

# Les violations des droits des travailleurs migrants dans le cadre du Programme des Travailleurs Étrangers Temporaires

---

**Dépendance juridique des travailleurs étrangers temporaires vis-à-vis des employeurs et des recruteurs au Canada**

# Rapport

Raphaël Florès

Mandat de recherche pour l'association  
DroitsTravailleursMigrants-Canada

*LLM Droit International et Politique Internationale Appliquée à l'Université  
de Sherbrooke*

*Session d'Automne 2013*

## Table des matières

<i>Abréviations et acronymes</i> .....	4
<b>Introduction</b> .....	<b>5</b>
<b>I. La situation légale et sociale des travailleurs migrants au Canada</b> .....	<b>6</b>
A. Vue d'ensemble .....	6
B. PTET, PTAS et aides domestiques .....	8
<b>II. Obligations légales des employeurs en santé et en formation</b> .....	<b>11</b>
A. Assurance-maladie .....	11
B. Formation professionnelle de l'UPA .....	13
<b>III. La place de FERME dans le système administratif et économique migratoire</b> .....	<b>15</b>
A. Le rôle majeur de FERME .....	15
B. Les critiques quant au respect des droits des travailleurs migrants .....	16
<b>IV. Portée des traités de l'Organisation des États Américains et autres traités internationaux relatifs aux droits des migrants au Canada</b> .....	<b>20</b>
A. Organisation des États Américains .....	20
B. Organisation des Nations-Unies .....	22
C. Organisation Internationale du Travail .....	27
D. Rapports existants d'organisations internationales à compétence judiciaire.....	30
<b>V. Recours judiciaires disponibles au Québec et au Canada</b> .....	<b>31</b>
A. Les juridictions et commissions provinciales.....	31
B. Les juridictions et commissions fédérales .....	34
<b>Conclusion</b> .....	<b>39</b>
<i>Bibliographie</i> .....	41

## *Abréviations et acronymes*

- PTET : Programme des Travailleurs Étrangers Temporaires
- PTAS : Programme des Travailleurs Agricoles Saisonniers
- MICC : Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles
- UPA : Union des Producteurs Agricoles
- DTM : DroitsTravailleursMigrants
- TET : Travailleurs Étrangers Temporaires
- FERME : Fondation des Entreprises en Recrutement de Main-d'œuvre agricole Étrangère
- RAMQ : Régie de l'Assurance Maladie du Québec
- CSST : Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail
- OAS : Organisation des États Américains
- ONU : Organisation des Nations-Unies
- OIT : Organisation Internationale du Travail
- CIADH : Cour Inter-Américaine des Droits de l'Homme
- TUAC : Union des Travailleurs et travailleuses Unis de l'Alimentation et du Commerce – Canada
- ATA : Alliance des Travailleurs Agricoles

## Introduction

J'ai décidé d'entreprendre un mandat de recherche à l'association DroitsTravailleursMigrants (DTM) pour me faire découvrir un aspect du système économique, juridique et politique canadien que je ne connais jusqu'à présent que très peu : le système migratoire. En effet, si l'immigration est considérée à juste titre comme bénéfique pour le Canada, qu'en est-il des droits de ces immigrants qui viennent y travailler avec un permis de travail temporaire ? Cette question est particulièrement délicate concernant des secteurs d'emplois peu qualifiés, où la main-d'œuvre est issue essentiellement de pays peu développés (comparés aux pays occidentaux du moins). DTM s'intéresse plus précisément aux catégories des travailleurs temporaires agricoles et des aides domestiques. Deux domaines d'emploi qui font rarement la une des journaux mais qui contribuent pourtant significativement à la bonne marche du pays. Or les personnes employées dans ces secteurs d'activité ne disposent que de recours très limités pour faire valoir leurs droits.

C'est pour cela que plusieurs problématiques se posent ici pour les recherches à effectuer dans le cadre de ce mandat, problématiques avalisées par DTM bien entendu : quelle est la situation légale et sociale des travailleurs migrants, aujourd'hui au Québec et au Canada plus généralement ? Quelles sont les obligations légales des employeurs en santé et en formation professionnelle ? Quelles institutions sont au cœur du système administratif et économique migratoire, notamment dans le domaine agricole où FERME semble avoir une place prépondérante ? Et outre ces questionnements très précis sur la politique nationale et provinciale en matière d'immigration, il convient aussi de s'interroger sur l'impact exact que le droit international peut avoir sur ces questions. C'est pourquoi il faudra s'attarder sur la portée des traités de l'Organisation des États Américains ainsi que des autres traités internationaux pertinents en la matière. Enfin, après avoir étudié ces questions fondamentales, il convient de revenir en détails sur les recours judiciaires disponibles au Québec et au Canada. Ces questionnements permettront de mieux saisir la difficile question des travailleurs migrants et de faire avancer la cause cruciale de DTM.

## I. La situation légale et sociale des travailleurs migrants au Canada actuellement

Pour qu'un étranger puisse travailler en tant que personne non ou peu qualifiée au Canada, il devra en tout premier lieu recevoir le parrainage officiel d'un employeur local. Cela se fait sous la forme d'un avis relatif au marché du travail, demandé par l'employeur à Emploi et Développement Social Canada<sup>1</sup>. Pour entrer en contact avec ces employeurs, l'étranger a quasi exclusivement recours aux services d'une agence de placement qui fait le lien entre les deux pays. Il n'existe absolument aucune statistique à ce sujet, donc malheureusement il n'est pas possible de chiffrer cette pratique majoritaire. Néanmoins, il est possible de supposer à partir des témoignages obtenus par DTM et ses partenaires que l'écrasante majorité des AMT sont délivrées ainsi. En 2005 le nombre d'AMT était de 82000 pour l'ensemble du Canada, et ce chiffre n'a cessé de croître jusqu'à atteindre plus de 200000 en 2012 (pour respectivement 85000 pour l'Alberta, 50000 pour l'Ontario, 30000 pour la Colombie-Britannique et 15000 pour le Québec).

### A. Vue d'ensemble

Par ailleurs, les conditions de travail et les droits dont bénéficient les travailleurs étrangers temporaires au Canada sont strictement énoncés dans la loi, plus précisément dans la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*<sup>2</sup> et dans le *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*<sup>3</sup>. Cependant, la législation en vigueur au Canada intègre surtout les contraintes auxquelles sont soumis les travailleurs migrants et leurs employeurs, tel l'interdiction d'exercer certains emplois (article 196.1 du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*) ou de travailler sans être déclaré, bien plus que ne sont détaillées les garanties qui leur sont offertes quant au respect de leurs droits humains fondamentaux. Il sera expliqué plus tard dans ce rapport de recherche, à la

---

<sup>1</sup> Principes essentiels concernant les avis relatifs au marché du travail, Gouvernement du Canada. <http://www.cic.gc.ca/francais/travailler/employeurs/principes-avis.asp> (Consulté le 31 décembre 2013).

<sup>2</sup> Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés (L.C. 2001, ch. 27), dernières modifications entrées en vigueur en décembre 2013. <http://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/I-2.5.pdf> (Consulté le 31 décembre 2013).

<sup>3</sup> Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés (DORS/2002-227), dernières modifications entrées en vigueur en janvier 2014. <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-2002-227/> (Consulté le 31 décembre 2013).

section V., quelle est la démarcation législative exacte entre d'une part les compétences fédérales (prépondérantes en la matière) et d'autre part les compétences provinciales (qui sont surtout là à titre complémentaire).

Quoi qu'il en soit, les directives imposées aux employeurs pour assurer un emploi décent à leurs travailleurs migrants ne brillent pas par leur caractère impératif. Ainsi, l'article 209.2.a du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* prévoit de nombreuses exceptions au principe général de protection du travailleur migrant:

L'employeur qui a présenté une offre d'emploi à un étranger [...] est tenu de respecter les conditions suivantes [...] il lui confie un emploi dans la même profession que celle précisée dans son offre d'emploi et lui verse un salaire et lui ménage des conditions de travail qui sont essentiellement les mêmes — mais non moins avantageux — que ceux précisés dans l'offre, il fait des efforts raisonnables pour fournir un lieu de travail exempt de violence [physique, sexuelle, psychologique, financière].

De plus, ces « efforts raisonnables » pour offrir aux travailleurs migrants des conditions de travail dignes et humaines peuvent tout à fait être restreints par diverses circonstances limitant la responsabilité de l'employeur. De fait, l'article 209.2.3 du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*) impliquent de nombreuses exceptions aux conditions à respecter lorsqu'ils employent un travailleur migrant :

Le non-respect des conditions prévues à l'alinéa (1)a) est justifié s'il découle de l'une des circonstances [suivantes] : de la mise en oeuvre, par l'employeur, de mesures qui permettent de faire face à des changements économiques importants touchant directement son entreprise, et ce, sans que cela ne vise de façon disproportionnée tout étranger à son service; d'une interprétation erronée de l'employeur, faite de bonne foi, quant à ses obligations envers l'étranger, s'il a indemnisé tout étranger qui s'est vu lésé par cette interprétation ou, s'il ne les a pas indemnisés, il a consenti des efforts suffisants pour le faire.

Autrement dit, il est notable que les exceptions sont très nombreuses au principe de responsabilité sociale de l'employeur vis-à-vis de ses travailleurs. Par exemple l'utilisation arbitraire de « mesures qui permettent de faire face à des changements économiques importants touchant directement son entreprise » permet une certaine latitude pour gérer la « productivité » des travailleurs migrants.

## **B. PTET, PTAS et aides domestiques**

Pour bien comprendre le système migratoire canadien et le respect des droits des travailleurs migrants, il faut d'abord expliquer comment sont répartis ces travailleurs migrants au sein des différents programmes d'immigration. En premier il convient de souligner que l'ensemble de ces programmes d'immigration sont rassemblés sous un seul, le Programme des Travailleurs Étrangers Temporaires (PTET), mais ce programme est bien subdivisé en différents volets qui concernent tel ou tel secteur d'activité<sup>4</sup>. Le cadre légal pour le PTET est composé de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*<sup>5</sup> et dans le *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*<sup>6</sup>. C'est dans ce cadre que sont définies, sur plusieurs milliers de pages, les conditions essentielles du système migratoire canadien. La simple analyse de ce cadre qu'est le PTET prendrait à elle seule un mandat de recherche à part entière, et il faut surtout souligner que d'autres membres de DTM se penchent en ce moment sur cette question et cela fera l'objet de publications universitaires prochainement. De plus, le PTET est administré par Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) et Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC)/Service Canada, et au Québec le PTET est aussi géré localement par le gouvernement du Québec<sup>7</sup>. Puis le gouvernement provincial délègue une partie de ses pouvoirs d'enquête et de délivrance de documents administratifs d'immigration à l'Union

---

<sup>4</sup> Emploi et Développement social Canada, « Travailleurs étrangers temporaires ». [http://www.esdc.gc.ca/fra/emplois/travailleurs\\_etrangers/index.shtml](http://www.esdc.gc.ca/fra/emplois/travailleurs_etrangers/index.shtml) (Consulté le 31 décembre 2013).

<sup>5</sup> Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés (L.C. 2001, ch. 27), dernières modifications entrées en vigueur en décembre 2013. <http://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/I-2.5.pdf> (Consulté le 31 décembre 2013).

<sup>6</sup> Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés (DORS/2002-227), dernières modifications entrées en vigueur en janvier 2014. <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-2002-227/> (Consulté le 31 décembre 2013).

<sup>7</sup> Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, « Programme des travailleurs étrangers temporaires ». <http://www.tbs-sct.gc.ca/hidb-bdih/initiative-fra.aspx?Hi=39> (Consulté le 31 décembre 2013).



des Producteurs Agricoles<sup>8</sup> (cette délégation sera détaillée dans la section II de ce rapport de recherche). Il faut aussi noter à nouveau que beaucoup d'employeurs passent par des agences de placement pour recruter des travailleurs migrants<sup>9</sup>. Il est déjà clair que la seule gestion du PTET est enchevêtrée dans un organigramme complexe. Ce processus de sélection et d'administration des travailleurs migrants est donc pris en charge par un ensemble d'institutions extrêmement difficile à concevoir dans un ensemble cohérent, et qui plus est car chacun de ces organismes sont eux-mêmes régis par des règles propres.

