Lien fixe des travailleurs agricoles temporaires avec leur employeur : un obstacle au droit à des conditions de travail justes et raisonnables

Anne-Claire GAYET

Agente du domaine 5, Centre Métropolis du Québec

LLM, MSc, candidate au BCL/LLB

McGill University

Plan de la présentation

- Origines du lien fixe avec l'employeur
- Effets du lien fixe
- Interprétation de l'article 46 de la Charte québécoise:
  - Dans la jurisprudence
  - En droit international
- Implications pour les programmes de travailleurs agricoles saisonniers

Origines du lien fixe (*tied-work permit*) : la *pénurie* de main-d'œuvre agricole

- Depuis 1950', essor du secteur horticole (fruits et légumes) et besoin accru de main-d'œuvre mais
  - Baisse du nombre d'enfants par famille
  - Exode rural
  - Conditions de travail difficiles et peu améliorées au fil des ans

Origines du lien fixe : la *pénurie* de main-d'œuvre agricole

- Dès 1947, recrutement formel de travailleurs parmi les *im*migrants
  - D'arrivée récente, au statut précaire, ou
  - Sélectionnés à cette fin à l'étranger
- Jusqu'à la création du PTAS (***Seasonal Agricultural Worker Program***) en 1966
- Et du PTPQ en 2003 (***Temporary Foreign Worker Program***)

=> *pénurie* chronique de main-d'œuvre, quantitative ou ***qualitative***?

Objet du lien fixe avec l’employeur

- Exigence contractuelle:
  - Emploi, employeur et durée spécifiés sur le visa
  - À la fin de l’emploi, obligation de quitter le Canada le plus vite possible
  - Pas de possibilité de changer librement d’employeur

- Dérogation aux règles habituelles d’immigration canadienne

Effets du lien fixe

1. Facteur aggravant de la vulnérabilité de base des travailleurs agricoles
   - *Dunmore c Ontario*, *(AG)*, [2001] 3 RCS 1016
   - *TUAC* c. *L'Écuyer & Locas,* [2010] QRCCT 0191 [en appel]

2. Pas de liberté de mouvement sur le marché du travail; possibilité d'être « transféré » à un autre employeur

Effets du lien fixe (2)

3. Dépendance légale du travailleur vis-à-vis de son employeur

   – Risque de rapatriement anticipé sans recours effectif

   – Comportement soumis

Effets du lien fixe (3)

4. Dépendance financière

   – Dépenses réalisées par les travailleurs avant le début de l’emploi

   – Pratique de la nomination : risque de « blacklisting »

Effets du lien fixe (4)

5. Domination psychologique
   - Handicap linguistique
   - Séparation des familles comme facteur aggravant de vulnérabilité
   - Incitation à ne pas se plaindre, pourtant
     - Faibles normes de logement définies par FERME (*Fondation des entreprises en recrutement de main-d'œuvre étrangère*)

Article 46 de la Charte québécoise

« Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des *conditions de travail justes et raisonnables* et qui *respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique*. »

Interprétation de l'art 46

A. Dans la jurisprudence

1. Intrinsèquement lié à la dignité du travailleur
   - *CDPDJ c Épicerie Boucherie Saint-Antonin*, [2005] TDP

2. Protège l'intégrité *physique et psychologique Québec*
   - *PG* c. *Roy*, [2009] CS

3. Intention caractérisée de nuire au demandeur et conduite abusive de la part de l'employeur
   - *Ghattas* c. *École nationale de théâtre du Canada*, [2006] CS

Interprétation de l’art 46

B. Par le droit international des droits de la personne (DIDP, *International HR Law*)

- Charte québécoise largement inspirée du DIDP

- Valeur interprétative du DIDP varie selon la nature de l’instrument international invoqué, et selon son statut de ratification/signature par le Canada

Increased value of international law in domestic law since *Baker*

Baker v. Canada (Minister of Citizenship and Immigration), [1999] SCC, para 70:

« the values reflected in international human rights law may help inform the contextual approach to statutory interpretation and judicial review ».

International instruments useful to interpret art 46 of the QC Charter

- ***Universal HR Declaration* 1948** (UDHR)
  - *Customary law*: presumed to be directly incorporated into Canadian Law

  => Determinant value

- ***International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*** (ICESCR)
  - ratified by Canada (1976) *without reservation*

  => Determinant value
  - Comments of its Monitoring Body => soft law

- **International Labour Organization Conventions (ILO – OIT)**
  - C111 ***Discrimination (Employment and Occupation) Conv***, 1958
    - ratified by Canada 1964
  - C143 ***Migrant Workers Convention***, 1975
    - Not ratified by Canada (23 State Parties)
    - Informative value
  - C155 ***Occupational Safety and Health Conv***, 1981
    - Not ratified by Canada (56 S.P.) => informative
  - C184 ***Safety and Health in Agriculture Conv***, 2001
    - Not yet ratified by Canada

- ***International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families*** (ICPRMW)
  - Entry into force 2000
  - 44 State Parties including transit and destination countries (Argentina, Turkey, Mexico)
  - Not ratified by Canada => informative value

Interpretation of art 46

- *Inherent to* ***human dignity*** and related to ***decent work***
  - Art 23 UDHR
  - Art 6 and 7 ICESCR
  - Art. 64.1 and 2 ICPRMW

- *Economic and social rights are* ***justiciable***
  - Art 2 ICESCR => obligations to *respect*, *protect* and *fulfil*

Interpretation of art 46: *respect of civil rights*

- Right to an effective access to justice, to a system of appeal
  - ICPMW, art 54. 2: <u>If a migrant worker claims that the terms of his work contract have been violated by his employer</u>, he shall have the <u>right to address his case to the competent authorities of the State of employment</u>
  - on terms provided for in the *International Covenant on Civil and Political Rights*, ratified by Canada in 1976.

