



**COMMENTAIRES DES CENTRALES SYNDICALES SUR LE PROJET DE *RÈGLEMENT*
*MODIFIANT LE RÈGLEMENT SUR L'IMMIGRATION AU QUÉBEC***

Centrale des syndicats démocratiques (CSD)

Confédération nationale des syndicats (CSN)

Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ)

Le 17 juillet 2025

Le 5 juin dernier, le ministre de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) a annoncé dans la *Gazette officielle du Québec* le *Règlement modifiant le Règlement sur l'immigration au Québec*. Les commentaires qui suivent consistent en quelques suggestions sur certaines des dispositions modifiant le *Règlement sur l'immigration au Québec* (RIQ).

Nous déplorons par ailleurs que les modifications apportées au RIQ se tiennent avant la consultation pluriannuelle portant sur la période 2026-2029. Agir de la sorte limite la portée des débats qui seront tenus lors de la consultation.

Francisation des travailleurs étrangers temporaires

L'une des modifications importantes apportées au RIQ est celle à l'article 5, qui introduit une obligation de maîtrise de niveau 4 du français à l'oral selon l'Échelle québécoise des niveaux de compétence en français pour le travailleur étranger temporaire (TET) qui souhaite renouveler son permis au Québec après avoir séjourné pendant trois années au Québec (concrètement, cette condition de maîtrise du français s'ajoute pour que le MIFI émette le Certificat d'acceptation du Québec (CAQ)).

Pour les centrales syndicales signataires, une telle exigence aura des effets négatifs majeurs. Les conditions actuelles pour acquérir un tel niveau de français pour les TET sont difficiles, voire quasiment impossibles à surmonter. L'accès à la francisation n'est pas aisé, et maintenir le niveau de persévérance pour y arriver parfois avec seulement quatre heures par semaine constitue un défi considérable. De plus, si cette modification est adoptée telle quelle, nous craignons qu'elle cause des rotations continues de TET par période de trois ans. Cela n'assurera aucune stabilité pour les milieux de travail et enfermera les TET sans capacité de renouveler leur permis de travail. Une telle manière de procéder fait reposer le fardeau de la francisation sur les seules épaules de la personne immigrante, elle ne fera aucun gagnant et n'engendrera que des coûts et des parcours de vie brisés.

Sans garantie d'augmenter substantiellement les ressources en francisation pour en améliorer l'accès et la persévérance, sans offrir aux TET davantage de temps libéré pour se franciser et sans amener les employeurs à s'engager davantage pour s'assurer de la francisation des TET qu'ils emploient, nous ne pouvons pas accepter cette modification.

Clarifier la définition de l'agriculture primaire

Afin de clarifier la portée du RIQ, qui se voit ajouter des distinctions pour les secteurs de l'agriculture primaire, nous proposons d'ajouter une définition concernant les secteurs couverts par l'expression « agriculture primaire ».

Cette notion trouve sans doute son origine dans le programme d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) pour les secteurs de l'agriculture primaire et de la transformation des poissons et des fruits de mer. Cela dit, afin de clarifier de quoi il s'agit, il serait pertinent que le MIFI inscrive dans le RIQ quels secteurs sont concernés.

Références aux lois du travail dans le contrat de travail

L'article 6 du RIQ est modifié de sorte que le contrat de travail du TET affiche davantage d'informations concernant les lois du travail qui doivent être respectées. Notamment, on y mentionne davantage d'exemples de dispositions de la *Loi sur les normes du travail* (LNT).

Cela dit, le contenu du contrat de travail peut aller plus loin. En premier lieu, nous proposons que le paragraphe 5 de l'article 6 du RIQ mentionne aussi que la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) soit respectée, notamment le droit de refus face à un danger, le retrait préventif face à un contaminant, le retrait préventif pour la travailleuse enceinte ou qui allaite, la participation aux mécanismes de prévention participatifs, et le recours prévu à l'article 227 de la LSST. Comme les TET ont été identifiés par la Commission sur les normes, l'équité salariale, la santé et la sécurité du travail (CNESST) comme étant des travailleurs à risque, il nous semble essentiel de bien rappeler ici les obligations qui incombent à l'employeur.

De plus, les conditions complètes doivent être intégrées (le logement ou les frais de transport notamment).

