

CANOS

À LA PIGE



MARS 2010

La Norme

Les gardiens-nes de personnes et les domestiques

(Détails en page 6)

La Revendication

La ratification de la Convention des Nations Unies sur les droits des travailleurs migrants et des membres de leur famille.

(Détails en page 6)

Comité d'action des non-syndiqués
39 rue Bellerive local 210
Trois-Rivières, Qc
G8T 6J4
819-373-2332
infodroit@canosmauricie.org
www.canosmauricie.org

DANS CE NUMÉRO

| | |
|--|-------------|
| Éditorial | P. 2 |
| Crise économique, chômage, insécurité et travailleurs migrants | P. 3 |
| Les servantes de la mondialisation | P. 4 et 5 |
| Les différents programmes | P. 7-8-9-10 |
| Liens utiles | P. 11 |
| On s'amuse un peu | P. 12 |
| Calendrier | P. 14 et 15 |

ÉDITORIAL: LA MIGRATION DES MAINS D'OEUVRES

Le 15 janvier dernier j'assistais, en compagnie d'un membre du conseil d'administration, à un séminaire sur les phénomènes de migration des main d'œuvre organisé par la Coalition internationale de solidarité ouvrière (CISO).

Lors de cette activité, nous avons eu la chance d'entendre des conférenciers qui nous ont présenté de nombreuses facettes et enjeux de la migration de la main d'œuvre. Ces exposés nous ont permis d'alimenter notre réflexion et de mieux comprendre les réalités vécues par ces personnes, hommes et femmes, appelés à s'expatrier temporairement pour assurer leur subsistance, mais surtout celle de leurs familles.

Ce phénomène est complexe, encadré par des lois, des programmes, des partages de compétences entre les paliers de gouvernement, par des accords entre les États. Parfois, les conditions dans lesquelles ces travailleurs étrangers sont appelés à travailler sont difficiles. Parfois aussi, elles se rapprochent de l'esclavage. Ils ne parlent pas notre langue, ne connaissent pas nos lois du travail et deviennent donc une main d'œuvre exploitable, et sans réel recours.

Bien que les travailleurs du Sud, mexicains ou guatémaltèques, ne soient visibles dans notre région que depuis très peu de temps, les phénomènes de migration pour le travail existent depuis très longtemps.

Nous sommes toutes et tous, des migrants. Nous migrons à l'intérieur d'un territoire déterminé, d'une ville à l'autre, d'une province à l'autre et parfois vers d'autres pays, pour occuper un emploi dans notre sphère d'activité. Peu d'entre nous, habitons la même municipalité que nos quatre grands-parents. La migration est nécessaire, elle est, pour François Crépeau, de l'Université McGill, source de développement social, mais aussi économique.

Lorsque nous migrons sur notre territoire national, à l'intérieur du Canada, nous parlons de mobilité de la main d'œuvre. Il s'agit du même phénomène, à plus petite échelle, tout simplement.

Les travailleurs migrants, venus du Sud, ou d'ailleurs dans le monde, voient leurs déplacements plus réglementés que les nôtres. Ils se font à l'intérieur d'un cadre législatif et de programmes gouvernementaux. Donc, des lois, des règlements et des programmes définissent leurs modalités d'embauche, leurs conditions de travail et leur mobilité sur le terri-

toire du pays d'accueil et entre entreprises les embauchant.

D'abord, la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés (gouvernement fédéral) chapeaute les différentes modalités des programmes. Les trois principaux programmes qui permettent l'embauche de travailleurs étrangers temporaires au Canada sont le Programme des aides familiales résidentes (PAFR), le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) et le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET). Chacun définit ses modalités d'embauche, les obligations de l'employeur et du travailleur, la durée possible du séjour et la possibilité ou non de faire une demande de résidence permanente. Parfois, à l'intérieur d'un même programme, certaines catégories de travailleurs se voient refuser certains avantages.

Pour les travailleurs qui sont embauchés par des employeurs québécois, en plus des critères des programmes fédéraux, ils doivent obtenir un certificat du Québec pour avoir accès au travail.

Ces migrants jouent un rôle important dans notre société. Ils comblent nos besoins. Ils occupent des emplois économiquement non reconnus, ils nous permettent d'acheter des fruits et des légumes à des prix beaucoup plus bas. Nous n'accepterions pas de travailler 12 à 15 heures par jour, beau temps mauvais temps, pour un salaire très près du salaire minimum, à nous éreinter dans les champs.

