler au Canada pendant une période déterminée) pour faire une demande dans le cadre de la plupart de ces programmes. Autre préoccupation : les permis de travail des personnes participant au PTET sont liés à un seul employeur, ce qui confère un pouvoir énorme aux employeurs, qui contrôlent alors l'avenir des travailleuses et travailleurs. Bon nombre sont donc travailleuses et travailleurs dont la mobilité professionnelle est grandement restreinte, les rendant vulnérables aux abus et à l'exploitation par des employeurs peu scrupuleux. Si une travailleuse ou un travailleur est congédié ou décide de quitter son emploi en raison de mauvais traitements ou de mauvaises conditions de travail, son permis n'est plus valide et il est contraint de quitter le Canada.

³ La plupart des étudiants étrangers n'ont pas besoin d'un permis de travail pour chercher un emploi au Canada. Seuls un permis d'études valide et un numéro d'assurance sociale sont requis.

Pour les travailleuses et travailleurs à bas salaires qui dépendent de leur emploi pour envoyer de l'argent à leur famille, cette façon de faire crée un effet dissuasif, les travailleurs ayant peur de s'exprimer par crainte d'être congédiés, d'être expulsés du pays et de ne pas pouvoir revenir. C'est également le cas de nombreux travailleurs agricoles saisonniers qui reviennent souvent au Canada pour travailler chaque saison et qui dépendent de ces emplois. Certains employeurs peuvent exploiter leur situation et les menacer de les congédier, de le faire expulser ou de les inscrire sur une liste noire s'ils tentent d'exercer leurs droits. Aussi, ils peuvent hésiter à refuser un travail dangereux ou peu sûr ou à déclarer qu'ils sont malades ou blessés, toujours par crainte que leur employeur mette fin à leur emploi.

Il est important de noter que les travailleuses et travailleurs victimes d'abus peuvent bénéficier d'un [permis de travail ouvert pour les travailleurs vulnérables](#), leur permettant ainsi de changer d'employeur.



Étudiantes et étudiants

Le nombre de personnes migrantes arrivant au Canada munis d'un permis d'études international a considérablement augmenté au fil des ans. En 2023, plus de 1 million d'étudiantes et d'étudiants étrangers munis d'un permis d'études valide se trouvaient au Canada. Puisqu'un nombre croissant de ces étudiants trouvent un emploi rémunéré pendant l'année scolaire pour joindre les deux bouts⁴, le Canada les considère également comme des travailleurs migrants. Les étudiantes et les étudiants n'ont pas besoin de permis de travail pour travailler s'ils sont inscrits dans un programme universitaire ou de formation professionnelle (un numéro d'assurance sociale valide est toutefois nécessaire). Une étudiante ou un étudiant n'a besoin d'un permis de travail que pour participer à un programme coopératif ou à un stage. Cependant, il peut arriver qu'une travailleuse ou un travailleur soit arrivé au Canada muni d'un permis d'études, mais que son activité principale au Canada soit un emploi rémunéré.

Puisque les employeurs qui embauchent des étudiants étrangers ne sont pas soumis à des conditions administratives spéciales en matière d'immigration liées au gouvernement, contrairement aux conditions du PTET (c'est-à-dire une EIMT positive), les employeurs cherchent à embaucher des étudiantes et étudiants, souvent pour des emplois mal rémunérés dans le secteur des services. Bien que les normes fédérales et provinciales en matière d'emploi (ou les conventions collectives pour les postes syndiqués) protègent les étudiants, bon nombre d'entre eux ne connaissent pas leurs droits en tant que travailleurs et, par conséquent, sont souvent exploités par les employeurs et vulnérables à divers enjeux comme le vol de salaire.

⁴ Au cours de l'année scolaire 2023-2024, les étudiants étrangers de premier cycle ont payé en moyenne un peu plus de 38 000 \$ de frais de scolarité contre un peu plus de 7 000 \$ pour les étudiants canadiens.

Travailleuses et travailleurs sans statut ou sans papier

Pendant leur séjour au Canada, les personnes migrantes peuvent perdre leur statut d'immigrant à l'expiration de leur permis de travail ou d'études, ou, dans le cas de ceux ayant un permis de travail fermé, s'ils sont congédiés ou décident de quitter un emploi où ils sont victimes d'abus. Ainsi, ces travailleuses et travailleurs peuvent se retrouver temporairement ou définitivement sans statut d'immigrant (c'est-à-dire sans papier) pendant qu'ils étudient leurs prochaines options ou attendent une décision concernant leur dossier d'immigration ou d'obtenir suffisamment de ressources pour poursuivre d'autres voies en vue d'obtenir un statut. Les travailleuses et travailleurs qui se retrouvent dans cette situation peuvent craindre de divulguer des renseignements personnels qu'ils pourraient soupçonner d'être communiqués aux organismes gouvernementaux, aux forces de l'ordre ou aux autorités de l'immigration. Ces travailleuses et travailleurs finissent par plonger encore davantage dans la clandestinité, les exposant à un risque encore plus grand d'exploitation de la part de leurs employeurs ou même des propriétaires de leur logement.