La répartition des travailleurs étrangers se fait ensuite selon différents critères, nombreux et complexes là aussi : ainsi, pour l'agriculture, il y a d'une part le Programme des Travailleurs Agricoles Saisonniers (PTAS), et d'autre part le « volet agricole » et le « volet des professions spécialisées »<sup>10</sup>. En fait, cette répartition s'effectue surtout selon deux critères prépondérants : les accords internationaux signés avec les pays dont sont originaires les travailleurs migrants, et le degré de spécialisation de ces personnes. Il convient de rappeler que ces exigences sont établies en vertu de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* et dans le *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*. Ainsi, pour le PTAS il faut que les travailleurs migrants aient la nationalité mexicaine ou de quelques pays des Caraïbes<sup>11</sup>. Et pour le « volet des professions spécialisées » cela requiert une formation universitaire ou professionnelle avancée<sup>12</sup>. Il y a donc déjà au moins plusieurs options disponibles pour les employeurs canadiens qui désirent utiliser de la main-d'œuvre étrangère seulement dans le secteur agricole. Quant aux aides domestiques elles sont officiellement employées via le Programme des Aides

---

<sup>8</sup> Union des Producteurs Agricoles, « Les travailleurs étrangers temporaires ». <http://www.ptet.upa.qc.ca/ScriptorWeb/scripto.asp?resultat=878338> (Consulté le 31 décembre 2013).

<sup>9</sup> Commission des Normes du Travail du Québec – Léger Marketing, « Rapport d'analyse final - Sondage visant à évaluer les conditions de travail des salariés temporaires d'agences de placement de personnel et les pratiques de celles-ci ». Dossier 79083-0242 novembre 2012. [http://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/enquetes-et-recherches/Rapport-CNT79083-024\\_nov\\_2012\\_VF.pdf](http://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/enquetes-et-recherches/Rapport-CNT79083-024_nov_2012_VF.pdf) (Consulté le 31 décembre 2013).

<sup>10</sup> Emploi et Développement social Canada, « Embaucher des travailleurs agricoles ». [http://www.edsc.gc.ca/fra/emplois/travailleurs\\_etrangers/agricole/index.shtml](http://www.edsc.gc.ca/fra/emplois/travailleurs_etrangers/agricole/index.shtml) (Consulté le 31 décembre 2013).

<sup>11</sup> Emploi et Développement social Canada, « Programme des Travailleurs Étrangers Agricoles ». [http://www.edsc.gc.ca/fra/emplois/travailleurs\\_etrangers/agricole/saisonniers/index.shtml](http://www.edsc.gc.ca/fra/emplois/travailleurs_etrangers/agricole/saisonniers/index.shtml) (Consulté le 31 décembre 2013).

<sup>12</sup> Emploi et Développement social Canada, « Volet des professions spécialisées ». [http://www.edsc.gc.ca/fra/emplois/travailleurs\\_etrangers/specialisees/generale/index.shtml](http://www.edsc.gc.ca/fra/emplois/travailleurs_etrangers/specialisees/generale/index.shtml) (Consulté le 31 décembre 2013).

Familiaux Résidants<sup>13</sup>, mais plusieurs rapports consulaires ont établis que cette exigence légale d'employer un étranger au sein de ce programme officiel n'était pas toujours respectée et qu'à plusieurs reprises des personnes étaient de facto employées comme aide domestique sans contrat de travail en règle (c'est-à-dire qu'il s'agit alors de travailleurs « clandestins »). Enfin, il faut rappeler que le « volet des professions peu spécialisées » et le « volet des professions spécialisées » concernent de plus tous les autres secteurs non spécifiés précédemment : cela va des ressources humaines à la recherche scientifique, en passant par des commis de bureau ou des ouvriers.

En vérité la raison d'être de ce système, c'est que seulement à partir du moment où l'employeur ne peut pas trouver de personnel canadien pour ses besoins, il peut se tourner vers la main d'œuvre étrangère via le PTET. C'est pour cela, la « préférence nationale » que les employeurs doivent obtenir une Avis relatifs au Marché du Travail. Bien entendu, ces emplois ne sont pas seulement bénéfiques pour les employeurs canadiens et la croissance économique nationale du Canada, les travailleurs migrants y gagnent aussi un salaire souvent bien supérieur à ce qu'ils gagneraient dans leur pays d'origine<sup>14</sup>. Certes, de nombreux abus ont été relevés, notamment quant au versement des salaires et aux horaires de travail. Toutefois, au Québec il convient tout de même de noter que les conditions de travail et de vie (pour ceux qui résident sur leur lieu d'emploi) sont dans l'ensemble considérées comme satisfaisantes par la Commission des Normes du Travail<sup>15</sup>.

---

<sup>13</sup> Emploi et Développement social Canada, « Embaucher des aides familiaux résidants », [http://www.edsc.gc.ca/fra/emplois/travailleurs\\_etrangers/aide\\_familiale/index.shtml](http://www.edsc.gc.ca/fra/emplois/travailleurs_etrangers/aide_familiale/index.shtml) (Consulté le 31 décembre 2013).

<sup>14</sup> Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles au Québec, « Salaire moyen : Rémunération hebdomadaire moyenne et Revenu personnel moyen disponible par habitant ». <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/avantages/economie-emploi/portrait-economique/salaire-moyen.html> (Consulté le 31 décembre 2013).

<sup>15</sup> Commission des Normes du Travail, « Projet d'intervention auprès des travailleurs agricoles étrangers - Bilan d'une première expérience », p.4-5. Enquête effectuée en 2009. [http://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/enquetes-et-recherches/Sommaire\\_du\\_bilan\\_d\\_intervention\\_aupres\\_des\\_travailleurs\\_migrants.pdf](http://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/enquetes-et-recherches/Sommaire_du_bilan_d_intervention_aupres_des_travailleurs_migrants.pdf) (Consulté le 31 décembre 2013).

## II. Obligations légales des employeurs et formation de l'UPA

Maintenant qu'a été établi quel est le cadre global dans lequel interagissent les nombreux acteurs du système migratoire canadien, il convient de se pencher plus spécifiquement sur certaines obligations légales des employeurs en matière de santé et de formation professionnelle. C'est pourquoi il faut se demander quelles sont les raisons exactes et quelle est la portée de l'obligation pour l'employeur de fournir une carte d'assurance maladie, une carte d'assurance RBC. De même, il convient de se pencher sur la formation de l'UPA que les employeurs doivent garantir à leurs employés agricoles temporaires.

### A. L'assurance maladie et RBC

L'obligation pour les employeurs de fournir une carte d'assurance-maladie à leurs travailleurs étrangers est directement fondée sur la *Loi sur l'assurance-maladie du Québec*<sup>16</sup>, qui est le volet provincial de la *Loi canadienne sur la santé*<sup>17</sup> : il est énoncé dans celle-ci le principe d'universalité, selon lequel « au titre du régime provincial d'assurance-santé, cent pour cent des assurés de la province ait droit aux services de santé assurés prévus par celui-ci, selon des modalités uniformes » (article 10). Ce principe d'universalité est donc ensuite repris à l'article 3.1 de la *Loi sur l'assurance-maladie du Québec* qui énonce que les travailleurs migrants sont admissibles à la couverture santé car ils font partie de la catégorie de personnes séjournant au Québec :

Est une personne qui séjourne au Québec au sens de l'article 5.0.1 de la Loi: un ressortissant étranger dont le but principal de la présence au Québec est d'y travailler, qui occupe une charge ou un emploi pour une période de plus de 6 mois et qui détient une autorisation d'emploi délivrée par les autorités canadiennes de l'immigration valide pour une période de plus de 6 mois et indiquant le nom de l'employeur et le lieu de l'emploi.

---

<sup>16</sup> Loi sur l'assurance-maladie du Québec, en vigueur au 1 janvier 2014 [http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=3&file=/A\\_29/A29R1.HTM](http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=3&file=/A_29/A29R1.HTM) (Consulté le 31 décembre 2013).

<sup>17</sup> Loi canadienne sur la santé, dernières modifications entrées en vigueur en juin 2013 <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/C-6/> (Consulté le 31 décembre 2013).

Ainsi, le gouvernement canadien, et plus précisément Emploi et Développement Social Canada, explique en détails quelles sont les exigences que doivent respecter les employeurs en matière de santé et de sécurité au travail :

Les employeurs doivent prendre les dispositions nécessaires et assumer les frais d'une couverture d'assurance contre les accidents du travail : soit par l'entremise d'un régime provincial ou territorial (p. ex., la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail, ou l'équivalent); soit par l'entremise d'un assureur privé. La couverture du régime privé d'assurance doit être semblable à celle d'un régime provincial ou territorial contre les accidents de travail. [...] Les employeurs pourraient également être tenus de fournir une preuve de couverture d'assurance (p. ex., une attestation de conformité émise par l'organisme provincial ou territorial d'indemnisation des accidentés du travail ou une copie de la police d'assurance privée) <sup>18</sup>.

Il semble donc qu'une assurance privée est effectivement la bienvenue, et il semble tout simplement que celle proposée par la Royal Bank of Canada soit la plus répandue, comme le signale par exemple cette brochure gouvernementale :

Assurance RBC (assurance médicaments RBC) : vous payez l'assurance privée RBC pour compléter l'assurance médicaments que vous offre le gouvernement provincial. Entre autres choses, votre assurance couvre des frais dentaires ou de médicaments pendant la période que vous travaillez au Canada<sup>19</sup>.

Par ailleurs, il faut noter qu'il est interdit pour un employeur de recouvrer les frais d'assurance contre les accidents du travail sur le salaire des travailleurs étrangers

---

<sup>18</sup> Ministère de l'emploi et du développement social du Canada, « Embaucher des travailleurs étrangers temporaires », [http://www.rhdcc.gc.ca/fra/emplois/travailleurs\\_etrangers/agricole/saisonniers/index.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fra/emplois/travailleurs_etrangers/agricole/saisonniers/index.shtml) (Consulté le 31 décembre 2013).

<sup>19</sup> Commission des normes du travail du Québec, « Travailleurs temporaires étrangers, connaissez-vous vos conditions de travail au Québec? » <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/bs2107234> (Consulté le 31 décembre 2013).

temporaires qu'il a embauchés. Cette situation illégale arrive régulièrement au Québec comme j'ai pu le constater en consultant les documents confidentiels de l'association DTM. En d'autres termes, malgré l'interdiction légale en vigueur, de nombreux employeurs déduisent des frais d'assurance annuels qu'ils cotisent pour leurs employés les frais médicaux en cas d'accident (auprès de RBC par exemple), et il est même arrivé que les travailleurs migrants doivent eux-même payer ces frais médicaux. La crainte des travailleurs migrants vis-à-vis de leurs employeurs empêche toute action judiciaire sur ce sujet, mais il a été rapporté à divers services consulaires de telles violations flagrantes de leurs droits à la santé et cela a été consigné dans des documents confidentiels. Il est donc à l'heure actuelle impossible de sourcer officiellement ces situations.

## **B. Formation professionnelle de l'UPA**

L'Union des Producteurs Agricoles est le syndicat le plus important dans le domaine de l'agriculture au Canada. Ainsi, Service Canada a délégué à l'UPA la lourde tâche d'analyser et de traiter les demandes d'autorisation d'immigration des travailleurs étrangers temporaires dans le domaine agricole<sup>20</sup>. La question de la formation n'échappe pas non plus à l'UPA, puisque le *Règlement sur la santé et la sécurité au travail* impose une formation par exemple pour toute utilisation de chariots élévateurs. Et cette formation est réalisée par les Collectifs régionaux en formation agricole qui collaborent très étroitement avec l'UPA<sup>21</sup>. De fait, les normes québécoises défendent vigoureusement le droit à une formation sécuritaire pour les travailleurs, et plus précisément dans la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main d'œuvre de 2007*<sup>22</sup>.

---

<sup>20</sup> AgriCarrière, Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole, « Analyse et traitement des demandes des travailleurs temporaires étrangers », <http://www.agricarrieres.qc.ca/pages/Nouvelles/analyseettraitementdesdemandesdestravailleurs.aspx?lang=FR-CA> (Consulté le 31 décembre 2013).

<sup>21</sup> Union des Producteurs Agricoles, Bulletin juin 2012 des Travailleurs Étrangers Temporaires, [http://www.ptet.upa.qc.ca/ScriptorBD/publication/994290/TET\\_Bulletin\\_juin2012\\_web%5B1%5D.pdf](http://www.ptet.upa.qc.ca/ScriptorBD/publication/994290/TET_Bulletin_juin2012_web%5B1%5D.pdf) (Consulté le 31 décembre 2013).

<sup>22</sup> Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main d'œuvre, modifiée en 2007 [http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/D\\_8\\_3/D\\_8\\_3.html](http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/D_8_3/D_8_3.html) (Consulté le 31 décembre 2013).

Il y est ainsi indiqué à l'article 3 de cette loi que :

Tout employeur, dont la masse salariale à l'égard d'une année civile excède le montant fixé par règlement du gouvernement, est tenu de participer pour cette année au développement des compétences de la main-d'œuvre en consacrant à des dépenses de formation admissibles un montant représentant au moins 1 % de sa masse salariale.