Nous ne plaçons plus nos jeunes filles comme domestiques dans des familles mieux nanties pour qu'elles soutiennent leurs familles. Au détriment de leur santé, de leur dignité et parfois même, de leur intégrité physique. Maintenant, les familles mieux nanties font venir ces jeunes filles d'ailleurs. Elles leur confient enfants, parents âgés et entretien ménager, et en leur imposant l'obligation de demeurer chez leur employeur. Souvent, ces femmes laissent dans leur pays d'origine enfants et mari pour plusieurs années.

Des collaborations spéciales vous permettront d'en apprendre plus, et nous l'espérons, de mieux cerner les enjeux de la migration des main d'œuvre.

Bonne lecture, si ce numéro vous fait réagir faites-nous parvenir vos commentaires au:

canos@canosmauricie.org ou par la poste au 39, rue Bellerive, Trois-Rivières (Québec) G8T 6J4.

Au plaisir de vous lire,

Marie-Josée Magny, coordonnatrice

CRISE ÉCONOMIQUE, CHÔMAGE, INSÉCURITÉ ET TRAVAILLEURS MIGRANTS

Par Marie-Josée Magny

En contexte de crise économique, de chômage élevé et d'insécurité financière, nous sommes nombreux et nombreuses à nous questionner sur la venue de travailleurs étrangers pour combler des emplois chez nous. Certains croient que nous devrions forcer les assistés sociaux à occuper ces emplois, mais peu d'entre nous se questionnent sur le pourquoi de ces pénuries de main d'œuvre locale. Hé oui, pénurie de main d'œuvre, il doit y en avoir pour que les entreprises aient accès aux programmes des travailleurs étrangers temporaires et agricoles saisonniers.

Donc, pénurie de main d'œuvre, c'est le mot clé pour l'embauche de travailleurs migrants. Des emplois que l'on a tenté de combler localement, et qui sont toujours libres. Les employeurs doivent le démontrer avant d'avoir accès à l'un ou l'autre des programmes d'accueil de travailleurs étrangers. La question qui est soulevée, et à laquelle nous n'avons toujours pas de réponse réelle c'est la définition de « pénurie de main d'œuvre ». Certains programmes considèrent qu'après une semaine d'affichage du poste, sans arriver à le combler, c'est suffisant pour parler de pénurie de main d'œuvre dans certains secteurs. Mais comment se fait-il que malgré des taux de chômage élevés nous ayons des pénuries de main d'œuvre ? Prend-t-on le temps de se questionner sur les conditions de travail dans ces milieux ?

Beaucoup de questions, peu de réponses ! Le comité sur le travail migrant du Front de défense des non-syndiqués s'attarde aux problèmes de respect des droits de ces travailleurs. Pourquoi ? Parce qu'ils sont détenteurs de droits, et que ces droits sont difficilement accessibles en raison de plusieurs barrières : la langue, la peur d'être rapatrié, l'espoir de meilleures conditions de vie pour leur famille, les menaces et les abus de certains employeurs...

Un travailleur étranger est beaucoup plus malléable et servile qu'un travailleur québécois qui connaît ses droits. Les pays importateurs de main d'œuvre comme le Canada, n'ont pas ratifié la convention internationale sur les droits des migrants et des membres de leur famille. Pourquoi ? Probablement parce que se voir dans l'obligation de donner des droits à ces personnes, rendrait beaucoup moins intéressante leur venue chez nous. Pourtant, bon an mal an, ces travailleurs reviennent chez nous. La pénurie n'est donc pas temporaire. Pourquoi ne pas leur permettre de venir ici, avec leur famille, de façon permanente ?

Les différents programmes créent des disparités parfois importantes entre les travailleurs étrangers, selon le programme par lequel ils ont été embauchés. Parfois même, entre travailleurs d'un même programme, du seul fait de l'emploi spécialisé ou non spécialisé, et ce même si la pénurie de main d'œuvre est permanente.

La situation des travailleurs et travailleuses migrant-es est pour nous un dossier à approfondir. Mais pour l'instant, accueillons avec respect ces travailleurs et ces travailleuses qui viennent chez nous faire un travail essentiel au maintien de nos conditions de vie. Ils et elles nous permettent d'obtenir à des prix encore abordables, des produits frais de chez nous. Ils et elles contribuent au développement de notre société, sans avoir nécessairement le « droit » de s'y intégrer de façon permanente. Et ce, malgré la permanence du besoin de leur séjour chez nous. Surtout, ne les excluez pas, vous les rendriez encore plus vulnérables. Nous avons la chance d'avoir des mesures et des programmes sociaux qui peuvent nous permettre de nous en sortir sans nous exiler, ouvrons notre porte à ces temporaires qui n'ont pas cette chance et qui veulent améliorer leur vie, mais surtout celle de leur famille.