Finalement, nous proposons que tout contrat de travail signé par un TET soit doté d'une annexe qui résume les différents recours prévus pour les personnes salariées à la LATMP, la LNT et la LSST, ainsi que les recours prévus par le *Code du travail* pour protéger les droits syndicaux individuels, ainsi que les numéros de téléphone et adresse courriel des différentes divisions de la CNESST concernées. Une telle annexe pourrait par ailleurs être détaillée à même le RIQ. Le but est de fournir aux TET une liste simple des recours et des contacts nécessaires pour les faire valoir, tout simplement.

Ces propositions sont écrites dans l'optique de l'article 6 du RIQ, mais devraient par ailleurs être apportées aux autres catégories d'immigration du RIQ, là où la personne immigrante signe un contrat de travail, et où cela est pertinent.

Interactions entre le contrat de travail et la convention collective

Certains des changements apportés au RIQ touchent la question de l'interaction entre la convention collective du TET et son contrat de travail.

En premier lieu, si le TET est couvert par une convention collective, le contrat de travail devrait l'indiquer, ainsi que les coordonnées du syndicat duquel il est membre.

De plus, pour s'assurer du respect de l'offre d'emploi avec la convention collective, les employeurs pourraient devoir donner au MIFI un document signé par le syndicat attestant de la conformité entre les deux. Cette attestation pourrait aussi confirmer si l'employeur a vraiment réalisé ses efforts de recrutement au Québec.

Par ailleurs, le contrat de travail doit respecter la convention collective. Cependant, certains éléments imposés par les lois sur l'immigration ne figurent pas toujours aux conventions collectives et ils doivent alors se retrouver dans le contrat de travail. Par exemple, des contrats de travail de TET incluent des éléments comme le paiement du billet d'avion, mais ces éléments ne figurent pas nécessairement à la convention collective. Pour dissiper tout doute sur le recours approprié, le contrat de travail devrait stipuler que l'arbitre de grief est compétent pour trancher tout litige découlant du contrat de travail.

L'ajout de l'article 6.1 au RIQ, qui prévoit que l'employeur doit aviser le ministre de tout changement au contrat de travail, soulève des questionnements. Un employeur ne peut pas apporter de modifications substantielles de manière unilatérale à un contrat de travail. Cet article ne doit pas permettre aux employeurs de modifier unilatéralement les conditions de travail des TET.

Par ailleurs, il est important de distinguer la durée déterminée du permis de travail de la durée indéterminée du lien d'emploi. Le lien d'emploi est régi par le droit du travail provincial et ne doit pas être influencé par le permis de travail, qui est délivré par les autorités fédérales. La Cour du Québec a récemment reconnu que malgré un permis de travail d'une durée déterminée, le lien d'emploi des TET qui avaient déposé un recours était à durée indéterminée¹. Par conséquent, la durée d'emploi ne doit pas être liée à la durée du permis de travail, ce qui permettrait au TET, par exemple en cas de situation inattendue (un conflit de travail ou un arrêt de production imprévu), de maintenir son lien d'emploi et de conserver son ancienneté. Cet élément est fondamental à la diminution de la précarité et de la vulnérabilité des TET, malgré la durée limitée des permis de travail (lesquels peuvent être renouvelés).

Finalement, en milieu syndiqué, le RIQ devrait stipuler que le syndicat accompagne et représente le TET pour toute entente entre ce dernier et son employeur et modifiant le contrat de travail pour des enjeux qui ne sont pas couverts par la convention collective. Le syndicat devrait en outre recevoir une copie des EIMT positives et des contrats de travail signés avec les TET. Ces ajouts au projet de règlement modifiant le RIQ permettraient aux syndicats de s'assurer que les employeurs se conforment à leurs obligations légales.

¹ *Amec Usinage inc. c. Lima*, 2024 QCCQ 7166

Article 99 : une occasion ratée

En février dernier, le RIQ a fait l'objet d'une modification ayant fait passer de deux ans à six mois le délai de refus d'EIMT pour des employeurs ayant contrevenu à certaines dispositions légales. Dans les documents accompagnateurs de cette modification, il était question d'une réforme plus approfondie de l'article 99 envisagée par le MIFI, qui contiendrait notamment une gradation des sanctions en fonction de la gravité de l'infraction de l'employeur, à l'image de ce qui se fait au palier fédéral.

Nous sommes déçus de constater que cette réforme n'est pas contenue dans la présente modification réglementaire, et plus largement, nous nous opposons à ce que le délai de refus d'EIMT ne soit encore que de six mois, alors que les besoins de protections des TET contre les abus des employeurs délinquants demeurent toujours aussi pressants. La liste des employeurs qui ont fait l'objet d'une sanction devrait en outre être rendue publique.