Et il faut souligner que, même si les chiffres réels sont difficiles à obtenir officiellement, il est tout à fait possible que bien des employeurs agricoles n'ont pas la masse salariale minimum et dès lors leurs entreprises ne sont pas concernées par les obligations de formation de la main-d'œuvre. Qui plus est, les termes de la loi demeurent tout de même assez accommodants pour les employeurs : ces dépenses de formation « peuvent être effectuées sous forme de soutien à leur formation, notamment par la fourniture de personnel ou de matériel ou par l'octroi de congés de formation.». Néanmoins, et cela constitue un facteur sans aucun doute incitatif, si ces dépenses de formation sous quelles que formes que ce soit ne sont pas effectuées alors que l'employeur dépasse le million de dollars canadiens en chiffre d'affaire annuel<sup>23</sup>, alors il doit verser une cotisation importante au fisc en vertu de l'article 4 de la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main d'œuvre* de 2007. De plus cela est explicité à l'article 14.

Un employeur assujetti aux dispositions de la section I, dont le total des dépenses de formation admissibles applicable à une année est inférieur au montant de la participation minimale fixée en application de l'article 3 pour la même année, est tenu de verser au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre institué par le chapitre III une cotisation égale à la différence entre ces montants.

En d'autres termes, il est donc écrit dans cette *Loi sur les compétences* que l'employeur a le choix entre verser une cotisation au fisc canadien, ou dépenser cet argent dans une formation pour ses employés.

---

<sup>23</sup> Centres d'emplois agricoles du Québec, « Employeurs, normes sur les conditions de travail à respecter en agriculture », [http://www.emploiagricole.com/fr\\_employeurs.html](http://www.emploiagricole.com/fr_employeurs.html) (Consulté le 31 décembre 2013).

### III. La place de FERME dans le système administratif et économique migratoire

Maintenant qu'a été posé le contexte global dans lequel évoluent les employeurs et les travailleurs migrants, il paraît pertinent de s'interroger sur certaines institutions précises qui semblent y avoir une place prépondérante. Ainsi, la récurrence des interventions de FERME (cet acronyme signifie « Fondation des Entreprises en Recrutement de Main-d'œuvre agricole Étrangère ») dans les cas de violations des droits des travailleurs migrants souligne à quel point cette institution est importante. Ce qui amène alors à se demander quelle est la place exacte de FERME dans le système administratif et économique migratoire canadien et plus précisément québécois.

#### A. Le rôle majeur de FERME

À la consultation des documents relatifs aux conditions de travail des travailleurs migrants agricoles, le nom « FERME » revient très souvent. En effet, quand il est constaté qu'une situation pose problème les employeurs se tournent alors vers FERME pour régler cela. Après quelques recherches, il est clair que FERME est l'interlocuteur privilégié des employeurs car il regroupe de fait la plupart des employeurs agricoles du Québec. Comme cela est expliqué sur le site de cette association à but non-lucratif, il s'agit pour ces entreprises de « leur mandataire officiel dans toutes les relations avec ses partenaires, qu'il s'agisse des consulats, des gouvernements étrangers, des instances gouvernementales du Canada ou du Québec, ou des organismes gouvernementaux (RAMQ, CSST, etc.) »<sup>24</sup>.

Il est certain que pour les employeurs cela représente un gain de temps et d'énergie considérable (donc d'argent) que de pouvoir ainsi s'adresser à une « centrale » qui regroupe toutes les démarches relatives au bon fonctionnement de l'importation de main d'œuvre étrangère. Pour autant, cette centralisation du processus de recrutement de la

---

<sup>24</sup> Fondation des Entreprises en Recrutement de Main-d'œuvre agricole Étrangère, « Notre organisme, profil » <http://www.fermequebec.com/index.php/notre-organisme/profil> (Consulté le 31 décembre 2013).

main d'œuvre peut aussi susciter quelques frictions : ce monopole de FERME empêche les travailleurs migrants de s'adresser à qui que ce soit d'autres en cas de conflits avec leur employeur. Il y a par exemple eu certains cas documentés de migrants se plaignant d'avoir été « prêtés » par leur employeur à d'autres entreprises agricoles, les mettant dans l'illégalité vis-à-vis de leur permis de de travail, sans que FERME ne réagisse concrètement ou même s'alarme publiquement du problème. Ces cas documentés sont néanmoins consignés dans des documents confidentiels, produits par des services consulaires qui nous ont permis seulement officieusement d'y accéder et qui nous ont très explicitement interdit d'y faire une quelconque référence précise.

La volonté politique est à ce sujet plutôt limpide : les pays d'où proviennent ces travailleurs migrants ne souhaitent absolument pas que ces situations soient exposées publiquement, au risque de se voir subir des représailles de la part des pays hôtes (le Canada ici). Alors même qu'il s'agit clairement d'une violation de la législation en vigueur : « Commet une infraction quiconque [...] engage un étranger qui n'est pas autorisé en vertu de la présente loi à occuper cet emploi » (article 124 de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*). Bien que les peines soient très lourdes pour les contrevenants (article 125 de cette même loi, « une amende maximale de cinquante mille dollars et / [ou] d'un emprisonnement maximal de deux ans ») de tels transferts ont été signalés à plusieurs reprises à plusieurs services consulaires par des travailleurs migrants. Et à chaque fois, c'est FERME qui au final était contacté pour trouver une solution, et l'absence de la moindre publicité autour de ces cas incite fortement à supposer que les employeurs contrevenants ont, au pire, été réprimandés : à ce jour, il n'existe toujours aucune procédure judiciaire intentée contre l'un des employeurs ayant transféré officieusement, donc illégalement, des travailleurs migrants à un autre employeur.

## **B. Les critiques quant au respect des droits des travailleurs migrants**

En somme, il faut en déduire que ces cas de violations des droits des travailleurs ne sont marginaux, mais seulement la pointe émergée de l'iceberg, puisque les travailleurs



migrants temporaires ont très peur de porter plainte contre leur employeur et/ou leur agence de placement. Encore une fois, il convient de souligner l'extrême précarité dans laquelle se trouvent ces travailleurs migrants, dès lors incapables de se plaindre officiellement. Et de plus, il est important de noter à nouveau que leurs gouvernements ne désirent surtout pas que ces cas soient ébruités car ils craignent que les accords existants soient alors suspendus. Certes, officiellement FERME est fermement engagé en faveur d'une réglementation et d'une pratique professionnelle correcte vis-à-vis d'eux. Il est par exemple spécifié dans une de leur notice d'information que « l'implication entière de nos agents de liaison garantit aux travailleurs une arrivée sans heurts, étant donné qu'on leur fournit une information de qualité, dispensée dans leur langue maternelle »<sup>25</sup>. Cependant, sous plusieurs aspects il est possible de contester cette « implication entière », ou du moins de nuancer sa réalité.

Tout d'abord, il faut rappeler que FERME se conforme certes à la réglementation en vigueur, mais la légèreté de cette réglementation quant au respect des droits fondamentaux des travailleurs migrants soulève des interrogations quant à sa constitutionnalité et à son respect du droit du travail notamment. Pour être plus précis, il convient alors de rappeler que la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* et le *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* ont beau contenir des centaines d'articles, il est notable que la protection des droits fondamentaux des étrangers désirant travailler au Canada soit réduite à seulement quelques articles peu exhaustifs. Plus précisément, il y a notamment l'article 209 du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*, et l'article 29 de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* qui respectivement impose certaines conditions liées au travail pour les employeurs et qui accorde aux travailleurs migrants le droit de circuler et de séjourner au Canada.

En vérité l'énoncé si succinct des droits fondamentaux des travailleurs migrants au Canada reflète la politique migratoire restrictive du pays, comme en témoigne aussi son

---

<sup>25</sup> Fondation des Entreprises en Recrutement de Main-d'œuvre agricole Étrangère, « Notre organisme, notre mission » <http://www.fermequebec.com/index.php/notre-organisme/notre-mission> (Consulté le 31 décembre 2013).

refus d'adhérer aux traités internationaux protégeant les droits des travailleurs migrants (cela est développé dans la section suivante de ce rapport). Un exemple de cette limitation des droits des travailleurs migrants est la dépendance légale du travailleur migrant temporaire face à son employeur, et qui pèse bien entendu défavorablement dans la défense des droits du premier. C'est ce qu'explique en détail Anne-Claire Gayet, affirmant même qu'il s'agit d'un possible point de débat face à l'article 46 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec relatif aux droits des travailleurs :

Le lien fixe d'un travailleur migrant agricole avec un employeur est l'institution d'une dépendance quasi absolue entre un individu au statut temporaire vis-à-vis d'un employeur, hiérarchiquement supérieur, en mesure d'influencer le droit même du travailleur d'être au Canada<sup>26</sup>.

Cet assujettissement juridique semble en effet contraire à l'article 46 qui garantit aux travailleurs « des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique ».

Ensuite, la possibilité du rapatriement anticipé sans recours effectif est une norme répandue à FERME qui pourrait être contestée par une interprétation libérale de l'article 122 de la *Loi sur les normes du travail* puisque cela impose qu'aucune discrimination ne soit faite par l'employeur à ses employés car ces derniers auraient usé de leurs droits. Anne-Claire Gayet souligne en quoi cela est problématique concernant le programme migratoire canadien<sup>27</sup> :

Le rapatriement anticipé, qui entraîne très souvent l'exclusion des programmes – en dépit du fait que le travailleur soit ou non responsable – peut être justifié pour

---

<sup>26</sup> GAYET, Anne-Claire, « La conformité des conditions de travail des travailleurs agricoles migrants au Québec avec l'article 46 de la Charte des droits et libertés de la personne interprétée à la lumière du droit international ». *Revue Québécoise de Droit International*, volume 23, p.137 [http://rs.sqdi.org/volumes/23\\_2-Gayet.pdf](http://rs.sqdi.org/volumes/23_2-Gayet.pdf) (Consulté le 31 décembre 2013).

<sup>27</sup> GAYET, Anne-Claire, « La conformité des conditions de travail des travailleurs agricoles migrants au Québec avec l'article 46 de la Charte des droits et libertés de la personne interprétée à la lumière du droit international ». *Revue Québécoise de Droit International*, volume 23, p.140 [http://rs.sqdi.org/volumes/23\\_2-Gayet.pdf](http://rs.sqdi.org/volumes/23_2-Gayet.pdf) (Consulté le 31 décembre 2013).

différents motifs, dont l'évaluation n'est faite que par des personnes directement impliquées dans le conflit (l'employeur et FERME). Aucune évaluation impartiale et extérieure des raisons du renvoi n'est donc effectuée.

Dès lors, il pourrait y avoir une violation de la loi évoquée précédemment si un employeur décide de se débarrasser de ses employés qui ont décidé de se syndiquer par exemple, mais FERME est en général peu prolixe à ce sujet et il est donc difficile de chiffrer la réalité de ces situations.

Au final, la légitimité de FERME en tant qu'organisation en charge de l'application et de la surveillance des programmes d'immigration pour le secteur agricole est questionnable puisque les employeurs sont juges et parties dans tous conflits les opposant à leurs employés traités par l'intermédiaire de cette association. Cependant, il faut tout de même reconnaître que le respect intégral des droits des travailleurs migrants agricoles peut être facilité par une centralisation des démarches et des institutions chargées de les encadrer. Des études statistiques plus approfondies pourraient éclairer ces questionnements, mais pour l'instant les chiffres présentés par le gouvernement canadien ne s'attardent guère que sur les données positives de l'immigration pour l'économie<sup>28</sup>, bien plus que sur les conflits et les inégalités qui peuvent exister dans ce domaine. C'est pourquoi les diverses études publiées sur le sujet ont été, majoritairement, le fait des associations et des syndicats agissant pour la défense des droits des travailleurs migrants, et en l'absence de chiffres officiels ces études ne peuvent malheureusement présenter que des situations particulières et non pas dresser des constats d'ensemble<sup>29</sup>.

---

<sup>28</sup> Ressources humaines et Développement des compétences Canada, « Programme des travailleurs étrangers temporaires Statistiques sur les avis relatifs au marché du travail (AMT) » [http://www.rhdcc.gc.ca/fra/emplois/travailleurs\\_etrangers/statistiques\\_amt/index.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fra/emplois/travailleurs_etrangers/statistiques_amt/index.shtml) (Consulté le 31 décembre 2013).

<sup>29</sup> Rapport des TUAC Canada sur la situation des travailleurs agricoles migrants au Canada, 2006-2007, p.8-9. <http://www.tuac.ca/Theme/UFCW/files/PDF2007/StatusReportFR2007.pdf> (Consulté le 31 décembre 2013).