LES « SERVANTES DE LA MONDIALISATION » : QUI SONT LES AIDES FAMILIALES? COLLABORATION SPÉCIALE DE L'ASSOCIATION DES AIDES FAMILIALES DU QUÉBEC (AAFQ)

Connaissez-vous ces femmes qui travaillent chez des particuliers pour un salaire minimum et que certains qualifient de « bonnes à tout faire »? Le travail des « domestiques », qui s'avère à être une dénomination désuète, et que l'on qualifie dans les lois du gouvernement canadien et dans le milieu communautaire « d'aides familiales », existe depuis bien longtemps. On peut penser à l'époque des monarchies ou des Empires où les riches bourgeois avaient à leur emploi des nombres incroyables de domestiques vivant généralement sur leurs terres. Ce régime a survécu aux bouleversements des derniers siècles et il existe encore aujourd'hui, dans plusieurs grandes villes du monde, notamment à Montréal. Ayant changé de couleurs et de forme, le fond est resté le même.

Ces femmes, que le gouvernement fédéral a accepté de nommer « aides familiales » (mais qui tombe toujours sous la définition de « domestique » dans la *Loi sur les normes du travail*, « LNT ») parviennent aujourd'hui majoritairement des Philippines et sinon, elles arrivent

d'un peu partout : Afrique, Amérique latine et autres pays asiatiques. Au départ, ces femmes étaient surtout d'origine britannique, les « nannies », et elles n'avaient généralement aucune difficulté à s'intégrer en raison de la langue et la religion communes. Elles se sont rapidement moulées à la société canadienne en se mariant et en devenant mères. Par la suite, dans les années 50, le gouvernement canadien est allé chercher cette main d'œuvre dans les Caraïbes notamment en Jamaïque et aux Barbades. Ces femmes étaient sous menace constante de se faire expulser en raison d'une entente signée avec ces gouvernements qui prévoyait que le Canada se réservait le droit des les renvoyer dans leur pays, au frais de ce dernier, si jamais elles n'accomplissaient pas bien leur travail, ou s'avéraient « inaptes à accomplir le travail domestique ». Peu à peu, on a vu apparaître un régime fédéral qui institutionnalisait la migration des aides familiales étrangères.

Depuis 1992, c'est par le biais du *Programme concernant les aides familiaux résidents* (PAFR)

qu'elles réussissent à venir s'installer au Canada. Généralement munies de diplômes universitaires ou collégiaux, ces femmes acceptent d'exercer un métier moins qualifié pour pouvoir partir vivre à l'étranger et ainsi contribuer au soutien financier de leurs familles. Or, la façon dont ce programme est construit engendre de nombreux problèmes, entre autres, au niveau de l'immigration et des normes du travail.

D'ailleurs le *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* (RIPR) est très clair à l'effet qu'elles ont l'obligation de vivre chez leur employeur. Sans ce, elles ne respectent pas les conditions de séjour et peuvent se voir refuser la résidence permanente, voir même renvoyer dans leur pays avant la fin du programme. Imaginez que vous quittez votre famille et votre pays pour aller vivre chez des inconnus pour un salaire de 9.00\$ de l'heure, lorsqu'il est respecté, et qu'en principe, vous vous êtes engagé pour des semaines normales de travail ou quelques heures supplémentaires qui doivent vous être payées. Qui vérifie le res-

LES « SERVANTES DE LA MONDIALISATION » : QUI SONT LES AIDES FAMILIALES? (SUITE DE LA PAGE 4)

pect de ces exigences dans un contexte réel car vous ne pouvez pas nécessairement quitter votre lieu de travail lorsque 17heures a sonné.

De plus, les aides familiales résidentes sont exclues de plusieurs protections conférées par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP), elles n'ont aucun droit de négociation collective ou de syndicalisation et obtiennent difficilement l'assurance-emploi ou la protection en cas d'accident au travail ou de retrait préventif car elles ne sont pas considérées comme des travailleuses.

Force est de constater que toutes ces conditions et ces obligations ne s'accompagnent pas d'un équilibre au niveau des droits. Elles contribuent à fragiliser ces femmes et créent une situation de dépendance pour l'aide familiale vis-à-vis de son employeur. À leur place, si vous étiez victime d'une agression, d'une discrimination ou d'une injustice quelconque, dénonceriez-vous votre em-

ployeur? En posant ce geste, vous risquez de ne pas pouvoir compléter le programme et de ne jamais obtenir la résidence permanente. Or, préféreriez-vous tout simplement vous taire et encaisser le tout? Voilà la situation dans laquelle ces femmes se retrouvent et voilà pourquoi rares sont celles qui crient tout haut les injustices qu'elles vivent.