Il est important de rester sensible à cette situation et de reconnaître qu'une extrême discrétion est nécessaire pour protéger les travailleuses et travailleurs de la détention et de l'expulsion.

Changements récents concernant les programmes fédéraux destinés aux travailleuses et travailleurs migrants

En 2023-2024, la crise du logement et la hausse des prix ont entraîné une recrudescence des attaques de l'extrême droite, qui a injustement rejeté la responsabilité de ces problèmes sur les communautés d'immigrants afin de détourner l'attention des compressions budgétaires et des politiques néolibérales menées par le gouvernement depuis des années. Par conséquent, les sondages d'opinion ont révélé qu'un nombre croissant de Canadiennes et Canadiens estimaient que le nombre d'immigrants devenait « trop élevé ».



Par conséquent, en 2024, le gouvernement fédéral a annoncé son intention de réduire le nombre total de résidents temporaires au Canada, soit les travailleurs temporaires et les étudiants étrangers, de 6,5 % de la population totale du Canada à 5 % d’ici 2026 (à l’exception des travailleurs des secteurs de l’agriculture, de la pêche et de la construction, qui comptent le plus grand nombre de travailleuses et travailleurs migrants titulaires d’un permis de travail lié à un seul employeur), tout en réduisant le nombre de résidences permanentes, obligeant davantage de personnes à rester temporairement plus longtemps.

L’instauration d’un plafond de 2 ans sur le nombre d’étudiants étrangers autorisés à étudier au Canada fait partie des principaux changements apportés. Pour 2024, il s’agit d’une baisse de 35 % du nombre de permis d’études par rapport à 2023, pour un total de 360 000 permis d’études de premier cycle. Les permis de travail pour les conjointes et conjoints d’étudiants ont également été restreints. Le gouvernement a annoncé une série de changements visant à dissuader les employeurs de recourir massivement au PTET et à encourager l’embauche locale.

En outre, plusieurs changements réglementaires ont été annulés afin d’élargir le PTET. Voici quelques-uns des règlements fédéraux les plus récents régissant les programmes de travailleurs migrants temporaires au Canada:

Figure 2. Changements récents à la politique des programmes fédéraux destinés aux travailleurs migrants

Programmes ou processus	Changements récents
EIMT - étude d'impact sur le marché du travail	- Aucune autre EIMT ne sera traitée pour les emplois à bas salaire dans les régions métropolitaines de recensement où le taux de chômage est égal ou supérieur à 6 %. Des exceptions seront consenties pour les emplois saisonniers et non saisonniers dans les secteurs de la sécurité alimentaire (agriculture primaire, transformation des aliments et transformation du poisson), de la construction et des soins de santé. - La durée de validité d’une EIMT sera ramenée à 6 mois (plutôt que 12 mois). - Les employeurs doivent explorer toutes les options possibles avant de demander une EIMT, y compris recruter des demandeurs d’asile détenant un permis de travail valide au Canada. - Du 3 septembre 2024 au 3 mars 2025, certaines demandes d’EIMT présentées pour des postes à bas salaire dans la région économique de Montréal ne seront pas traitées.
PTET – Postes à bas salaire	- Depuis le 26 septembre 2024, le nombre de personnes migrantestemporaires à bas salaire qu’un employeur peut embaucher est plafonné à 10 % de l’ensemble de la main-d’œuvre. Seules certaines professions du secteur alimentaire (p. ex. agriculture primaire, transformation des aliments et transformation du poisson), de la construction et des soins de santé ont un plafond de 20 %. Toutefois, il n’y a aucun plafond pour les travailleurs à haut salaire. - La durée maximale d’emploi des travailleurs migrants embauchés pour des postes à bas salaire sera réduite à un an (plutôt que deux ans).
PTET – Postes à haut salaire	- La durée d’emploi maximale autorisée pour les travailleurs migrants temporaires arrivant dans le cadre du volet des emplois à haut salaire du PTET demeure de trois ans. - Le salaire horaire minimum requis pour les postes à haut salaire du PTET est augmenté. Désormais, les travailleuses et travailleurs devront percevoir un salaire horaire moyen supérieur d’au moins 20 % au salaire médian de leur poste par rapport à leur milieu de travail.
Étudiants étrangers	Le nombre d’heures que les étudiants étrangers peuvent travailler a été augmenté à 24 heures par semaine (depuis septembre 2024). Pendant les vacances scolaires, notamment l’été, le nombre d’heures de travail n’est pas plafonné.
Autres	- Depuis le 1er janvier 2024, les employeurs sont tenus de procéder à un examen annuel des salaires des travailleurs étrangers temporaires afin de s’assurer qu’ils reflètent les augmentations des taux salariaux en vigueur pour leur profession et leur région de travail. - En 2023, un programme pilote de trois ans pour les employeurs reconnus a été annoncé, facilitant le processus pour les employeurs qui utilisent fréquemment le programme pour des professions spécifiques dont la demande est grande. Une liste complète de ces professions est disponible ici. Toutefois, depuis septembre 2024, le gouvernement n’accepte plus de nouvelles demandes pour ce programme.