## **IV. Portée des traités de l'Organisation des États Américains et autres traités internationaux relatifs aux droits des migrants au Canada**

Après avoir étudié le contexte qui encadre globalement les employeurs et les travailleurs migrants au Canada, et après avoir examiné l'importance de certaines institutions, il convient de s'attarder sur le rôle que pourrait avoir le droit international dans la protection des travailleurs migrants. C'est pourquoi il convient d'étudier successivement les traités de l'Organisation des États Américains, ceux de l'Organisation des Nations-Unies, et enfin ceux de l'Organisation Internationale du Travail. Il faut de fait vérifier que ces textes sont bien applicables au Canada, et ensuite qu'ils contiennent des dispositions pertinentes pour garantir les droits des travailleurs migrants, que ce soit au travail même, à leur santé, ou leur intégrité en général par exemple.

### **A. Organisation des États Américains**

À première vue, il semble plutôt pertinent pour l'association DTM de s'adresser à ce rapporteur qui exerce une compétence juridictionnelle régionale comprenant à priori le Canada: « le Rapporteur sur les Droits des Migrants entreprends un travail de promotion des droits de l'Homme relatifs aux questions qui concernent cette population précise »<sup>30</sup>.

#### **1. Compétences juridiques de l'OAS vis-à-vis du Canada**

Déjà, il faut vérifier plus en détail la compétence de cette institution vis-à-vis du Canada. En vertu de la Convention Américaine, la Commission des États Américains peut examiner de possibles violations des droits des migrants dans les pays qui ont ratifié ce traité international<sup>31</sup>. Par ailleurs, la Commission peut aussi examiner de possibles

---

<sup>30</sup> Commission Inter-Américaine des Droits de l'Homme, « Fonctions du Rapporteur spécial sur les droits des migrants », <http://www.cidh.org/Migrantes/migrantes.functions.htm> (Consulté le 31 décembre 2013).

<sup>31</sup> Organisation des États Américains, « Guide de procédure pour déposer une plainte », <http://www.oas.org/en/iachr/docs/pdf/HowTo.pdf> (Consulté le 31 décembre 2013).

violations des droits des migrants protégés par certains autres traités internationaux selon les conditions de ces textes (et ces conditions sont malheureusement trop restrictives pour que la Commission agisse réellement ainsi). En effet, la Commission a décidé à sa 144<sup>e</sup> session que son action pouvait s'étendre au domaine des travailleurs migrants afin de mieux prendre en compte le développement croissant des problèmes liés à la mobilité des personnes au sein des États-membres de l'Organisation des États Américains<sup>32</sup>.

Or à ce jour, le Canada est certes un État membre de l'OAS et doit donc appliquer la Charte de l'OAS et la Déclaration Américaine (ainsi que cela a été démontré dans l'affaire *Manickavasagam Suresh v. Canada*, Report, N° 7/02, *Petition 11.661, Annual Report of the Inter-American Commission on Human Rights 2002*<sup>33</sup>), mais il faut tout de même souligner que le Canada n'ayant pas ratifié la Convention Inter-Américaine sur les Droits de l'Homme, il ne peut y avoir aucune contrainte réelle d'exercée à son égard par l'OAS. La jurisprudence de l'OAS paraît certes dire que sa Charte et la Déclaration Américaine imposent des obligations qui doivent inciter les États à améliorer la situation des travailleurs migrants (par exemple l'obligation de non-refoulement pour les étrangers est répétée dans l'affaire *John Doe et al v. Canada*, Report N. 78/11 - *Case 12.586*<sup>34</sup>), mais en général ce seront surtout des pressions diplomatiques qui seront exercées plus que réellement judiciaires. Pour étayer cette idée, il convient de rappeler qu'il n'y a aucune disposition contraignante de prévue dans la Charte, ni dans la Déclaration Américaine. Au contraire, seront privilégiés les modes de règlement pacifique des différends : « la négociation directe, les bons offices, la médiation, l'enquête, la conciliation, la procédure judiciaire, l'arbitrage et celles sur lesquelles les parties tomberont d'accord spécialement à n'importe quel moment » (article 25 de la Charte). Pour tout dire, il y a même un certain acharnement dans cette Charte à empêcher toute situation de devenir plus violente : « Lorsque entre deux ou plusieurs États américains

---

<sup>32</sup> Organisation des États Américains, « Le mandat du rapporteur aux droits des migrants » <http://www.cidh.oas.org/migrants.background.htm> (Consulté le 31 décembre 2013).

<sup>33</sup> Parlement du Canada, « L'adhésion du Canada à la Convention Américaine relative aux Droits de l'Homme ». [http://www.parl.gc.ca/content/sen/committee/372/huma/rep/rep04may03part1-f.htm#\\_ftn110](http://www.parl.gc.ca/content/sen/committee/372/huma/rep/rep04may03part1-f.htm#_ftn110) (Consulté le 31 décembre 2013).

<sup>34</sup> Chaire Hans et Tamar Oppenheimer en droit international public, « OAS Rights Body Rules Canada Must Give Individualized Determination to Refugee Claimants ». <http://oppenheimer.mcgill.ca/OAS-Rights-Body-Rules-Canada-Must?lang=en> (Consulté le 31 décembre 2013).

survient un différend qui, de l'avis de l'un d'eux, ne peut être résolu par les voies diplomatiques ordinaires, les parties devront convenir de n'importe quelle autre procédure pacifique leur permettant d'arriver à une solution » (article 26). Peu importe qu'il s'agisse d'un différend précis sur tel ou tel domaine ou simplement de frictions générales, comme c'est actuellement le cas entre le Mexique et le Canada au sujet des visas pour les ressortissants mexicains, l'essentiel est de noter que tout est mis en place pour empêcher un règlement par la force des différends. Et en ces temps de « crise » économique et financière, les gouvernements s'intéressent bien plus à la vitalité de leurs entreprises et à la croissance de leur produit intérieur brut qu'aux droits des travailleurs migrants. Il y a donc peu de chance que le Canada se voit subir des pressions quelconques à ce sujet par ses partenaires internationaux.

## 2. Autres solutions que l'OAS pour une plainte de DTM

C'est pourquoi il pourrait être plus intéressant pour l'association DTM de se tourner plutôt vers le Rapporteur spécial sur les Droits de l'Homme des Migrants au sein du Haut-Commissariat des Nations-Unies aux Droits de l'Homme. De fait, cette personne pourrait s'attarder sur le respect de toutes les conventions signées sous l'égide de l'ONU que le Canada a signées et ratifiées, et en particulier quant à la Convention sur les Droits des Travailleurs Migrants. Il est fondamental de rappeler qu'en parallèle à ce Rapporteur spécial de l'ONU aux Migrants, la plupart de ces traités disposent d'organes ad-hoc (souvent nommés « comités de contrôle ») chargés de veiller à leur application et qui peuvent parfois exercer des mesures coercitives pour cela.

## B. Organisation des Nations-Unies

Au sein de l'ONU il y a notamment un rapporteur aux droits des migrants. Cette personne est en charge de l'inspection de leurs conditions de vie et de travail, mais aussi d'informer le grand public et les États membres des évolutions en la matière ou encore des améliorations qu'il convient d'apporter dans tel ou tel pays. Les fonctions de son mandat sont notamment décrites plus en détails ci-après:

Demander, de recevoir et d'échanger des informations relatives aux violations des droits de l'homme des migrants en s'adressant aux gouvernements, aux organes créés en vertu d'instruments internationaux, aux institutions spécialisées, aux rapporteurs spéciaux chargés de différentes questions des droits de l'homme et aux organisations intergouvernementales, aux autres organismes des Nations Unies compétents et aux organisations non gouvernementales, y compris les organisations de migrants, et de réagir efficacement à ces informations<sup>35</sup>.

### 1. Compétences juridiques de l'ONU vis-à-vis du Canada

Bien entendu, au préalable du contenu des traités il faut avant tout s'assurer que le Canada est parti à ces traités touchant au domaine des droits des travailleurs migrants. Et malheureusement, le Canada n'a signé et ratifié que très peu de textes internationaux en la matière. De fait, le Canada n'est même pas membre de la Convention sur les Droits des Travailleurs Migrants et cela affaiblit donc considérablement l'idée de l'association DTM de saisir le Rapporteur de l'ONU sur les Droits des Migrants<sup>36</sup>. Toutefois, peut-être est-il possible de se tourner vers d'autres traités moins spécifiques mais concernant tout de même les droits des travailleurs migrants.

---

<sup>35</sup> Conseil des droits de l'homme des Nations-Unies, Résolution 17/12. <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/G11/145/14/PDF/G1114514.pdf?OpenElement> (Consulté le 31 décembre 2013).

<sup>36</sup> Organisation des Nations-Unies, Collection des Traités. Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille [http://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg\\_no=IV-13&chapter=4&lang=fr](http://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-13&chapter=4&lang=fr) (Consulté le 31 décembre 2013).

## 2. Traités applicables

Premièrement, voici une liste des traités signés et ratifiés par le Canada et concernant les droits des travailleurs migrants<sup>37</sup>. Les articles pertinents au sein de chacun de ces textes seront relevés ensuite. Ces textes sont à mettre en parallèle avec les normes présentées comme étant pertinentes en la matière par le Rapporteur spécial de l'ONU aux Travailleurs Migrants<sup>38</sup>.

- Convention internationale pour la répression de la traite des femmes et des enfants, conclue à Genève le 30 septembre 1921, sous sa forme amendée par le Protocole signé à Lake Success, New York, le 12 novembre 1947.
- Convention relative à l'esclavage, signée à Genève le 25 septembre 1926 et amendée par le Protocole / Protocole amendant la Convention relative à l'esclavage, signée à Genève le 25 septembre 1926 / Convention supplémentaire relative à l'abolition de l'esclavage, de la traite des esclaves et des institutions et pratiques analogues à l'esclavage.
- Pacte international relatif aux droits civils et politiques / Protocole facultatif se rapportant au Pacte international relatif aux droits civils et politiques.
- Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale.
- Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.
- Convention des Nations Unies sur la criminalité transnationale organisée et ses protocoles / Protocole contre le trafic illicite de migrants par terre, mer et air, additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée.

---

<sup>37</sup> Organisation des Nations-Unies, Collection des Traités. Accords internationaux auxquels est membre le Canada. <http://treaties.un.org/Pages/SearchResults.aspx?flag=Trait%C3%A9&tab=SEARCH> (Consulté le 31 décembre 2013).

<sup>38</sup> Haut-Commissariat des Nations-Unies aux Droits de l'Homme, « Rapporteur spécial sur les droits de l'homme des migrants ». Normes internationales concernant les droits humains des Travailleurs Migrants. <http://www2.ohchr.org/french/issues/migration/rapporteur/standards.htm> (Consulté le 31 décembre 2013).



### 3. Dispositions spécifiques pour une plainte de DTM

De plus, si les explications paraissent détaillées pour envoyer une plainte au Rapporteur de l'ONU en rapport avec des violations des droits énumérés plus précisément au paragraphe précédent, il faut cependant se demander sur la base de quels articles de ces traités l'association DTM pourra-t-elle fonder sa demande ? Ici, il faut vérifier que les textes utilisés permettent une plainte de la part d'une organisation non-gouvernementale car souvent seul un État membre ou un individu peuvent le faire, et parfois même seulement après avoir épuisé tous les recours juridictionnels internes. Et il est notable que l'association DTM ne remplit aucun de ces trois critères.

En conséquence, voici les textes spécifiques permettant à une organisation non-gouvernementale de demander une enquête en cas de violation des dispositions desdits traités :

- Article 1 du Protocole facultatif au Pacte international relatif aux droits civils et politiques<sup>39</sup>, ratifié par le Canada en 1976 : « tout État partie au Pacte qui devient partie au présent Protocole reconnaît que le Comité a compétence pour recevoir et examiner des communications émanant de particuliers relevant de sa juridiction qui prétendent être victimes d'une violation, par cet État partie, de l'un quelconque des droits énoncés dans le Pacte ». Cependant, il n'est pas possible de s'adresser au Comité créé par ce protocole facultatif en première instance comme il est expliqué à l'article 2 « Le Comité n'examinera aucune communication d'un particulier sans s'être assuré que :a) La même question n'est pas déjà en cours d'examen devant une autre instance internationale d'enquête ou de règlement; b) Le particulier a épuisé tous les recours internes disponibles ». Or justement les travailleurs migrants qui ont subi des violations de leurs droits ont beaucoup de difficultés à aller en justice au Canada même, que ce soit par crainte de représailles de leurs employeurs ou par simple méconnaissance des voies de recours existantes. C'est pourquoi l'association DTM aurait voulu pouvoir

---

<sup>39</sup> Protocole facultatif au Pacte international relatif aux droits civils et politiques. <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/OPCCPR1.aspx> (Consulté le 31 décembre 2013).