L'Association des aides familiales du Québec est un organisme communautaire qui travaille, depuis 35 ans, à soutenir et à défendre ces femmes. En outre, *l'Association* exerce des pressions politiques afin que des conditions de travail humaines et le respect de la dignité de ces femmes soient au cœur des politiques et des programmes qui leurs sont destinées. En début de cette année, Marjorie, une jeune femme dans la vingtaine, arrive aux bureaux de *l'Association* avec un sourire éblouissant; elle nous informe qu'elle n'avait plus les mains liées...elle venait d'obtenir sa résidence permanente!

En décembre 2009, le ministre de la Citoyenneté, de l'Immigration et du Multiculturalisme a déposé un projet de loi au Parlement. Ce projet de loi vise à assouplir certaines exigences du programme afin de permettre à un plus grand nombre d'aides familiales de compléter le PAFR de manière efficace. Ce projet de loi, s'il est accepté, constituerait un petit pas vers l'avant pour ces femmes, qui aujourd'hui, sont environ 19 000 au Québec.

Leila Sadeig, étudiante en droit
Me Nalini Vaddapalli, coordinatrice de l'AAFO



LA NORME: DOMESTIQUE OU GARDIEN-NE DE PERSONNE? CE QUE PRÉVOIT LA LOI

On mélange parfois les gardiens-nes de personnes et les domestiques. En effet, il peut y avoir certaines ressemblances au niveau des tâches effectuées. Mais le contexte dans lequel le travail s'accomplit amène quelques différences en ce qui a trait à l'application de la Loi sur les normes du travail (LNT).

Les gardiens-nes de personnes

Selon la LNT, les gardiens-nes de personnes sont des salariés-es dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant ou d'une personne malade, âgée ou handicapée, au domicile de cette personnes. Les gardiens-nes de personnes peuvent effectuer certaines tâches ménagères, qui ont un lien direct avec les besoins immédiats de la personnes dont ils et elles ont soin.

Dans ce contexte, les gardiens-nes de personnes ont droit à l'application de toutes les dispositions de la LNT, à l'exception du temps supplémentaire. Donc peu importe le nombre d'heures de travail effectuées dans la semaine, leur rémunération sera toujours versée à temps simple.

Cependant, si le travail du ou de la gardien-ne de personne est effectué de façon ponctuelle (sans horaire de travail établi), ou encore dans un contexte d'entraide familiale ou communautaire, les dispositions de la LNT (salaire minimum, congés fériés, vacances, etc.) ne s'appliquent pas.

Les domestiques

Toujours selon la LNT, les domestiques sont des salariés-es, employés-es par une personne physique pour assumer la garde ou prendre soin d'un enfant ou d'une personne malade, âgée ou handicapée, au domicile de cette personne. Les domestiques peuvent aussi être appelés-es à effectuer des travaux ménagers qui ne sont pas directement en lien avec les besoins immédiats de la personne gardée. On les appelle aussi *Bonnes à tout faire*, *Nannies*, *Nounous*, *Aides familiales*, etc. Les domestiques sont régies par l'application de la LNT, mais un-e domestique qui habite et prend ses repas chez son employeur, ne peut pas se voir exiger un montant d'argent pour la chambre et la pension.

Exemples

Martin, 15 ans, va garder les enfants de sa voisine qui a une sortie avec des amies ce vendredi. Martin est un gardien, non régis par l'application de la LNT, puisqu'il travaille pour sa voisine de façon ponctuelle.

Olga a été embauchée par M. Lavergne. Elle s'occupe des tâches ménagères, des repas et des enfants. Et ce, du lundi au vendredi. Elle est une domestique, la LNT s'applique pour elle.

Lydia travaille chez Mme Laplante. Cette dernière est handicapée et a besoin de quelqu'un pour lui donner un coup de main au quotidien. Pour se lever, s'habiller, se doucher et préparer ses repas. Lydia est une gardienne de personne et une salariée selon la LNT. La semaine normale de travail ne s'applique cependant pas pour Lydia. Donc peu importe le nombre d'heures effectuées, elle sera toujours payée à temps simple.

LA REVENDICATION

Toujours en lien avec le travail migrant qui est le thème de ce bulletin, le CANOS demande:

que le Québec et le Canada ratifient la Convention des Nations Unies sur la protection des droits des travailleurs migrants et des membres de leur famille.

Cette convention est entrée en vigueur en juillet 2003 et son principal objectif est de protéger les travailleurs migrant de l'exploitation et de la violation de leurs droits humains.