Membres risquant de perdre leur statut d'immigrant au Canada

Comme mentionné, le gouvernement fédéral a pris des mesures pour réduire le nombre de résidents temporaires au Canada (y compris les travailleurs et les étudiants étrangers). Par conséquent, selon les estimations, 1,2 million de permis de travail et d'études expireront en 2026 et 1,1 million de permis supplémentaires prendront fin en 2027, soit une moyenne de près de 3 000 permis qui expirent chaque jour.

Bon nombre d'entre eux pourraient tenter de rester et de trouver d'autres voies d'immigration pour obtenir un statut sûr au Canada. D'autres, qui ont travaillé au Canada pendant plusieurs années, ont fait venir leur famille, ont fondé une famille et ont tissé des liens au sein de leur communauté, estiment peut-être n'avoir d'autre choix que de continuer à vivre et à travailler au Canada sans statut, ce qui les rend particulièrement vulnérables à la détention et à l'expulsion.

Il ne fait aucun doute que les travailleurs migrants membres d'Unifor seront touchés par ces changements de politique et contraints de quitter leur emploi et leur communauté. Bon nombre d'entre eux se tourneront vers leur syndicat pour obtenir de l'aide et nous devons trouver des moyens de défendre nos membres. Nous pouvons les aider en défendant leurs intérêts, en sensibilisant nos membres, à la table de négociation et en aiguillant nos membres vers des ressources et des alliés communautaires, comme les cliniques juridiques spécialisées en immigration, les organismes d'aide à l'établissement des immigrants et les groupes de défense des travailleurs migrants.

Il faut noter que le syndicat n'est pas tenu d'informer l'employeur ni les autorités de l'immigration qu'une personne travaille actuellement sans permis de travail valide ou sans papier.

Les syndicats peuvent jouer, et ont joué, un rôle crucial dans la défense des intérêts des travailleuses et travailleurs migrants membres. Nous le constatons actuellement aux États-Unis alors que l'administration de Donald Trump a relancé du syndicat ses attaques contre les communautés des personnes migrantes et de personnes sans papier. En retour, les syndicats se mobilisent pour défendre leurs membres migrants et sans papier menacés de détention et d'expulsion, tout en organisant des actions de sensibilisation de leurs membres sur les congédiements abusifs et la manière de réagir au maraudage dans les milieux de travail.

Ce que les représentantes et représentants nationaux et les sections locales d'Unifor devraient savoir

Les syndicats luttent activement pour l'égalité de traitement des travailleuses et travailleurs migrants, en plaidant en faveur de leur inclusion dans les conventions collectives et en veillant à ce qu'ils bénéficient des mêmes salaires, avantages sociaux et conditions de travail que tous les autres travailleurs, ce qui signifie que les syndicats doivent lutter sans relâche contre l'exploitation, les barrières linguistiques et la discrimination, tout en offrant une représentation et un soutien exhaustifs aux travailleuses et travailleurs migrants et en reconnaissant leur contribution à la main-d'œuvre et à l'économie. En défendant les principes de solidarité et d'équité, les syndicats peuvent garantir que les travailleuses et travailleurs migrants sont habilités et protégés, favorisant ainsi des milieux de travail et des communautés équitables pour tous.

Voici quelques points importants à garder à l'esprit si un employeur a fait part de son intention d'embaucher des travailleurs migrants temporaires.

- Il est important d'essayer de recueillir le plus de renseignements et de documents possible lorsque les travailleurs migrants commencent à travailler dans le milieu de travail afin d'être mieux préparés à intervenir et à les aider lorsque ces problèmes surviennent. Il s'agit notamment de savoir par quel programme fédéral une travailleuse ou un travailleur est arrivé et le type de permis qu'il détient ou même le nom de l'agence de placement à laquelle l'employeur a fait appel pour recruter des travailleurs. Comme mentionné précédemment, les travailleurs migrants proviennent désormais en grande partie de l'extérieur du PTET et peuvent donc être embauchés comme n'importe quel autre

travailleur canadien. Ils disposent souvent d'un permis de travail ouvert (p. ex. étudiants étrangers, permis de travail post diplôme, Programme de mobilité internationale, certains travailleurs hautement qualifiés, etc.). En connaissant le parcours d'immigration d'une travailleuse ou d'un travailleur, nous serons plus à même d'évaluer le type d'intervention qui lui sera le plus utile.