- contacter un organisme international pour alerter sur la situation générale des travailleurs migrants au Canada, et non pas un cas particulier défendue par une personne particulière, ce qui est malheureusement la seule possibilité prévue par ce texte.
- Quant au Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, son protocole facultatif adopté par l'Assemblée Générale de l'ONU en septembre 2008<sup>40</sup> n'est pas encore entré en vigueur, et de toute façon le Canada n'y est pas signataire. Il convient tout de même de noter qu'une adhésion du Canada à ce protocole serait une avancée considérable puisque cela permettrait alors à une association non-gouvernementale de défendre un groupe de personnes ayant subi des violations de leurs droits : l'article 2 indique que « des communications peuvent être présentées par des particuliers ou groupes de particuliers ou au nom de particuliers ou groupes de particuliers relevant de la juridiction d'un État Partie, qui affirment être victimes d'une violation par cet État Partie d'un des droits économiques, sociaux et culturels énoncés dans le Pacte ». Il faut tout de même souligner que la recevabilité de cette plainte reste toutefois conditionnée à l'épuisement de tous les recours internes, comme expliqué à l'article 3, donc cela ne réglerait tout de même pas tous les problèmes rencontrés pour permettre une justice effective aux travailleurs migrants au Canada.
4. Communication avec le rapporteur spécial de l'ONU sur les droits de l'Homme des migrants en cas de violations constatées des droits des migrants:

Malgré l'impression tenace que les textes internationaux ne permettent absolument pas d'agir d'une quelconque manière que ce soit pour la défense des droits des travailleurs migrants au Canada, il ne faut pas pour autant se décourager. C'est pourquoi une communication pourrait être adressée au rapporteur spécial de l'ONU sur les droits de

---

<sup>40</sup> Protocole facultatif au Pacte international relatif aux droits civils et politiques, <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/OPCESCR.aspx> (Consulté le 31 décembre 2013).

l'Homme des migrants, afin au moins d'avoir son opinion sur le sujet et lui fournir des données pertinentes pour sa sphère d'influence<sup>41</sup>.

Enfin il faut souligner que pour l'association DTM il s'agirait là d'une plainte générale sur la situation collective des droits des travailleurs migrants au Canada<sup>42</sup> :

Les communications qui parviennent au Rapporteur spécial se répartissent en deux catégories : les informations concernant des cas individuels de violations alléguées des droits de l'homme des migrants ; les informations concernant la situation générale relative aux droits de l'homme des migrants dans un pays donné.

Il est clair que concernant l'association DTM ce sera donc la seconde option qui serait choisie (demande d'enquête sur une situation générale) car le but de cette association est de changer les politiques publiques (« general policies ») du gouvernement canadien plutôt que de traiter des cas particuliers, sauf si cela aurait des chances significatives d'améliorer la réglementation applicable à certains ou à tous les travailleurs étrangers temporaires au Canada.

---

<sup>41</sup> Haut-Commissariat des Nations-Unies aux Droits de l'Homme, « Procédure de plainte au rapporteur spécial ». <http://www2.ohchr.org/french/issues/migration/rapporteur/complaints.htm> (Consulté le 31 décembre 2013).

<sup>42</sup> Haut-Commissariat des Nations-Unies aux Droits de l'Homme, « Procédure de plainte au rapporteur spécial ». <http://www2.ohchr.org/french/issues/migration/rapporteur/complaints.htm> (Consulté le 31 décembre 2013).

### C. Organisation Internationale du Travail

En parallèle, voici une liste des conventions de l'OIT signées et ratifiées par le Canada concernant les droits des travailleurs migrants<sup>43</sup> et qu'il pourrait être pertinent d'évoquer dans le cadre d'une demande d'enquête internationale en tant que support juridique. Les dispositions pertinentes précises de ces textes seront évoquées au paragraphe suivant.

- Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930
- Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
- Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951
- Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957
- Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
- Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

#### Contrôle de l'application des normes internationales du travail pour Canada par l'OIT

Cependant, l'étude plus approfondie de ces textes révèle une lacune considérable : à moins de vouloir spécifiquement rapporter une violation de la liberté syndicale, des plaintes peuvent être déposées seulement par un pays ou une partie de sa délégation devant la Commission d'experts et la Commission de l'application des normes de la Conférence<sup>44</sup>.

En effet, seule la liberté syndicale peut être défendue sous forme d'une plainte individuelle : « Recevabilité des plaintes, art 31. Les plaintes déposées devant l'OIT soit directement, soit par l'intermédiaire des Nations Unies, doivent émaner soit d'organisations de travailleurs ou d'employeurs, soit de gouvernements »<sup>45</sup>. Cela laisse

---

<sup>43</sup> Organisation Internationale du Travail, Ratification des Conventions de l'OIT par le Canada. [http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:102582](http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102582) (Consulté le 31 décembre 2013).

<sup>44</sup> Organisation Internationale du Travail, Contrôle de l'application des normes internationales du travail pour Canada [http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110\\_COUNTRY\\_ID,P11110\\_CONTEXT:102582,SC](http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID,P11110_CONTEXT:102582,SC) (Consulté le 31 décembre 2013).

<sup>45</sup> Procédures spéciales en vigueur pour l'examen des plaintes en violation de la liberté syndicale au sein de l'Organisation internationale du Travail [http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:62:0::NO:62:P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2565060:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2565060:NO) (Consulté le 31 décembre 2013).

une possibilité d'ouverture sur laquelle DTM pourrait se pencher, car l'association a divers partenaires syndicats, comme la Fédération des Travailleurs du Québec et le Congrès du Travail du Canada, qui sont présents à l'OIT. Néanmoins, cela met un terme définitif toute initiative unilatérale de DTM avec l'OIT.

Enfin, il convient de noter que, comme il a été expliqué précédemment, le Canada n'a ratifié que très peu de traités internationaux relatifs aux droits des travailleurs migrants. Ceux-là ne peuvent donc que difficilement se tourner vers les juridictions et autres organismes internationaux pour défendre leurs droits face aux abus qu'ils peuvent subir de la part de leurs employeurs, d'agences de placement ou même du gouvernement<sup>46</sup>. Et outre l'absence de textes internationaux valables, les travailleurs migrants et les associations qui les défendent sont confrontés à un problème de poids même pour les rares traités disponibles : l'épuisement obligatoire de tous les recours internes avant de pouvoir ester en justice devant des juridictions internationales<sup>47</sup>.

---

<sup>46</sup> GAYER, Anne-Claire, « Droit international des droits de la personne et travailleurs migrants temporaires au Canada : font-ils bon ménage ? ». Communication au Centre de Recherche en Droit Public de l'Université de Montréal, le 15 octobre 2009. <http://www.crdp.umontreal.ca/fr/actualites/519.html> (Consulté le 31 décembre 2013).

<sup>47</sup> Protocole facultatif au Pacte international relatif aux droits civils et politiques, article 3. <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/OPCESCR.aspx> (Consulté le 31 décembre 2013).

#### **D. Rapports existants d'organisations internationales à compétence judiciaire sur les droits des travailleurs migrants au Canada**

Il est important pour DTM de disposer de rapports reconnus internationalement pour appuyer l'argumentaire de défense des droits des travailleurs migrants. En conséquence, voici une liste de rapports pertinents :

- Rapporteur de la Commission Inter-Américaine des Droits de l'Homme sur les Droits des Travailleurs Migrants, « le marché du travail et les conditions de discrimination contre les travailleurs migrants ». Rapport annuel de 2002 auprès de la Cour Inter-Américaine des Droits de l'Homme. <http://www.cidh.org/Migrantes/chap.4.2002eng.htm> (Consulté le 31 décembre 2013). *Ce rapport a été demandé par le Mexique afin de clarifier la portée du droit à l'équité et du principe de non-discrimination (respectivement articles 2 de la Déclaration américaine et article 24 de la Convention américaine), ainsi que leur application réelle aux droits du travail des travailleurs migrants en situation irrégulière. Cela détaille les normes internationales en vigueur concernant les droits humains des Travailleurs Migrants, et ce de façon très complète.*
- Résolution de l'Assemblée Générale des Nations-Unies sur les Droits humains des Travailleurs Migrants et de leurs familles, AG/RES. 1928 (XXXIII-O/03) adoptée 10 juin 2003. <http://www.cidh.org/Migrantes/res.eng.htm#1928> (Consulté le 31 décembre 2013). *Ce rapport réaffirme les principes fondamentaux et le cadre juridique international concernant les droits humains des travailleurs migrants, il y a une possibilité d'invoquer ce texte pour appuyer un constat de violations des droits. Bien que cette résolution ne soit pas contraignante, elle incite néanmoins les États à améliorer la situation des droits des travailleurs migrants et à ce titre fait partie intégrante de la « soft law » favorable aux actions de DTM.*

- Rapport de la Commission Inter-Américaine des Droits de l'Homme sur l'admissibilité d'une plainte d'un citoyen Sri-Lankais à l'égard du gouvernement du Canada. Rapport N°7/02 11.661 MANICKAVASAGAM SURESH contre CANADA, publié le 27 février 2002. <http://www.cidh.org/annualrep/2002eng/Canada.11661.htm> (Consulté le 31 décembre 2013). *Ce rapport explique en quoi des travailleurs migrants peuvent poursuivre le Canada auprès de la Commission pour des violations de leurs droits subis dans ce pays. Par ailleurs, ce rapport permet de bien comprendre quelle procédure doit être suivie par un individu pour faire reconnaître ses droits via l'Organisation des États Américains. DTM étant désireuse d'accroître ses connaissances quant aux organisations internationales pouvant assurer la défense des droits des travailleurs migrants, ce rapport est d'une aide intéressante.*
- Opinion facultative de la Cour Inter-Américaine des Droits de l'Homme, OC-18/03 17 septembre 2003, demandée par le Mexique. « Statut juridique et Droits des Migrants Sans-papiers ». [http://www.cidh.org/Migrantes/seriea\\_18\\_ing.doc](http://www.cidh.org/Migrantes/seriea_18_ing.doc) (Consulté le 31 décembre 2013). *Ce texte revient en détail sur les normes juridiques internationales qui encadrent les politiques migratoires nationales et leurs conséquences sur le respect des droits des travailleurs migrants. Cette opinion facultative a été demandée par le Mexique pour clarifier la situation des travailleurs migrants en situation irrégulière. Cela permet de voir que la distorsion entre les normes nationales et les normes internationales ne doit pas être préjudiciable pour les justiciables lorsque les droits fondamentaux d'individus sont bafoués. Le principe de non-refoulement est ainsi réaffirmé, ce qui est un gage important de respect de l'État de droit, alors que cette idée est souvent mise de côté par les politiques migratoires restrictives.*

## V. Recours judiciaires disponibles au Québec et au Canada

Dans un premier temps ont été étudié les dispositions légales en vigueur au Canada concernant les travailleurs migrants. Ensuite ont été passé en revue certaines institutions au cœur du système économique et administratif migratoire. Puis ce sont les traités internationaux qui ont été étudié, afin de vérifier si les droits des travailleurs migrants pouvaient être défendus sur la base de ces textes au Canada. Désormais, il s'agit de se pencher sur les recours judiciaires disponibles au Québec et au Canada. Pour y parvenir, il faut se demander quel pouvoir disposent les autorités publiques (fédérales et provinciales) sur ces cas d'abus attestés à l'encontre des travailleurs migrants.

Déjà il convient de noter que le principe de l'épuisement des recours internes qui a été expliqué précédemment est certes nécessaire pour éviter l'engorgement des juridictions internationales et surtout l'évitement des juridictions nationales qui pourraient conduire à un effritement de la souveraineté des États. Toutefois, lorsque des personnes ne peuvent utiliser ces recours internes il y a là un problème majeur qui ne pourra être réglé qu'avec une volonté politique forte. Quoi qu'il en soit, à l'intérieur du Canada les travailleurs migrants disposent tout de même (en théorie) de multiples moyens pour signaler les cas d'abus dont ils seraient victimes et alerter ainsi les autorités publiques pour qu'elles agissent.

Suite à la diffusion de documentation sur la discrimination systémique des travailleurs migrants dans les différents programmes d'admission de travailleurs migrants, quelques politiques et employés de l'État ont reconnu ce problème et ont parfois tenter d'y remédier (au moins en partie). En particulier, le service de recherche du Parlement canadien a récemment publié un deuxième rapport sur les conditions de vie et d'emploi des travailleurs migrants, concluant à une situation hautement problématique<sup>48</sup>. L'auteure du rapport, Mme Melissa Pang, résume cette situation sans détour :

---

<sup>48</sup> PANG Melissa, « Étude générale, les travailleurs étrangers temporaires ». Division des affaires sociales, Service d'information et de recherche parlementaires, publication no2013-11, <http://www.parl.gc.ca/Content/LOP/ResearchPublications/2013-11-f.pdf> (Consulté le 31 décembre 2013).