Pour plus de détails ou pour connaître le contenu de cette déclaration, visitez le:

http://portal.unesco.org/shs/fr/ev.php-URL_ID=1513&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

LES DIFFÉRENTS PROGRAMMES

Programme d'aides familiaux résidants

Tiré du site http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/pafrdir/pafrun.shtml

L'embauche d'aides familiaux résidants étrangers peut aider les familles dans la garde et les soins à prodiguer à des enfants, des aînés ou des personnes handicapées

L'employeur qui désire embaucher un aide familial résidant, lorsque des Canadiens ou des résidents permanents qualifiés ne sont pas disponibles, doit obtenir un avis sur le marché du travail de Ressources humaines et Développement des compétences Canada/Service Canada (RHDC/SC). Cet avis permettra d'évaluer les répercussions que l'arrivée du travailleur aurait sur les emplois canadiens.

L'aide familial étranger qui désire travailler au Canada doit avoir reçu une offre d'emploi d'un employeur canadien et obtenir un permis de travail de Citoyenneté et Immigration Canada. La demande de permis de travail doit être accompagnée d'une preuve selon laquelle l'employeur a reçu un avis sur le marché du travail favorable.

Les aides familiaux résidants qui désirent prolonger leur séjour au Canada doivent obtenir une prolongation de leur permis de travail de Citoyenneté et Immigration Canada. Ils peuvent également demander un visa de résident permanent s'ils ont travaillé au Canada durant 24 mois sur une période de 36 mois.

Avant de demander l'autorisation d'embaucher un aide familial résidant étranger rappelez-vous que ce dernier devra :

- travailler dans une maison privée;
- vivre avec l'employeur;
- avoir à sa disposition une chambre privée et meublée dans la maison;
- être employé à temps plein;
- répondre aux exigences de Citoyenneté et Immigration Canada concernant la langue, le niveau d'études et les compétences professionnelles nécessaires pour fonctionner sur le marché canadien du travail.

Un aide familial résidant **ne peut pas** :

- travailler pour plus d'un employeur à la fois;
- travailler auprès d'un organisme de santé, d'une agence qui vend ses services, ou dans une garderie ou une famille d'accueil.

Programme des travailleurs étrangers temporaires

Tiré du site http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/peuspecialise.shtml

Projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation (niveaux C et D de la CNP)

Vous (l'employeur) pouvez recevoir l'autorisation d'embaucher des travailleurs étrangers pendant une période maximale de 24 mois dans le cadre du Projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation officielle (niveaux C et D de la Classification National Professions) en cas de pénurie de main-d'œuvre démontrée parmi les citoyens canadiens et les résidents permanents.

Au Canada, les professions exigeant un niveau réduit de formation englobent les professions qui, habituelle-

LES DIFFÉRENTS PROGRAMMES (SUITE DE LA PAGE 7)

ment, ne réclament tout au plus qu'un diplôme d'études secondaires ou un maximum de deux ans de formation en cours d'emploi aux termes de la [Classification nationale des professions](#) et qui sont classées dans les niveaux de compétence C ou D de cette classification. Voir la [Description des emplois de la CNP](#).

Lignes directrices concernant l'embauche de travailleurs étrangers

Avant de présenter une demande d'avis relatif au le marché du travail (AMT) pour embaucher un travailleur étranger, vous devez :

- déployer les [efforts de recrutement minimaux](#) pour les professions de niveaux C et D de la CNP.
- consulter le syndicat local afin de savoir si le poste en question est visé par une convention collective.
- assumer tous les coûts de recrutement liés à l'embauche du travailleur étranger.
- signer un contrat de travail indiquant le salaire, les fonctions et les conditions liées au transport, à l'hébergement, à la santé et la sécurité au travail du travailleur étranger.
- assumer les [coûts de transport](#) pour amener le travailleur de son pays de résidence permanente à son lieu de travail au Canada et le coût du retour à son pays de résidence.
- offrir un salaire égal ou plus élevé que le taux salarial courant que vous offrez aux Canadiens qui effectuent le même travail, dans la même région ou, si le poste est visé par une convention collective, le taux prévu dans ladite convention et les mêmes avantages sociaux dont bénéficient les travailleurs canadiens. Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC)/Service Canada se réserve le droit de fixer le taux de salaire courant.
- accepter de revoir et d'ajuster (le cas échéant) le salaire du travailleur après 12 mois d'emploi pour veiller à ce que le travailleur continue de toucher le taux de rémunération en vigueur dans sa catégorie professionnelle et dans sa région.
- aider le travailleur étranger à trouver un logement abordable et convenable.
- prévoir une couverture médicale jusqu'à ce que le travailleur soit couvert par l'assurance maladie de la province.
- enregistrer le travailleur auprès de l'organisme d'indemnisation des travailleurs en cas d'accident ou d'un régime d'assurance aux fins de la santé et de la sécurité au travail de la province.