- Le syndicat peut également s'assurer de ce qui suit:
 - la travailleuse ou le travailleur a également reçu une copie de son contrat de travail et en comprend les termes et les conditions;
 - l'employeur a fourni à la travailleuse ou au travailleur [des renseignements sur ses droits en matière de travail au Canada](#) et ses droits en général;
 - la travailleuse ou le travailleur a reçu une copie de la convention collective en vigueur;
 - l'employeur a protégé le travailleur dans le cadre d'une assurance provinciale ou territoriale contre les accidents du travail. S'il s'agit d'une assurance privée, la travailleuse ou au travailleur doit être couvert par le même fournisseur que le reste des travailleurs du milieu de travail;
 - la travailleuse ou le travailleur a un accès immédiat aux soins de santé. Les personnes migrantes ne bénéficient pas tous d'une couverture immédiate par les services de santé publics provinciaux ou territoriaux lorsqu'ils commencent à travailler au Canada. Les employeurs doivent donc fournir une assurance-maladie privée à la travailleuse ou au travailleur jusqu'à ce qu'il puisse bénéficier d'une couverture dans le cadre du système public.
- Si la travailleuse ou au travailleur est une étudiante ou étudiant international, les syndicats peuvent veiller à ce que les employeurs ne ciblent pas directement ces travailleurs en limitant leurs heures de travail et/ou en modifiant inutilement leurs horaires de travail.
- Le syndicat peut également aider une travailleuse ou un travailleur, avec son consentement et sa permission, à examiner ses talons de paye pour s'assurer que l'employeur ne fait pas de retenues salariales supplémentaires ou illégales.





Informations supplémentaires pour les employeurs qui embauchent des travailleuses et travailleurs par l'intermédiaire du PTET

Voici quelques éléments supplémentaires à prendre en compte si un employeur a indiqué son intention d'embaucher des travailleuses et travailleurs migrants, en particulier dans le cadre du PTET:

- À moins que la convention collective n'en fasse mention, les employeurs n'ont pas besoin de consulter le syndicat ni de lui demander son autorisation pour embaucher des travailleurs migrants temporaires. Toutefois, il est utile de demander à l'employeur de partager avec le syndicat le plus d'informations possible de documents, y compris sa demande d'EIMT) si des problèmes devaient survenir. Il peut s'agir notamment du programme fédéral dans le cadre duquel l'employeur fera une demande, du nombre de travailleurs à embaucher, de la durée totale des emplois, des classifications spécifiques des emplois, et des noms des recruteurs tiers utilisés, le cas échéant.
- Le syndicat peut contester l'affirmation selon laquelle l'employeur n'a pas été en mesure de recruter des travailleuses et travailleurs locaux et déposer une plainte officielle auprès d'EDSC ou potentiellement déposer un grief (en fonction des dispositions de la convention collective en vigueur).
- Lorsque des postes sont vacants, il est utile de surveiller et de documenter la façon dont les offres d'emploi sont diffusées, et l'endroit où elles le sont, afin de garantir le respect des lignes directrices fédérales en matière de recrutement de publication.

- Dans les milieux de travail syndiqués, le salaire et les conditions de travail doivent être les mêmes que ceux prévus dans la convention collective.
- Pour s'en assurer, comme pour toute nouvelle personne embauchée, le travailleur migrant est automatiquement inclus dans l'unité de négociation (à moins que les dispositions de la convention collective ne prévoient explicitement le contraire).
- Les travailleurs migrants ne peuvent pas être embauchés dans le cadre d'un conflit de travail en cours ou prévisible.
- Il peut être utile de vérifier en ligne si l'employeur a déjà [enfreint](#) les règles du PTET.

Favoriser un environnement d'inclusion pour les travailleuses et travailleurs migrants membres

Voici quelques stratégies visant à faciliter l'intégration des travailleurs migrants au sein du syndicat, du milieu de travail et de la communauté:

- **Préparation à l'arrivée des travailleuses et travailleurs:** Afin d'apaiser les potentielles inquiétudes des membres du syndicat concernant l'arrivée de travailleurs migrants temporaires, il convient de fournir des documents d'information ou de prévoir du temps lors d'une prochaine assemblée générale des membres pour répondre aux questions. Du matériel pédagogique, des vidéos, des guides de discussion et d'autres ressources peuvent être suggérés ou mis à la disposition de tous par le biais du syndicat national ou des organismes partenaires (p. ex. <https://migrantrights.ca>).
- **Traduction des documents syndicaux:** Les travailleurs migrants dont la deuxième langue est l'anglais ou le français peuvent trouver utile d'avoir des documents, comme la convention collective, dans leur langue maternelle pendant qu'ils continuent d'améliorer leurs compétences linguistiques. Si l'idéal est de demander aux employeurs de payer la traduction des documents, l'utilisation de programmes de traduction peut être une mesure provisoire pour les sections locales disposant de moins de ressources.
- **Orientation et mentorat:** Les personnes migrantes qui travaillent au Canada pour la première fois peuvent disposer de bien peu de soutien et de connaissances syndicales limitées, voire aucunes, (ou peuvent avoir des perceptions différentes de ce que sont les syndicats en fonction de leurs expériences dans leur pays d'origine). Veiller à ce que ces travailleuses et travailleurs reçoivent le [guide des nouveaux membres d'Unifor](#) est un bon début, mais s'assurer qu'une représentante ou un représentant du syndicat prend le temps de l'examiner avec eux et de répondre à toutes leurs questions peut grandement contribuer à renforcer les connaissances, la confiance et l'assurance des travailleuses et travailleurs.
- Le jumelage d'un travailleur et d'un mentor de la section locale peut également aider à orienter les travailleurs au sein du syndicat, du milieu de travail et de la communauté.
- Si la travailleuse ou le travailleur est membre d'une communauté racialisée et que le syndicat a négocié l'inclusion d'un [intervenant en justice raciale](#), la travailleuse ou le travailleur peut rencontrer cet intervenant afin d'obtenir de l'aide.
- **Engagement syndical et communautaire:** Encourager les travailleurs migrants à participer activement aux activités du syndicat (p. ex. joindre des comités, participer à des assemblées des membres) ou à d'autres activités dans la communauté (p. ex. rassemblements, formations, barbecues, bénévolat) est une excellente façon de favoriser l'engagement des travailleuses et travailleurs au sein du syndicat, tout en réduisant les sentiments d'isolement.

- **Soutien aux étudiantes et étudiants internationaux :** Les étudiantes et étudiants internationaux qui travaillent tout en poursuivant leurs études peuvent aussi faire face à de l'isolement et à des défis particuliers liés à leur statut temporaire. Les sections locales peuvent jouer un rôle important en les aidant à s'intégrer, en leur offrant du soutien syndical et communautaire et en les informant sur leurs droits en matière de travail.
- **Soutien aux mouvements locaux et nationaux de justice pour les migrants:** Un moyen efficace de s'informer des enjeux et de renforcer la solidarité avec les communautés de travailleurs migrants consiste à s'engager auprès de groupes locaux de défense des intérêts des travailleurs ou à soutenir les campagnes nationales en la matière, en particulier celles auxquelles Unifor participe déjà, comme le *Migrant Rights Network* et le *Migrant Workers Alliance for Change*. Le bureau national diffuse souvent des renseignements sur les actions à venir et les autres moyens mis en œuvre par le syndicat pour faire progresser les droits et les protections des travailleurs migrants au Canada.

Négociations collectives

Lors des négociations collectives avec les employeurs, l'inclusion de dispositions de négociation spécifiques peut contribuer à promouvoir et à renforcer les droits des travailleurs migrants tout en garantissant le maintien des emplois et des conditions de travail pour tous les membres. Les besoins et les priorités des travailleurs migrants peuvent être légèrement différents. C'est pourquoi les comités de négociation doivent consulter les travailleuses et travailleurs migrants avant le début des négociations afin de garantir une entente plus solide et un soutien élargi au moment de la ratification. Comme toujours, il faut s'efforcer d'éviter la hiérarchisation des contrats, c'est-à-dire que les travailleurs migrants et non migrants aient des conditions de travail, des salaires et des avantages différents. Voici quelques moyens de renforcer les droits des travailleurs migrants par la négociation collective:

- des dispositions garantissant que les employeurs convertissent les travailleuses et travailleurs temporaires en résidents permanents par le biais des programmes fédéraux, provinciaux ou territoriaux disponibles. Il peut s'agir de programmes fédéraux destinés à aider les travailleuses et travailleurs qualifiés à obtenir la résidence permanente au Canada, comme [le Programme des travailleurs qualifiés](#) ou le [programme de catégorie de l'expérience canadienne](#), ou encore de parrainages dans le cadre de divers [Programmes des candidats des provinces](#);
- des dispositions dans la convention collective qui exigent que les employeurs consultent d'abord le syndicat avant et pendant la procédure de demande d'embauche de travailleurs migrants temporaires, ce qui nécessite une transparence absolue et une communication ouverte avec le syndicat concernant notamment les efforts de recrutement local, l'examen des demandes d'EIMT, les copies des contrats de travail et les lettres de soutien du syndicat;
- des dispositions obligeant les employeurs à prendre en charge les frais de traduction de la convention collective et d'autres documents pertinents;
- l'accès payé par l'employeur à des cours de français ou d'anglais pour les travailleuses et travailleurs, cours qui peuvent être suivis pendant les heures de travail;
- la prise en charge des coûts liés à l'assistance ou aux consultations juridiques sur les questions d'immigration pour les travailleuses et travailleurs et les membres de leur famille qui ont besoin d'aide relativement à leur statut;
- la fourniture de lettres de soutien ou de recommandation de la part des employeurs afin d'aider les travailleurs dans leurs démarches d'immigration;
- la négociation de postes d'intervenants en justice raciale s'il n'y en a pas déjà.