Les travailleurs étrangers temporaires sont susceptibles d'être exploités et maltraités par leur employeur, et ce, en raison de leur statut temporaire, des restrictions à leur permis de travail, de la barrière de la langue et de l'isolement. Aucun système de réglementation fédéral n'est en place pour surveiller et faire respecter les conditions des programmes et les obligations des employeurs<sup>49</sup>.

Il y a donc un constat très clair qui est porté jusqu'aux membres de l'appareil législatif, et Mme Pang rappelle aussi qui est en charge des questions liées aux travailleurs migrants au Canada selon la *Loi constitutionnelle* de 1867<sup>50</sup>:

Le Parlement du Canada est responsable des lois et des procédures en matière d'immigration dans l'ensemble du pays, tandis que les législatures provinciales peuvent adopter des lois sur l'immigration dans leur territoire. L'entrée et l'expulsion des étrangers relèvent de la compétence fédérale, de même que les questions relatives à l'assurance-emploi et au droit criminel. Parallèlement, les étrangers sont protégés par les lois et les normes provinciales en matière d'emploi, de travail, d'éducation, de logement et de soins de santé.

C'est donc aux gouvernements fédéral et provinciaux qu'il revient d'apporter des réponses aux problèmes soulevés par les programmes d'immigration au Canada. Leurs compétences en la matière sont partagées, mais il faut souligner qu'en cas de conflits entre le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux sur l'attribution de compétences, alors la doctrine de la suprématie implique que les lois fédérales priment sur les lois provinciales.

Pour parvenir à gérer l'immigration, ce sont surtout des agences parapubliques provinciales de surveillance des droits des travailleurs qui, de fait, se sont impliquées afin d'assurer un minimum le respect des droits des travailleurs migrants. Il est certain qu'une décision de justice rendue par un Tribunal de Santé et de Sécurité au Travail ou d'une Cour Supérieure pourrait avoir un impact majeur sur la situation des travailleurs migrants. Néanmoins les pressions sont très fortes sur les travailleurs migrants victimes

---

<sup>49</sup> Ibid, p.9.

<sup>50</sup> Ibid, p.2.

d'abus afin qu'ils n'aillent pas jusqu'en justice, pouvant aller jusqu'à l'expulsion du territoire. De tels abus sont rarement révélés au public, mais divers documents consulaires ont permis d'établir sans conteste que de telles pratiques existent et à une échelle inquiétante. Le caractère éminemment confidentiel de ces documents, dont les auteurs nous ont expressément interdit d'y faire référence en détails, ne permet guère d'améliorer la situation. Il est alors important de voir qu'un organisme comme DTM, agissant de façon plus globale, peut conduire à de meilleurs résultats par une politique de petits pas sociaux s'appuyant sur de rares victoires judiciaires individuelles gagnées par ses partenaires<sup>51</sup>.

### **A. Juridictions et commissions provinciales**

Au Québec, la Commission des droits de la Personne et des droits de la Jeunesse a de cette façon un rôle significatif à jouer dans la défense des droits des travailleurs migrants<sup>52</sup>. En effet, l'article 71 de la Charte des Droits de la Personne du Québec explique que c'est à cette commission qu'il revient d'« assurer la promotion et le principe de [ses] principes »<sup>53</sup>. Ses principes étant bien sûr de garantir la protection et le respect des droits de la personne et de la jeunesse en général, qui incluent donc les travailleurs migrants. Cette Commission peut aller jusqu'au Tribunal des droits de la personne afin de défendre une victime de discrimination au Québec. Par ailleurs, plusieurs avis juridiques de la Commission ont permis une prise de conscience publique sur la situation problématique des travailleurs migrants au Québec<sup>54</sup>. En particulier il faut saluer ses

---

<sup>51</sup> PINAY-Organisation des femmes Philippines du Québec , « Justice served for Montreal live-in caregiver after long and arduous fight ». <http://pinayquebec.blogspot.ca/2010/02/justice-served-for-montreal-live-in.html> (Consulté le 31 décembre 2013).

<sup>52</sup> Interventions de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec concernant les travailleurs migrants, <http://www.cdpedj.qc.ca/fr/medias/notre-avis/Pages/travailleurs-migrants.aspx> (Consulté le 31 décembre 2013).

<sup>53</sup> Charte des Droits de la Personne du Québec, article 71. [http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/C\\_12/C12.HTM](http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/C_12/C12.HTM) (Consulté le 31 décembre 2013).

<sup>54</sup> CARPENTIER, Marie, « La discrimination systémique à l'égard des travailleuses et des travailleurs migrants ». Document adopté à la 574e séance de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, par sa résolution COM-574-5.1.1 du 9 décembre 2011. [http://www.cjf.qc.ca/userfiles/file/VE/CDPDJ\\_travailleurs-temporaires\\_Dec-2011.pdf](http://www.cjf.qc.ca/userfiles/file/VE/CDPDJ_travailleurs-temporaires_Dec-2011.pdf) (Consulté le 31 décembre 2013).

recommandations en 2008<sup>55</sup> puis 2010<sup>56</sup> afin de protéger au mieux les travailleuses migrantes domestiques employées avec un permis de travail temporaire. En cela, la Commission anticipait les positions avancées par le Comité de l'ONU pour la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille dans son Commentaire général numéro 1 sur les travailleurs domestiques migrants<sup>57</sup>. Il y est notamment affirmé cela pour garantir le respect du droit au Canada<sup>58</sup> :

Le Comité estime que les travailleurs domestiques migrants devraient pouvoir avoir accès aux tribunaux et autres mécanismes judiciaires, sans craindre d'être expulsés par voie de conséquence et que ceux d'entre eux qui souhaitent quitter un employeur abusif devraient, au besoin, avoir accès à un hébergement temporaire.

Dans cette tendance progressiste, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec a appliqué la récente et innovante jurisprudence basée sur le concept juridique de la discrimination systémique vis-à-vis des travailleurs migrants<sup>59</sup>. En l'espèce, il ne s'agissait que de savoir si les permis de chasses communautaires délivrés aux autochtones étaient discriminatoires, en se fondant sur la discrimination systémique. La discrimination systémique est un concept juridique désormais reconnu officiellement par les tribunaux<sup>60</sup> et le gouvernement du Canada pour qui il s'agit « d'une forme de discrimination qui relève d'un système, c'est-à-dire d'un ordre établi provenant de

---

<sup>55</sup> CAMPBELL, Christine, « La conformité de l'exclusion du domestique et du gardien de la protection automatique de la loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles à la Charte des droits et libertés de la personne ». Document adopté à la 540<sup>e</sup> séance de la des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, tenue le 9 décembre 2008, par sa résolution COM-540-5.1 [http://www.cdpcj.qc.ca/publications/domestique\\_protection\\_CSST.pdf](http://www.cdpcj.qc.ca/publications/domestique_protection_CSST.pdf) (Consulté le 31 décembre 2013).

<sup>56</sup> CARPENTIER, Marie, « L'applicabilité de la Charte des droits et libertés de la personne aux travailleurs migrants ». [http://www.cdpcj.qc.ca/publications/travailleurs\\_migrants\\_avis.pdf](http://www.cdpcj.qc.ca/publications/travailleurs_migrants_avis.pdf) (Consulté le 31 décembre 2013).

<sup>57</sup> Comité pour la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, « Observation générale numéro 1 sur les travailleurs domestiques migrants ». Adoptée en Février 2011. [http://www2.ohchr.org/english/bodies/cmw/docs/GC\\_Domestic\\_Workers\\_fr.doc](http://www2.ohchr.org/english/bodies/cmw/docs/GC_Domestic_Workers_fr.doc) (Consulté le 31 décembre 2013).

<sup>58</sup> Ibid, p.11.

<sup>59</sup> R. c. Kapp, [2008] 2 R.C.S. 483, 2008 CSC 41 <http://scc-csc.lexum.com/decisia-scc-csc/scc-csc/scc-csc/fr/item/5696/index.do> (Consulté le 31 décembre 2013).

<sup>60</sup> Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Gaz Métropolitain inc. (2008) [QCTDP] 24.

pratiques volontaires ou non, neutres en apparence, mais qui donne lieu à des écarts salariaux entre les emplois »<sup>61</sup>. L'avis juridique de la Commission s'attarde sur une série d'aspects discriminatoires propres à la structure des différents programmes de travailleurs étrangers temporaires administrés par le Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles, et fait le point sur le respect du droit constitutionnel en la matière au Canada et au Québec<sup>62</sup>. De plus, au niveau provincial toujours, la Commission des normes du travail du Québec peut intervenir pour faire la lumière sur des abus rapportés par des travailleurs migrants vis-à-vis du Code du travail<sup>63</sup>.

## **B. Juridictions et commissions fédérales**

Par ailleurs, au niveau fédéral il y a certes la Commission canadienne des droits de la personne chargée d'appliquer la Loi canadienne sur les droits de la personne<sup>64</sup> qui pourrait être utile pour défendre les droits des travailleurs migrants. Il faut cependant remarquer qu'à ce jour, cette Commission ne peut être utile que pour des situations particulières, car un groupe en tant que tel ne peut se voir reconnaître de droits sociaux et économiques au Canada. De fait, la Ligue des Droits et Libertés, qui a écrit un rapport sur « les chartes des droits et libertés au Canada et au Québec », résume la situation judiciaire délicate des groupes de travailleurs migrants :

Les tribunaux canadiens ont décidé que la liberté d'association garantie par les chartes appartient aux individus et non aux groupes. Si, par exemple, en vertu du droit à la liberté d'association protégé par la charte, un individu a le droit de faire

---

<sup>61</sup> Commission de l'équité salariale du Québec, « L'équité salariale : un salaire égal pour un emploi équivalent » <http://www.ces.gouv.qc.ca/realiserequite/regles/salaireegal.asp> (consulté le 31 décembre 2013).

<sup>62</sup> CARPENTIER, Marie, « La discrimination systémique à l'égard des travailleuses et des travailleurs migrants ». Document adopté à la 574e séance de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, par sa résolution COM-574-5.1.1 du le 9 décembre 2011. [http://www.cjf.qc.ca/userfiles/file/VE/CDPJ\\_travailleurs-temporaires\\_Dec-2011.pdf](http://www.cjf.qc.ca/userfiles/file/VE/CDPJ_travailleurs-temporaires_Dec-2011.pdf) (Consulté le 31 décembre 2013).

<sup>63</sup> TUAC, « La Commission des normes du travail du Québec aide les travailleurs agricoles migrants à apprendre à connaître leurs droits ». [http://tuac.ca/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2596:quebec-commission-helps-migrant-agriculture-workers-learn-rights&Itemid=6&lang=fr](http://tuac.ca/index.php?option=com_content&view=article&id=2596:quebec-commission-helps-migrant-agriculture-workers-learn-rights&Itemid=6&lang=fr) (Consulté le 31 décembre 2013).

<sup>64</sup>Loi canadienne sur les droits de la personne (L.R.C. (1985), ch. H-6), article 396.3. <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/H-6/rpdc.html> (Consulté le 31 décembre 2013).

partie d'une association syndicale, cela n'implique pas que l'association syndicale en question bénéficie de la protection de la charte pour exercer ses activités<sup>65</sup>.

En d'autres termes, si c'est bien reconnu que chaque travailleur migrant peut revendiquer ses droits, il n'est pas du tout aussi clair que l'ensemble des travailleurs migrants peut se voir reconnaître ses droits en tant que groupe distinct.

Dès lors, l'association DTM ne pourrait aller en justice pour défendre les droits des travailleurs migrants à se syndiquer par exemple. Dernièrement, il y a bien eu une décision de justice de la Cour Supérieure du Québec en faveur du droit d'association des travailleurs migrants<sup>66</sup>. Cependant, encore une fois, comme ces droits ne peuvent être revendiqués que par un particulier il n'est pas sûr que chaque travailleur migrant ait le courage et les ressources pour y arriver. De fait, cette victoire légale n'a pu aboutir que grâce aux ressources financières d'un syndicat ayant reçu des travailleurs migrants temporaires le mandat d'assurer leurs droits du travail. Il convient ici de noter la place prépondérante que prennent certains syndicats de travailleurs, œuvrant remarquablement pour des minorités peu visibles et qui sont confrontées à de nombreux obstacles juridiques et politiques. TUAC Canada (l'Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce – Canada) « est le plus grand syndicat du secteur privé au Canada. Il gère neuf centres de soutien pour travailleurs agricoles à travers le pays conjointement avec l'Alliance des travailleurs agricoles (ATA) »<sup>67</sup>. C'est ce syndicat qui est à l'origine de la décision de justice la plus récente favorable au droit d'association des travailleurs agricoles au Québec<sup>68</sup>.