Étapes pour la présentation d'une nouvelle demande d'avis relatif au marché du travail

Au Canada, les travailleurs étrangers peuvent occuper un poste de niveau de compétence C ou D de la [Classification nationale des professions](#) pendant une période de 24 mois tout au plus.

Si vous désirez embaucher des travailleurs étrangers pour occuper des postes de niveaux de compétence C et D, vous devez :

1. présenter une [demande d'avis relatif au marché du travail](#) - ([fichier PDF, 517 Ko](#)) en vous adressant au [Centre Service Canada](#) situé le plus près du futur lieu d'emploi du travailleur étranger.

Si vous avez reçu l'approbation de RHDC/Service Canada pour participer au Projet pilote d'avis relatif au marché du travail en mode accéléré et que vous présentez des demandes concernant des postes de niveaux de compétence C et D de la CNP, veuillez remplir la [Demande d'avis relatif au marché du travail en mode accéléré](#) - ([fichier PDF, 275 Ko](#)).

2. Dans le cas d'un [emploi au Québec](#), vous devez répondre aux [critères dévaluation relatifs aux AMT](#) comprenant notamment l'obtention d'un Certificat d'acceptation du Québec. Pour le Manitoba, vous de-

LES DIFFÉRENTS PROGRAMMES (SUITE DES PAGES 7 ET 8)

vez obtenir un certificat d'inscription du gouvernement du Manitoba avant de présenter une demande d'avis sur le marché du travail. Vous pouvez vous [inscrire en ligne](#) sur le site Web de la Direction des normes d'emploi de la province. Pour de plus amples renseignements sur la nouvelle *Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs du Manitoba*, consultez les [questions et réponses](#).

3. remplir et signer un exemplaire du [contrat de travail](#) - (fichier PDF, 42 Ko).

Si vous recevez un avis relatif marché du travail positif, vous devez :

1. envoyer une copie de la lettre de confirmation de RHDC/Service Canada ainsi que le contrat de travail signé au travailleur étranger.
2. demander au travailleur étranger de signer le contrat de travail et de faire une demande de [permis de travail](#) auprès de Citoyenneté et Immigration Canada (CIC). Le travailleur doit joindre la lettre de confirmation ainsi que le contrat de travail. CIC décide ensuite, en fonction des critères relatifs à l'emploi, si le travailleur étranger peut obtenir ou non un permis de travail et s'établir temporairement au Canada.

Certains pays imposent des conditions à leurs citoyens désirant travailler au Canada, par exemple, l'obtention de la permission de quitter le pays ainsi que la responsabilité assumée par les employeurs quant aux coûts de transport et/ou la protection médicale. Demandez au travailleur étranger de vérifier si des critères s'appliquent dans son pays. Contactez son consulat au Canada ou visitez son site Web afin de s'assurer que vous avez répondu à toutes les exigences requises.

Si vous désirez bénéficier des services d'un travailleur étranger au-delà de la période prévue à son permis de travail, veuillez présenter une nouvelle demande d'avis relatif au le marché du travail. Votre demande doit être acheminée à RHDC/Service Canada quatre mois avant l'échéance du permis de travail afin d'assurer son traitement et la prolongation du permis de travail délivré par CIC.

Sur le site du gouvernement fédéral l'information n'était pas disponible le 23 février 2010. Nous avons donc choisi de prendre l'information sur le site de FERME (fondation des entreprises en recrutement de main d'œuvre agricole étrangères)

http://www.fermequebec.com/programmes_travailleurs_agricoles.html

Le programme des travailleurs agricoles saisonniers du Mexique et des Antilles (PTAS)

Ce programme a été implanté en réponse à une pénurie continue de travailleurs agricoles canadiens et pour assurer le bien être des travailleurs étrangers au Canada.

Basé sur des ententes bilatérales avec les gouvernements du Mexique et des Antilles, ce programme d'emploi saisonnier dans le secteur de l'agriculture a vu le jour en 1966. Des organisations sans but lucratif du secteur privé (FERME, FARMS, WALI) s'occupent d'administrer le programme pendant que le recrutement est assuré par les gouvernements des pays d'origine.

Le visa de travail n'est valide que pour le poste de manœuvre agricole, un employeur et une période donnée (8 mois). Les employeurs fournissent le logement aux travailleurs. Ils sont tenus d'assumer certains coûts, de voir à ce que les employés soient protégés par le régime d'indemnisation des accidentés du travail et le régime de l'assurance-maladie, et de signer un contrat employeur-employé.