Questions à prendre en compte et à surveiller

Manque d'accès aux programmes et aux services publics: Les travailleuses et travailleurs n'ayant pas accès à un statut d'immigrant à part entière au Canada rencontrent souvent des obstacles à l'accès aux programmes et aux services publics. Il peut s'agir de l'accès à des services de santé, d'éducation, d'établissement et sociaux. Les travailleuses et travailleurs ne peuvent souvent pas bénéficier d'autres avantages et droits publics comme le versement d'une pension en vertu du Régime de pensions du Canada ou l'assurance-emploi, même si des cotisations sont déduites de leur salaire.

Pour les travailleuses et travailleurs sans papier, l'impossibilité d'accéder à des services essentiels est aggravée par leur crainte de devoir divulguer leur absence de statut d'immigrant au Canada et d'être dénoncés aux autorités locales ou à l'Agence des services frontaliers du Canada.

Permis arrivant à échéance: Présentement, des milliers de permis de travail et d'études expirent chaque jour et le nombre de places disponibles pour obtenir une résidence permanente diminue. Nos membres migrants se trouvent donc en situation précaire. Il est essentiel de déterminer combien de personnes sont touchées dans les milieux de travail et de partager cette information avec le bureau national afin que nous puissions travailler à soutenir nos membres.

Conditions de travail: Les employeurs peuvent chercher à exploiter les travailleuses et travailleurs migrants en réduisant leurs heures de travail ou leurs salaires ou encore en violant d'autres conditions prévues dans les conventions collectives, profitant de l'absence de statut d'immigrant à part entière, de leur méconnaissance de leurs droits au travail ou de la barrière linguistique.

Séparation familiale: Les travailleuses et travailleurs de plusieurs des volets à bas salaire du PTET n'ont pas le droit de faire venir leur conjointe ou conjoint ou les membres de leur famille au Canada. Par conséquent, bon nombre de ces travailleuses et travailleurs sont séparés de leur famille pendant de longues périodes, une situation qui peut entraîner un sentiment d'isolement, du stress et d'autres problèmes de santé mentale.

Renseignements supplémentaires concernant principalement le PTET

Recruteurs et frais de recrutement: Les employeurs canadiens font souvent appel à des agences ou à des recruteurs tiers pour trouver des travailleuses et travailleurs à l'étranger. Les frais associés aux recruteurs tiers ne doivent pas être récupérés auprès du travailleur (p. ex. par le biais de retenues salariales). Toutefois, les recruteurs et les agences de leur pays d'origine ont l'habitude de faire payer les travailleuses et travailleurs à bas salaire en échange d'un jumelage en emploi au Canada. Par conséquent, les travailleuses et travailleurs peuvent souvent arriver au Canada en traînant une dette importante qu'ils doivent rembourser.

Traite de personnes: Le trafic de travailleurs est une triste réalité qui est facilitée par les règles actuelles du PTET, y compris les permis fermés et l'absence de droits et de protections pour les travailleurs qui n'ont pas de statut d'immigrant à part entière au Canada. Les trafiquants, les recruteurs et les employeurs utilisent toute une gamme de tactiques pour contraindre, contrôler et exploiter les travailleurs, y compris la rétention illégale de documents personnels (comme les passeports et les permis de travail), les abus physiques ou psychologiques, et l'interdiction d'entrer en contact avec des amis et des membres de la famille. Il est utile de [connaître les signes avant-coureurs les plus courants de la traite de personnes](#) afin de pouvoir prendre des mesures immédiates pour protéger les travailleuses et travailleurs.

Logement et hébergement: Certains employeurs peuvent être tenus d'offrir un logement aux travailleuses et travailleurs en fonction du type de programme fédéral auquel ils participent. Par exemple, les employeurs qui participent au Programme des travailleurs agricoles saisonniers doivent fournir gratuitement un logement adéquat aux travailleurs (sauf en Colombie-Britannique où les frais de logement peuvent être déduits du salaire d'un travailleur). Les employeurs dans cette situation doivent également soumettre un [rapport d'inspection du logement](#) dans le cadre de leur demande d'EIMT.