---

<sup>65</sup> Ligue des Droits et Libertés, « Les Chartes des droits et libertés au Canada et au Québec », p.3. [http://liguedesdroits.ca/wp-content/fichiers/CHAR-2002-09-00-chartes\\_can\\_et\\_que.pdf](http://liguedesdroits.ca/wp-content/fichiers/CHAR-2002-09-00-chartes_can_et_que.pdf) (Consulté le 31 décembre 2013).

<sup>66</sup> L'Écuyer c. Côté (2013) [QCCS] 973 <http://www.jugements.qc.ca/php/decision.php?liste=73220998&doc=CBBAF684A083D42ADC61F6B780813E8D28123EA120548E7D4F5B869D1D903B84&page=5> (Consulté le 31 décembre 2013).

<sup>67</sup> Travailleurs et travailleuses Unies de l'Alimentation et du Commerce, Alliance des Travailleurs Agricoles, « L'ATA en bref ». [http://www.tuac.ca/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2003&Itemid=245&lang=fr](http://www.tuac.ca/index.php?option=com_content&view=article&id=2003&Itemid=245&lang=fr) (Consulté le 31 décembre 2013).

<sup>68</sup> Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce – Canada, communiqué. « Victoire des TUAC Canada pour les travailleurs agricoles du Québec » [http://www.tuac.ca/index.php?option=com\\_content&view=article&id=3316%3Aufew-canada-victory-for-](http://www.tuac.ca/index.php?option=com_content&view=article&id=3316%3Aufew-canada-victory-for-)

Cette décision de justice paraît tout à fait logique et consacre une étape importante pour les droits des travailleurs migrants agricoles dans la province car il leur reconnaît le droit de se syndiquer tout au long de l'année, même si l'hiver n'est pas une saison active pour le domaine agricole en général <sup>69</sup>:

La Cour Supérieure du Québec accueille l'argument des TUAC Canada et confirme une décision rendue subséquemment par la Commission des relations du travail selon laquelle *l'alinéa 5 de l'article 21* du Code du travail du Québec violait la Charte canadienne des droits et libertés. L'article empêchait les travailleurs agricoles de se syndiquer dans tout lieu de travail où moins de trois travailleurs étaient employés de façon continue.

Cet arrêt a été largement salué par l'association DTM qui a écrit une lettre ouverte à ce sujet :

Depuis près de 50 ans, cet alinéa limitait considérablement la syndicalisation des salarié-e-s des entreprises agricoles du Québec. En quelque sorte, l'une des plus anciennes discriminations législatives à l'endroit des travailleuses et travailleurs agricoles, tant locaux que dits étrangers temporaires ou migrants, est enfin judiciairement reconnue, malgré la bataille menée par certains<sup>70</sup>.

En un mot, il faut garder espoir que dans le futur les juridictions québécoises et canadiennes reconnaîtront et protégeront l'ensemble des droits des travailleurs migrants à leur juste mesure, au moins le droit national de se syndiquer et de bénéficier de conditions de travail respectueuses de la justice et de leur santé.

---

[quebec-agriculture-workers&catid=6%3Adirections-newsletter&Itemid=6&lang=fr](#) (Consulté le 31 décembre 2013).

<sup>69</sup> Ibid.

<sup>70</sup> Réseau d'appui aux travailleuses et travailleurs agricoles migrants au Québec, lettre ouverte au gouvernement du Québec pour saluer la décision de la Cour Supérieure du Québec sur le droit d'association des travailleurs migrants. Publiée le 12 mars 2013, <http://ratamqc.wordpress.com>, page d'accueil (Consulté le 31 décembre 2013).

## Conclusion

Bénéficiant du cadre très concret des cours que j'ai suivis et des travaux que j'ai pu écrire à l'Université de Sherbrooke pour mon master en droit international et politique internationale appliquée, j'ai résumé dans ce mandat de recherche quelques questions et problématiques sur le sujet des travailleurs migrants. Pour être plus précis, mes recherches ont porté tout d'abord sur le contexte légal des travailleurs migrants, notamment quels sont leurs droits au Canada et inversement quelles conditions de travail doivent être mises en place par les employeurs. Puis mon mandat de recherche s'est penché sur le rôle de l'Union des Producteurs Agricoles et de la Fondation des Entreprises en Recrutement de Main-d'œuvre agricole Étrangère dans le système administratif et économique d'immigration au Québec. Cela m'a permis de comprendre le poids significatif de ces deux institutions dans le développement et l'administration des programmes d'immigration dans le secteur agricole et pour les autres emplois peu spécialisés. Je me suis aussi penché sur les textes juridiques internationaux qui pourraient mieux protéger les droits des travailleurs migrants au Canada et ceux des membres de leurs familles demeurées dans leur pays d'origine.

Cependant, le Canada n'a signé que très peu de textes internationaux relatifs aux droits de l'homme, et aucun concernant précisément les droits économiques et sociaux des travailleurs migrants. Mes recherches ont alors rejoint les hypothèses formulées par l'association DTM mais aussi par d'autres associations comme j'ai pu le remarquer à l'occasion de plusieurs rencontres et colloques sur les travailleurs migrants. Toutefois, si de futures démarches judiciaires ne peuvent pas se fonder sur un traité international, différentes alternatives semblent possibles dans un avenir proche. En particulier, j'ai détaillé brièvement les possibilités ouvertes par la Cour Inter-Américaine des Droits de l'Homme et la Commission Inter-Américaine des Droits de l'Homme pour améliorer la situation des travailleurs migrants. Bien qu'il ne soit sans doute pas encore possible à l'heure actuelle de contraindre le gouvernement canadien à quoi que ce soit par ce biais, il est envisageable de contacter ces institutions pour participer à des rapports officiels sur la situation nationale des travailleurs migrants. Au final, il faut donc continuer à se

concentrer sur les recours nationaux, qu'ils soient administratifs, juridiques ou politiques. Même si les institutions fédérales pourraient offrir des possibilités, le gouvernement du Québec et les institutions provinciales en général du Québec paraissent, dans une certaine mesure, être plus ouverts à des avancées sociales en la matière. C'est pour cela que les travaux de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec doivent être considérés avec attention au cours des prochaines années. Bien que leurs derniers avis juridiques soient particulièrement intéressants et positifs pour l'amélioration des droits des travailleurs migrants au Canada, il faut tout de même rappeler que les enquêtes que cette Commission mène sont parfois. Un paradoxe que j'ai pu noter avec beaucoup d'intérêt puisque d'une part j'ai rencontré en personne Marie Carpentier de la division juridique de la Commission qui m'a expliqué l'importance de la commission. Et d'autre part, j'ai aussi pu rencontré et des représentants des plaignantes du cas Pinay qui justement tentent pour la première fois un recours devant la Cour Supérieure du Québec pour contester et obtenir réparation pour une enquête défailante menée par la Commission sur une agence de placement abusant de travailleuses migrantes ayant été admises au Québec à titre d'aide familiale<sup>71</sup>. Ces deux organisations luttent, chacune à leur manière, pour la promotion des droits individuels et collectifs des droits des migrants, mais cette confrontation judiciaire illustre le fait qu'obtenir la décision d'autorités contraignantes est un moyen parfois crucial de faire progresser la situation et doit donc être un objectif majeur pour les associations de travailleurs migrants et les organisations vouées à défendre leurs droits.

Quoi qu'il en soit, l'horizon de l'association DTM demeure ouvert : ses membres ont plusieurs projets de recherche (des articles, mémoires et thèses) qui seront publiés prochainement et détailleront sans aucun doute les différents sujets que j'ai abordés durant mon stage au sein de DTM. Ces documents permettront ensuite à DTM, en collaboration avec ses partenaires du monde associatif et syndical, de publier un rapport complet sur la situation au Québec et au Canada afin de mieux promouvoir et défendre les droits des travailleurs migrants.

---

<sup>71</sup> Jugement préliminaire de la Cour Supérieure du Québec confirmant que l'association Pinay a le droit d'aller devant le tribunal pour faire valoir le préjudice subi par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec. Décision rendue le 16 octobre 2012. [http://pinayquebec.blogspot.ca/2012\\_10\\_01\\_archive.html](http://pinayquebec.blogspot.ca/2012_10_01_archive.html) (Consulté le 31 décembre 2013).



## *Bibliographie et sources utilisées*

1. Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés (L.C. 2001, ch. 27), dernières modifications entrées en vigueur en décembre 2013. <http://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/I-2.5.pdf> (Consulté le 31 décembre 2013).
2. Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés (DORS/2002-227), dernières modifications entrées en vigueur en janvier 2014. <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-2002-227/> (Consulté le 31 décembre 2013).
3. Emploi et Développement social Canada, « Travailleurs étrangers temporaires ». [http://www.esdc.gc.ca/fra/emplois/travailleurs\\_etrangers/index.shtml](http://www.esdc.gc.ca/fra/emplois/travailleurs_etrangers/index.shtml) (Consulté le 31 décembre 2013).
4. Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés (L.C. 2001, ch. 27), dernières modifications entrées en vigueur en décembre 2013. <http://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/I-2.5.pdf> (Consulté le 31 décembre 2013).
5. Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, « Programme des travailleurs étrangers temporaires ». <http://www.tbs-sct.gc.ca/hidb-bdih/initiative-fra.aspx?Hi=39> (Consulté le 31 décembre 2013).
6. Union des Producteurs Agricoles, « Les travailleurs étrangers temporaires ». <http://www.ptet.upa.qc.ca/ScriptorWeb/scripto.asp?resultat=878338> (Consulté le 31 décembre 2013).
7. Commission des Normes du Travail du Québec – Léger Marketing, « Rapport d'analyse final - Sondage visant à évaluer les conditions de travail des salariés temporaires d'agences de placement de personnel et les pratiques de celles-ci ». Dossier 79083-0242 novembre 2012. [http://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/enquetes-et-recherches/Rapport-CNT79083-024\\_nov\\_2012\\_VF.pdf](http://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/enquetes-et-recherches/Rapport-CNT79083-024_nov_2012_VF.pdf) (Consulté le 31 décembre 2013).
8. Ministère de l'emploi et du développement social du Canada, « Embaucher des travailleurs étrangers temporaires », <http://www.rhdcc.gc.ca/fra/emplois/>

- [travailleurs\\_etrangers/agricole/saisonniers/index.shtml](http://www.edsc.gc.ca/fra/emplois/travailleurs_etrangers/agricole/saisonniers/index.shtml) (Consulté le 31 décembre 2013).
9. Emploi et Développement social Canada, « Programme des Travailleurs Étrangers Agricoles ».  
[http://www.edsc.gc.ca/fra/emplois/travailleurs\\_etrangers/agricole/saisonniers/index.shtml](http://www.edsc.gc.ca/fra/emplois/travailleurs_etrangers/agricole/saisonniers/index.shtml) (Consulté le 31 décembre 2013).
  10. Emploi et Développement social Canada, « Volet des professions spécialisées ».  
[http://www.edsc.gc.ca/fra/emplois/travailleurs\\_etrangers/specialisees/generale/index.shtml](http://www.edsc.gc.ca/fra/emplois/travailleurs_etrangers/specialisees/generale/index.shtml) (Consulté le 31 décembre 2013).
  11. Emploi et Développement social Canada, « Embaucher des aides familiaux résidants ».  
[http://www.edsc.gc.ca/fra/emplois/travailleurs\\_etrangers/aide\\_familiale/index.shtml](http://www.edsc.gc.ca/fra/emplois/travailleurs_etrangers/aide_familiale/index.shtml) (Consulté le 31 décembre 2013).
  12. Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles au Québec, « Salaire moyen : Rémunération hebdomadaire moyenne et Revenu personnel moyen disponible par habitant ». <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/avantages/economie-emploi/portrait-economique/salaire-moyen.html> (Consulté le 31 décembre 2013).
  13. Commission des Normes du Travail, « Projet d'intervention auprès des travailleurs agricoles étrangers Bilan d'une première expérience », p.4-5. Enquête effectuée en 2009. [http://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/enquetes-et-recherches/Sommaire\\_du\\_bilan\\_d\\_intervention\\_aupres\\_des\\_travailleurs\\_migrants.pdf](http://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/enquetes-et-recherches/Sommaire_du_bilan_d_intervention_aupres_des_travailleurs_migrants.pdf) (Consulté le 31 décembre 2013).
  14. Loi sur l'assurance-maladie du Québec, en vigueur au 1 janvier 2014 [http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=3&file=/A\\_29/A29R1.HTM](http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=3&file=/A_29/A29R1.HTM) (Consulté le 31 décembre 2013).
  15. Loi canadienne sur la santé, dernières modifications entrées en vigueur en juin 2013 <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/C-6/> (Consulté le 31 décembre 2013).
  16. Commission des normes du travail du Québec, « Travailleurs temporaires étrangers, connaissez-vous vos conditions de travail au Québec? »