Ce programme a été implanté en réponse à une pénurie continue de travailleurs agricoles canadiens et pour assurer le bien être des travailleurs étrangers au Canada.

LES DIFFÉRENTS PROGRAMMES (SUITE DES PAGES 7, 8 ET 9)

- Le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) permet l'entrée organisée de travailleurs étrangers afin qu'ils occupent des postes de travailleurs agricoles au Canada. Le PTAS a été élaboré par RHDSC et CIC en collaboration avec des producteurs agricoles et un certain nombre de pays étrangers, y compris le Mexique et plusieurs pays des Antilles du Commonwealth.
- Par l'entremise d'un protocole d'entente avec les gouvernements du Mexique et le gouvernement du Canada a été créé en 1974, le « *Programme des travailleurs agricoles saisonniers du Mexique* » a été élaboré et mis en application dans le but de répondre aux besoins de main-d'œuvre des producteurs agricoles canadiens pendant les périodes agricoles de pointe et afin de combler les pénuries de main-d'œuvre locale

[Cliquez ici pour en savoir plus sur le PTAS](#) (Vous serez redirigé vers le site internet de Service Canada)

et lorsque nous cliquons dessus voici ce qui apparaît (en date du 27 février 2010)



Erreur HTTP 404 - Non trouvé

Nous sommes désolés mais vous tentez d'accéder une page qui n'existe plus, dont l'adresse a été modifiée, ou que vous n'êtes pas autorisé à consulter.

Veuillez essayer les options suivantes :

- Appuyez sur le bouton 'Précédente' qui se trouve sur la barre d'outil de votre navigateur afin de quitter la page actuelle et retourner à la page précédente;
- Visitez la page d'accueil de notre site;
- Visitez l'index des services de A à Z; ou
- Utilisez le moteur de recherche de notre site Web.

HTTP Error 404 - Not Found

We're sorry but you have tried to access a page that no longer exists, a page whose web address has changed, or a page you might not have permission to view.

Please try the following options:

- Hit 'Back' in your web browser's toolbar to return to the last web page you visited;
- Go to our Home page;
- Go to our A to Z Services Index; or
- Search our web site.

Date de modification : 2009-01-15

LIENS UTILES

Vous voulez en savoir plus sur le travail migrant, les droits de ces travailleuses et travailleurs, et les enjeux de leur situation? Nous vous suggérons quelques liens intéressants :

<http://www.ciso.qc.ca/?p=4914>

<http://www.youtube.com/watch?v=yKLhoLjflA4&feature=related>

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/documents/publication/wcms_067571.pdf

http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/travailtemp_quebec.shtml

<http://www.ciso.qc.ca/wordpress/wp-content/uploads/rapport-tuac.pdf>

<http://www.fidh.org/Journee-Internationale-des-Migrants-2009>

<http://www.aafq.ca/qui.html>

<http://iwc-cti.ca>

http://www.radio1812.net/fr/topics/travailleurs_migrants

<http://www.centresocialautogere.org/fr/content/atelier-travailleur-migrants-saisonniersmigrant-agricultural-workers-quebec>

http://www.fermequebec.com/programmes_travailleurs_agricoles.html

<http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/employeurs/embaucher-temporaire/obtenir-autorisations/agricole-saisonnier/index.html>

<http://www.radio-canada.ca/audio-video/pop.shtml#urlMedia=http://www.radio-canada.ca/Medianet/2010/RD12/LaSemaineVerte201001231801.asx>

CONFÉRENCE SUR LE CASIER JUDICIAIRE

Le mercredi, 5 mai 2010, le CANOS vous invite à participer à un 5 à 7 portant sur le casier judiciaire.

Pour l'occasion, nous recevrons M. Daniel Bellemare, Directeur général de la Maison Radisson. Il viendra nous informer sur les particularités du casier judiciaire, en lien avec l'employabilité.

Dans quelle mesure un employeur peut effectuer une vérification de nos antécédents? Peut-on nous refuser l'accès à un emploi sur cette base? À n'importe quelle condition?

Si vous désirez participer à ce 5 à 7, inscrivez-vous auprès du CANOS par téléphone, au 819-373-2332 ou par courriel, à infodroit@canosmauricie.org.

CONFÉRENCE DE DAVID BERNARD

Le Centre de Formation Communautaire de la Mauricie (CFCM) recevra le conférencier David Bernard et « *Le ring de la vie: Arrêter de se battre pour commencer à jouer et gagner dans la vie* ».