Les employeurs qui embauchent des travailleuses et travailleurs dans les secteurs principalement agricoles et à bas salaire dans le cadre du PTET doivent s'assurer d'offrir un logement adéquat et abordable. Les employeurs peuvent déduire les frais de logement et de services publics du salaire des travailleurs, et ces frais doivent être clairement indiqués dans le contrat de travail. Bien qu'il n'existe actuellement aucune exigence fédérale minimale en matière de normes de logement, les logements doivent néanmoins répondre aux normes provinciales, territoriales et municipales, lesquelles incluent une ventilation adéquate, l'accès à l'eau chaude et froide, des toilettes en état de marche et des règles sur le surpeuplement.

Ressources et soutien

Nous encourageons le personnel et les sections locales, qu'il s'agisse de nos représentants nationaux et représentantes nationales ou du personnel de nos différents services (affaires juridiques, recherche, santé et sécurité, droits de la personne, etc.), à demander de l'aide ou des ressources supplémentaires au syndicat national, qui peut vous aider à soutenir les travailleurs migrants membres.

Unifor a également établi des partenariats avec divers groupes de défense des travailleurs migrants, coalitions et organismes communautaires à l'échelle nationale et provinciale avec lesquels nous pouvons également communiquer.

Échelle nationale

Migrant Rights Network

<https://migrantrights.ca/>

Migrant Workers Alliance for Change

<https://migrantworkersalliance.org/>

Migrante Canada (œuvrant principalement auprès de la communauté philippine migrante du Canada)

<https://www.migrante.ca/>

sections provinciales : Colombie-Britannique, Alberta, Manitoba, Ontario

Ouest canadien

Migrant Workers Centre (Colombie-Britannique)

<https://mwcbc.ca/>

Vancouver Committee for Domestic Workers' and Caregivers' Rights

<https://www.cdwcr.org//>

Ontario

Caregiver Connections, Education and Support Organization

<https://www.cceso.org/>

Workers' Action Centre

<https://workersactioncentre.org/>

Québec

Centre des travailleurs et travailleuses immigrants

<https://iwc-cti.ca/>

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

<https://rattmaq.org/>

Canada atlantique

Centre for Migrant Rights Nova Scotia

<https://www.migrantjusticens.ca/>

Institut Cooper

<https://www.cooperinstitute.ca/>

Annexe A: Exemples de dispositions contractuelles

Voici des exemples de dispositions contractuelles, dont certaines sont tirées des conventions collectives existantes d'Unifor, sur des sujets clés concernant les travailleurs migrants.

Transition vers le statut de résident permanent

L'employeur doit faire tout son possible pour aider un travailleur sans statut d'immigrant à part entière à obtenir la résidence permanente au Canada afin qu'il puisse continuer de travailler. Il peut s'agir de soutenir la demande d'un travailleur dans le cadre d'un programme fédéral d'immigration de résidents permanents (p. ex. programme de catégorie de l'expérience canadienne) ou d'un programme provincial de candidats.

Renouvellement des contrats

L'employeur donnera au travailleur migrant temporaire et au syndicat un préavis d'au moins 180 jours s'il envisage de ne pas renouveler le contrat de travail d'un travailleur ou si le permis de travail arrive à échéance. Ce délai devrait permettre au travailleur de chercher d'autres possibilités d'emploi auprès d'un autre employeur au Canada et de demander le renouvellement de son permis de travail canadien.

Discrimination

Envisagez l'inclusion du « statut d'immigrant » dans les futures conventions collectives.

Le syndicat et les employés favorisent un milieu de travail exempt de toute discrimination. Ni l'employeur ni aucune personne agissant au nom de l'employeur ne doit refuser de continuer d'employer une personne ou exercer toute autre forme de discrimination à l'encontre d'une personne sur la base de la race, de la religion, des croyances, de la couleur, de l'origine ethnique, nationale ou autochtone, du sexe, de l'orientation sexuelle, de la source de revenus, des convictions, de l'affiliation ou des activités politiques, du statut d'immigrant, de la situation familiale, de l'état matrimonial, de l'âge ou d'une incapacité physique ou mentale, sauf dans les cas autorisés par la Loi sur les droits de la personne.

Embauche de travailleurs dans le cadre du PTET

Section locale 114 d'Unifor : Cascade Aerospace

L'entreprise accepte qu'aucun nouvel employé ne soit embauché dans le cadre d'un Programme des travailleurs étrangers temporaires fédéral ou provincial sans un accord écrit mutuel avec le syndicat.

L'entreprise n'embauchera pas d'agence dans le but d'administrer un Programme des travailleurs étrangers temporaires fédéral ou provincial sans un accord écrit mutuel avec le syndicat.