- <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/bs2107234> (Consulté le 31 décembre 2013).
17. AgriCarrière, Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole, « Analyse et traitement des demandes des travailleurs temporaires étrangers », <http://www.agricarrieres.qc.ca/pages/Nouvelles/analyseettraitementdesdemandesdestravailleurs.aspx?lang=FR-CA> (Consulté le 31 décembre 2013).
18. Union des Producteurs Agricoles, Bulletin juin 2012 des Travailleurs Étrangers Temporaires, [http://www.ptet.upa.qc.ca/ScriptorBD/publication/994290/TET\\_Bulletin\\_juin2012\\_web%5B1%5D.pdf](http://www.ptet.upa.qc.ca/ScriptorBD/publication/994290/TET_Bulletin_juin2012_web%5B1%5D.pdf) (Consulté le 31 décembre 2013).
19. Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main d'œuvre, \_\_\_\_\_ modifiée \_\_\_\_\_ en 2007 [http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/D\\_8\\_3/D8\\_3.html](http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/D_8_3/D8_3.html) (Consulté le 31 décembre 2013).
20. Centres d'emplois agricoles du Québec, « Employeurs, normes sur les conditions de travail à respecter en agriculture », [http://www.emploiagricole.com/fr\\_employeurs.html](http://www.emploiagricole.com/fr_employeurs.html) (Consulté le 31 décembre 2013 ).
21. Fondation des Entreprises en Recrutement de Main-d'œuvre agricole Étrangère , « Notre organisme, profil » <http://www.fermequebec.com/index.php/notre-organisme/profil> (Consulté le 31 décembre 2013).
22. Fondation des Entreprises en Recrutement de Main-d'œuvre agricole Étrangère, « Notre organisme, notre mission» <http://www.fermequebec.com/index.php/notre-organisme/notre-mission> (Consulté le 31 décembre 2013).
23. GAYET, Anne-Claire, « La conformité des conditions de travail des travailleurs agricoles migrants au Québec avec l'article 46 de la Charte des droits et libertés de la personne interprétée à la lumière du droit international ». Revue Québécoise de Droit International, volume 23 [http://rs.sqdi.org/volumes/23\\_2-Gayet.pdf](http://rs.sqdi.org/volumes/23_2-Gayet.pdf) (Consulté le 31 décembre 2013).
24. Ressources humaines et Développement des compétences Canada, « Programme des travailleurs étrangers temporaires Statistiques sur les avis relatifs au marché

- du travail (AMT) »  
[http://www.rhdcc.gc.ca/fra/emplois/travailleurs\\_etrangers/statistiques\\_amt/index.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fra/emplois/travailleurs_etrangers/statistiques_amt/index.shtml) (Consulté le 31 décembre 2013).
- 25.** Rapport des TUAC Canada sur la situation des travailleurs agricoles migrants au Canada, 2006-2007, p.8-9.  
<http://www.tuac.ca/Theme/UFCW/files/PDF2007/StatusReportFR2007.pdf>  
(Consulté le 31 décembre 2013).
- 26.** Commission Inter-Américaine des Droits de l'Homme, « Présentation du Rapporteur spécial sur les droits des migrants ».  
<http://www.cidh.org/migrantes/migrantes.team.htm> (Consulté le 31 décembre 2013).
- 27.** Commission Inter-Américaine des Droits de l'Homme, « Fonctions du Rapporteur spécial sur les droits des migrants ».  
<http://www.cidh.org/Migrantes/migrantes.functions.htm> (Consulté le 31 décembre 2013).
- 28.** Organisation des États Américains, « Guide de procédure pour déposer une plainte ». <http://www.oas.org/en/iachr/docs/pdf/HowTo.pdf> (Consulté le 31 décembre 2013).
- 29.** Parlement du Canada, « L'adhésion du Canada à la Convention Américaine relative aux Droits de l'Homme ».  
[http://www.parl.gc.ca/content/sen/committee/372/huma/rep/rep04may03part1-f.htm#\\_ftn110](http://www.parl.gc.ca/content/sen/committee/372/huma/rep/rep04may03part1-f.htm#_ftn110) (Consulté le 31 décembre 2013).
- 30.** Chaire Hans et Tamar Oppenheimer en droit international public, « OAS Rights Body Rules Canada Must Give Individualized Determination to Refugee Claimants ». <http://oppenheimer.mcgill.ca/OAS-Rights-Body-Rules-Canada-Must?lang=en> (Consulté le 31 décembre 2013).
- 31.** Haut-Commissariat des Nations-Unies aux Droits de l'Homme, « Rapporteur spécial sur les droits de l'homme des migrants ».  
<http://www2.ohchr.org/french/issues/migration/rapporteur/> (Consulté le 31 décembre 2013).

- 32.** Comité sur les Droits des Travailleurs Migrants.  
<http://www2.ohchr.org/english/bodies/cmw/cmws15.htm> (Consulté le 31 décembre 2013).
- 33.** Organisation des Nations-Unies, Collection des Traités. Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille  
[http://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg\\_no=IV-13&chapter=4&lang=fr](http://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-13&chapter=4&lang=fr)  
(Consulté le 31 décembre 2013).
- 34.** Organisation des Nations-Unies, Collection des Traités. Accords internationaux auxquels est membre le Canada.  
<http://treaties.un.org/Pages/SearchResults.aspx?flag=Trait%C3%A9&tab=SEARCH>  
(Consulté le 31 décembre 2013).
- 35.** Haut-Commissariat des Nations-Unies aux Droits de l'Homme, « Rapporteur spécial sur les droits de l'homme des migrants ». Normes internationales concernant les droits humains des Travailleurs Migrants.  
<http://www2.ohchr.org/french/issues/migration/rapporteur/standards.htm>  
(Consulté le 31 décembre 2013).
- 36.** Protocole facultatif au Pacte international relatif aux droits civils et politiques.  
<http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/OPCCPR1.aspx> (Consulté le 31 décembre 2013).
- 37.** Protocole facultatif au Pacte international relatif aux droits civils et politiques,  
<http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/OPCESCR.aspx> (Consulté le 31 décembre 2013 ).
- 38.** Haut-Commissariat des Nations-Unies aux Droits de l'Homme, « Procédure de plainte au rapporteur spécial ».  
<http://www2.ohchr.org/french/issues/migration/rapporteur/complaints.htm>  
(Consulté le 31 décembre 2013).
- 39.** Organisation Internationale du Travail, Ratification des Conventions de l'OIT par le Canada.  
[http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:102582](http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102582) (Consulté le 31 décembre 2013).

- 40.** Organisation Internationale du Travail, Contrôle de l'application des normes internationales du travail pour Canada  
[http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110\\_COUNTRY\\_ID,P11110\\_CONTEXT:102582,SC](http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID,P11110_CONTEXT:102582,SC) (Consulté le 31 décembre 2013).
- 41.** Procédures spéciales en vigueur pour l'examen des plaintes en violation de la liberté syndicale au sein de l'Organisation internationale du Travail  
[http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:62:0::NO:62:P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2565060:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2565060:NO)  
(Consulté le 31 décembre 2013).
- 42.** GAYER, Anne-Claire, « Droit international des droits de la personne et travailleurs migrants temporaires au Canada : font-ils bon ménage ? ». Communication au Centre de Recherche en Droit Public de l'Université de Montréal, le 15 octobre 2009.  
<http://www.crdp.umontreal.ca/fr/actualites/519.html> (Consulté le 31 décembre 2013 08 décembre 2013).
- 43.** PANG Melissa, « Étude générale, les travailleurs étrangers temporaires ». Division des affaires sociales, Service d'information et de recherche parlementaires, publication no2013-11,  
<http://www.parl.gc.ca/Content/LOP/ResearchPublications/2013-11-f.pdf>  
(Consulté le 31 décembre 2013 08 décembre 2013).
- 44.** PINAY-Organisation des femmes Philippines du Québec , « Justice served for Montreal live-in caregiver after long and arduous fight ».  
<http://pinayquebec.blogspot.ca/2010/02/justice-served-for-montreal-live-in.html>  
(Consulté le 31 décembre 2013 ).
- 45.** Interventions de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec concernant les travailleurs migrants,  
<http://www.cdpedj.qc.ca/fr/medias/notre-avis/Pages/travailleurs-migrants.aspx>  
(Consulté le 31 décembre 2013).

46. Charte des Droits de la Personne du Québec, article 71. [http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/C\\_12/C12.HTM](http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/C_12/C12.HTM) (Consulté le 31 décembre 2013).
47. CAMPBELL, Christine, « La conformité de l'exclusion du domestique et du gardien de la protection automatique de la loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles à la Charte des droits et libertés de la personne ». Document adopté à la 540<sup>e</sup> séance de la des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, tenue le 9 décembre 2008, par sa résolution COM-540-5.1 [http://www.cdpedj.qc.ca/publications/domestique\\_protection\\_CSST.pdf](http://www.cdpedj.qc.ca/publications/domestique_protection_CSST.pdf) (Consulté le 31 décembre 2013).
48. CARPENTIER, Marie, « La discrimination systémique à l'égard des travailleuses et des travailleurs migrants ». Document adopté à la 574<sup>e</sup> séance de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, par sa résolution COM-574-5.1.1 du le 9 décembre 2011. [http://www.cjf.qc.ca/userfiles/file/VE/CDPDJ\\_travailleurs-temporaires\\_Dec-2011.pdf](http://www.cjf.qc.ca/userfiles/file/VE/CDPDJ_travailleurs-temporaires_Dec-2011.pdf) (Consulté le 31 décembre 2013).
49. Comité pour la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, Commentaire général numéro 1 « les travailleurs domestiques migrants ». [http://www2.ohchr.org/english/bodies/cmw/docs/GC\\_Domestic\\_Workers\\_fr.doc](http://www2.ohchr.org/english/bodies/cmw/docs/GC_Domestic_Workers_fr.doc) (Consulté le 31 décembre 2013).
50. R. c. Kapp, [2008] 2 R.C.S. 483, 2008 CSC 41 <http://scc-csc.lexum.com/decisia-scc-csc/scc-csc/scc-csc/fr/item/5696/index.do> (Consulté le 31 décembre 2013).
51. Loi canadienne sur les droits de la personne (L.R.C. (1985), ch. H-6), article 396.3. <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/H-6/rpdc.html> (Consulté le 31 décembre 2013).
52. Ligue des Droits et Libertés, « Les Chartes des Droits et Libertés au Canada et au Québec ». ISBN : 2-920-549-06-5, 09 / 2002, [http://liguedesdroits.ca/wp-content/fichiers/CHAR-2002-09-00-chartes\\_can\\_et\\_que.pdf](http://liguedesdroits.ca/wp-content/fichiers/CHAR-2002-09-00-chartes_can_et_que.pdf) (Consulté le 31 décembre 2013).

53. L'Écuyer c. Côté (2013) [QCCS] 973  
<http://www.jugements.qc.ca/php/decision.php?liste=73220998&doc=CBBAF684A083D42ADC61F6B780813E8D28123EA120548E7D4F5B869D1D903B84&page=5> (Consulté le 31 décembre 2013).
54. Travailleurs et travailleuses Unies de l'Alimentation et du Commerce, Alliance des Travailleurs Agricoles, « L'ATA en bref ». [http://www.tuac.ca/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2003&Itemid=245&lang=fr](http://www.tuac.ca/index.php?option=com_content&view=article&id=2003&Itemid=245&lang=fr) (Consulté le 31 décembre 2013).
55. Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce – Canada, communiqué. « Victoire des TUAC Canada pour les travailleurs agricoles du Québec » [http://www.tuac.ca/index.php?option=com\\_content&view=article&id=3316%3Aufcw-canada-victory-for-quebec-agriculture-workers&catid=6%3Adirections-newsletter&Itemid=6&lang=fr](http://www.tuac.ca/index.php?option=com_content&view=article&id=3316%3Aufcw-canada-victory-for-quebec-agriculture-workers&catid=6%3Adirections-newsletter&Itemid=6&lang=fr) (Consulté le 31 décembre 2013).
56. Réseau d'appui aux travailleuses et travailleurs agricoles migrants au Québec, lettre ouverte au gouvernement du Québec pour saluer la décision de la Cour Supérieure du Québec sur le droit d'association des travailleurs migrants. Publiée le 12 mars 2013, <http://ratamqc.wordpress.com> (Consulté le 31 décembre 2013).
57. Jugement préliminaire de la Cour Supérieure du Québec confirmant que l'association Pinay a le droit d'aller devant le tribunal pour faire valoir le préjudice subi par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec. Décision rendue le 16 octobre 2012. [http://pinayquebec.blogspot.ca/2012\\_10\\_01\\_archive.html](http://pinayquebec.blogspot.ca/2012_10_01_archive.html) (Consulté le 31 décembre 2013).