Interpretation of art 46: *protection against arbitrary decisions of deportation*

- Loss of employment (or anticipated end of contract) should not necessarily lead to withdrawal of their authorization of residence
  - C143, art 8

Interpretation of art 46 : *Health, integrity, security*

- Comprehensive definition of health: *physical and mental*
  - C155, art 3e
  - ICESCR, art 12 and its comment by its monitoring body

- Right not to expose oneself to dangerous working conditions, without suffering any disadvantage because of it
  - C184, art 8
  - C155, art 13

Interpretation of art 46 :
The right to free choice of employment

- Right of the State ***to limit the choice of employment*** *to* ***limited categories***, ***but not to specific employers*** *and* ***for a maximum of*** **2 years**
- Restricted access to limited categories of employment **only** where it is necessary ***in the interests of the State***.

- Guarantee of **free choice of employment after 2 y. of lawful residence in the country**
  - C143, art 14 and ICPMWR, 52.3.a

Interpretation of art 46 :
The right to geographic mobility

- Right to ***liberty of movement*** *in the territory of the State of employment* and ***freedom to choose their residence***
  - ICPMW, art. 39
  - C143, art 18
- No restriction except those that are
  - provided by law
  - necessary to protect *national security, public order, public health or morals*, or the rights and freedoms of others

Implications pour les programmes de travailleurs agricoles saisonniers

Violations de l'art 46:

- Lien fixe limite la mobilité sur le marché du travail, à *un employeur*
- Manque d'accès à la justice
- Normes de logement/ travail souvent *insuffisantes*
- Flexibilité des travailleurs pour l'employeur mais pas de réciproque

Une solution conforme au DIDP

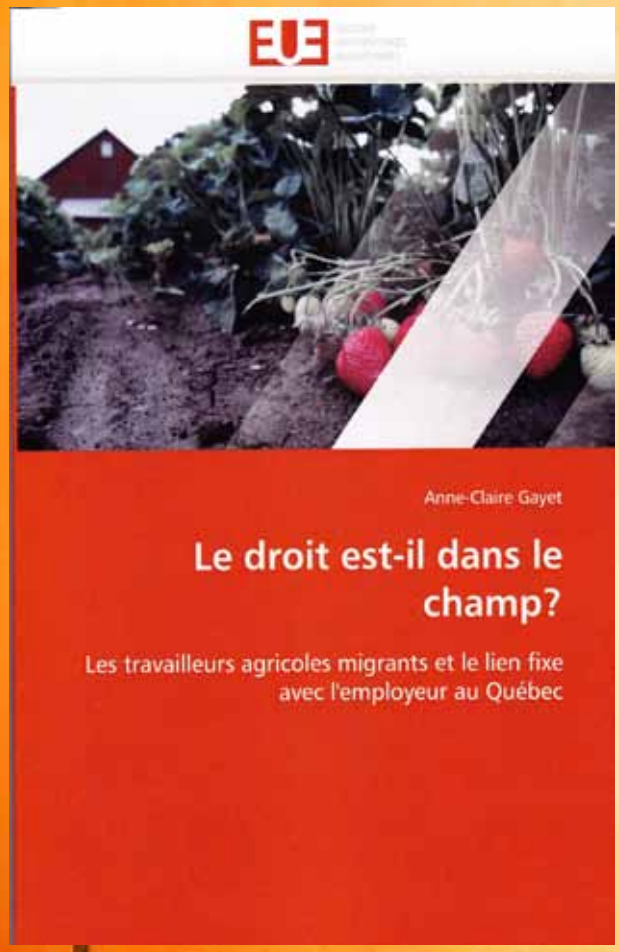
- Permis de travail émis pour une *durée déterminée* dans le *secteur agricole*, pour une *province*, mais *sans sujétion à un employeur précis*

- Permis doit être ouvert après 2 ans

Conclusions

- Besoin d’action politique et judiciaire:
  - Responsabilisation accrue des acteurs privés (FERME, employeurs) et publics (féd, prov) et des gouvernements des pays sources
  - Plus grand contrôle des conditions de travail et de vie des travailleurs
  - Modification des permis de travail accordés en prenant en compte les engagements internationaux du Canada en matière de droits de la personne

Thank you for your attention



Anne-Claire Gayet,
Le droit est-il dans le champ? Les travailleurs migrants et le lien fixe avec l'employeur au Québec,
Éditions universitaires européennes,
janvier 2011