Inclusion des travailleurs migrants dans la convention collective

Section locale 2002 d'Unifor : ORNGE

LETTRE D'ENTENTE NO 37 SUR LE PERSONNEL PARAMÉDICAL EN SOINS CRITIQUES FORMÉ À L'ÉTRANGER : Les travailleurs paramédicaux en soins critiques qui rejoignent l'organisation en tant que travailleurs étrangers temporaires dans le cadre du PTET seront régis par la convention collective de la section locale 2002 d'Unifor. La base d'attache des travailleurs étrangers temporaires demeure celle qui leur a été assignée au moment de leur embauche, à moins qu'ils n'obtiennent de leur propre chef un permis de travail sans restriction ou le statut de résident permanent. Par conséquent, les travailleurs étrangers temporaires seront exemptés de l'article 58 sur la dotation en personnel et ne pourront pas participer au programme de choix préférentiels à l'échelle de l'entreprise.

L'entreprise et le syndicat continueront de discuter des travailleurs étrangers temporaires lors des réunions du comité patronal-syndical.

Lettres de soutien du syndicat

SPATA-Unifor : Fogo Island Co-operative

Travailleurs étrangers temporaires : Le syndicat accepte de fournir une lettre à l'employeur, à sa demande, pour favoriser l'embauche de travailleurs étrangers temporaires afin de pallier les pénuries de personnel.

Annexe B: Dispositions particulières concernant les travailleuses et travailleurs migrants

1. Logement

L'employé accepte que l'employeur déduise de sa paye le montant hebdomadaire établi dans le contrat type ou celui prévu par la Loi sur les normes du travail du gouvernement du Canada.

2. Assistance aux travailleuses et travailleurs migrants

Les travailleurs migrants qui doivent se rendre à l'hôpital ou chez le dentiste doivent être accompagnés dans tous les cas par une personne parlant leur langue.

3. Contrat de travail

Au plus tard le 28 février de chaque année, l'employeur doit envoyer au syndicat une copie des contrats de travail des travailleurs migrants de chaque pays. Si des changements sont apportés à l'un des contrats de travail après cette date, l'employeur doit envoyer au syndicat une copie du contrat modifié dans les plus brefs délais.

4. Rappel

Un travailleur migrant qui est rappelé au travail dans les 24 mois suivant son départ doit retrouver l'ancienneté qu'il possédait au moment de son départ.

5. Paye de vacances

Les employés qui quittent l'entreprise de l'employeur ont droit à la paye de vacances qui leur est due au moment de leur départ en fonction du nombre d'années de service cumulées à ce moment précis, conformément aux lois en vigueur et aux contrats gouvernementaux qui lient les travailleurs concernés.

6. Traduction de l'entente

Une copie de la convention collective traduite en espagnol doit être remise à chaque travailleur migrant.

Participation du syndicat à la résolution des problèmes d'immigration

Source : Labour Notes

Si un travailleur rencontre un problème concernant son droit de travailler aux États-Unis ou au Canada, l'employeur doit en informer le syndicat par écrit avant de prendre une quelconque mesure. L'employeur s'engage à rencontrer le syndicat pour discuter de la nature du problème et tenter de trouver une solution.

Partage de documents avec le syndicat

L'employeur doit partager avec le syndicat tous les documents pertinents relatifs au recrutement d'un travailleur migrant temporaire, notamment des copies des demandes d'EIMT adressées au gouvernement fédéral, des contrats conclus avec des recruteurs tiers d'immigrants et des contrats d'emploi des travailleurs.

Congés

Les travailleurs étrangers temporaires doivent bénéficier d'un maximum de X jours rémunérés par année pour s'occuper de questions personnelles liées à l'immigration, notamment pour rencontrer des agents de l'immigration, se rendre à des consultations juridiques ou finaliser des documents d'immigration. Les demandes de congé ne doivent pas être refusées sans raison valable.

Assistance administrative à l'immigration

L'employeur doit fournir une assistance raisonnable et opportune aux travailleurs migrants étrangers pour résoudre les questions d'immigration, notamment en fournissant des lettres de soutien, des documents sur le milieu de travail ou tout autre soutien nécessaire pour les renouvellements de permis de travail ou les demandes de résidence permanente. Ces mesures incluent également une aide à l'obtention de documents justificatifs pour la demande de permis d'un travailleur qui désire faire venir sa conjointe ou son conjoint ou un membre de sa famille. Cette assistance doit être fournie de manière confidentielle et les demandes ne doivent pas être refusées sans raison valable.

Traduction, interprétation et formation linguistique

L'employeur fournit, sur demande, des copies des documents traduits relatifs au milieu de travail dans la langue maternelle du travailleur migrant temporaire, y compris les contrats de travail et des copies de la convention collective. Au besoin, les services de traducteurs ou d'interprètes qualifiés seront fournis aux frais de l'employeur afin d'assurer la pleine compréhension des droits, des responsabilités, ainsi que des communications, des politiques et des procédures du milieu de travail.

L'employeur doit donner à tout travailleur migrant accès à des cours de formation et d'éducation en français ou en anglais langue seconde, à ses frais.