Mercredi le 24 mars à 19h00

À la salle Théo
4425 Gene-H. Kruger
Trois-Rivières

Billets en vente au coût de 15 \$
prévente 10 \$ jusqu'au 19 mars 2010

Par téléphone :
(819) 379-8054

Par courriel :
information@cfcmmauricie.org



CFCM
Centre de Formation
Communautaire de la Mauricie

101 FAÇONS DE PRENDRE TA PLACE

La Démarche des premiers quartiers t'invite à la journée

101 façons de prendre ta place !
2^e édition



Des ateliers, des conférences, des témoignages
et du plaisir garanti! C'est la journée pour t'aider
à prendre ta place vers l'action!
Viens en profiter!

Mercredi 28 avril 2010
9h20 à 15h

Réserve ton billet! C'est gratuit!

Basilique
Notre-Dame-du-Cap
(sous-sol)

626 rue Notre-Dame Est Trois-Rivières
secteur Cap-de-la-Madeleine



Conférence
du commandant
Robert Piché

de nombreux prix
de participation
à gagner!

Dîner gratuit et
transport organisé.
Réserve ta place
dans l'autobus,
le nombre est limité.

Réservation et
information

819 371-9393 ou
819 371-4945
poste 285

gratuit !



CALENDRIER**Mars 2010**

| Dimanche | Lundi | Mardi | Mercredi | Jeudi | Vendredi | Samedi |
|----------|--|-------|--|-------|----------|--------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 7 | 8 Journée internationale des femmes | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
| 14 | 15 | 16 | 17 19h00: Assemblée Générale Spéciale du CANOS | 18 | 19 | 20 |
| 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 |
| 28 | 29 | 30 | 31 | | | |

Avril 2010

| Dimanche | Lundi | Mardi | Mercredi | Jeudi | Vendredi | Samedi |
|----------|----------------------|-------|----------|---|--|--------|
| | | | | 1 Manifestation nationale contre la hausse des tarifs et la privatisation des services publics | 2 Vendredi Saint | 3 |
| 4 | 5 Lundi De Pâques | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11 | 12 | 13 | 14 | 15 Souper-rencontre pour les bénévoles | 16 | 17 |
| 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 |
| 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 Conférence de presse de la Coalition 1er mai * | |

* 30 avril: Conférence de presse de la Coalition 1er mai.

Le CANOS est membre de cette coalition qui, chaque année depuis 3 ans, souligne la Fête internationale des travailleuses et des travailleurs. Surveillez les journaux et les bulletins d'information télévisuels et radiophoniques!

CALENDRIER

Mai 2010

| Dimanche | Lundi | Mardi | Mercredi | Jeudi | Vendredi | Samedi |
|----------|--|-------|---------------------------|-------|----------|---|
| | | | | | | 1 Fête internationale des travailleuses et des travailleurs et Augmentation du salaire minimum à 9,50\$/heure |
| 2 | 3 | 4 | 5 5 à 7 Casier Judiciaire | 6 | 7 | 8 |
| 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 |
| 23 | 24 Fête des Patriotes de la Reine de Dollard | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 |
| 30 | 31 | | | | | |

Juin 2010

| Dimanche | Lundi | Mardi | Mercredi | Jeudi | Vendredi | Samedi |
|----------|-------|-------|---|---------------------|----------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| 13 | 14 | 15 | 16 Assemblée Générale Annuelle du CANOS | 17 | 18 | 19 |
| 20 | 21 | 22 | 23 | 24 St-Jean Baptiste | 25 | 26 |
| 27 | 28 | 29 | 30 | | | |

LE CANOS

Sa mission

Le CANOS fait la promotion et la défense collective des droits des travailleuses et des travailleurs non-syndiqués et vise l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail.

Ses objectifs

- Aider les travailleuses et les travailleurs à faible revenu, notamment les non-syndiqués, en leur offrant des services de soutien, d'accompagnement et d'information relativement à la défense de leurs droits et intérêts, ainsi que sur les mécanismes des recours possibles;
- Agir dans la collectivité afin de prévenir certains abus et formes de discrimination à l'endroit des travailleuses et des travailleurs à faible revenu, notamment les non-syndiqués;
- Favoriser l'autonomie et la prise en charge des travailleuses et des travailleurs à faible revenu, notamment les non-syndiqués, par des ateliers sur les lois du travail.;

Ça s'adresse à qui?

- Aux travailleuses et aux travailleurs non-syndiqués;
- Aux victimes de harcèlement psychologique au travail.

Ses activités

- Animation d'ateliers sur les lois du travail;
- Promotion et revendication d'améliorations aux lois du travail;
- Accompagnement des salariéEs dans leurs démarches auprès des différentes instances, notamment la Commission des normes du travail;
- Information téléphonique ou par courriel sur les droits au travail;
- Références vers les ressources appropriées selon votre situation.