

AMNISTIE
INTERNATIONALE
CANADA FRANCOPHONE



**COMMENTAIRES SUR LE PROJET DE RÈGLEMENT SUR LES
CONDITIONS D'HÉBERGEMENT DES TRAVAILLEURS**

**SOUMIS À LA COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA
SÉCURITÉ DU TRAVAIL**

LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (CHAPITRE S-2.1)

Publié le 14 janvier 2026

MONTRÉAL, 26 FÉVRIER 2026

Amnistie internationale est un mouvement mondial regroupant plus de sept millions de sympathisants qui font campagne pour un monde où les droits humains de toutes et tous sont respectés. Notre vision est celle d'un monde où chacun peut se prévaloir de tous les droits inscrits dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et les autres textes internationaux relatifs aux droits humains. Indépendante de tout gouvernement, de toute idéologie politique de tout intérêt économique et de toute religion, Amnistie internationale est financé par ses membres et les dons de particuliers.

amnistie.ca

50, rue Ste-Catherine Ouest, bureau 500

Montréal (Québec) H2X 3V4

514-766-9766

COMMENTAIRES SUR LE PROJET DE RÈGLEMENT SUR LES CONDITIONS D'HÉBERGEMENT DES TRAVAILLEURS

Amnistie Internationale accueille favorablement le projet de règlement sur les conditions d'hébergement des travailleurs proposé par le gouvernement du Québec. Les nouvelles normes définissent les obligations des employeurs en matière d'hébergement des travailleuses et des travailleurs et pourraient améliorer les conditions de logement de milliers de travailleuses et de travailleurs migrants qui travaillent et vivent au Québec. Si elles sont pleinement mises en œuvre, les nouvelles règles peuvent représenter une avancée significative pour mettre fin aux mauvaises conditions de logement que les travailleuses et travailleurs relevant du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) ont endurées dans la province au fil des ans, et pour défendre leur droit à un logement convenable.

Cette soumission met en évidence certains des aspects positifs du règlement, à la lumière des obligations du Canada en lien avec le droit et les normes internationales en matière des droits humains, qui s'appliquent également aux autorités québécoises. Comme le reconnaît l'article 11 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC) ratifié par le Canada, toute personne, y compris les travailleuses et travailleurs migrants, a droit à un logement convenable sans discrimination.¹ Si le règlement représente une avancée significative vers la réalisation du droit à un logement convenable pour les travailleuses et les travailleurs, Amnistie internationale met en garde contre le fait que les nouvelles règles accordent aux employeurs une période de transition déraisonnablement longue, qui varie entre 3 et 8 ans, pour se conformer à certaines dispositions du règlement qui sont nécessaires à la réalisation du droit à un logement convenable. Si le droit international des droits humains permet une réalisation progressive du droit à un logement convenable, garantir le droit au logement de manière égale et non discriminatoire est une obligation immédiate. À la lumière de cela, il est essentiel que les éléments fondamentaux de ce droit, tels que l'habitabilité et la disponibilité des services, des matériaux, des équipements et des infrastructures essentiels, soient mis en œuvre sans délai.²

En outre, Amnistie internationale tient à rappeler aux autorités que le droit à un logement convenable est intrinsèquement lié à d'autres droits et a une incidence sur ceux-ci, tels que le droit à la santé, le droit de bénéficier de conditions de travail justes et favorables, y compris les périodes de repos nécessaires, le droit de ne pas faire l'objet de discrimination ou le droit de demander et d'obtenir justice. Le droit à un logement convenable implique que les autorités fournissent un logement adéquat aux travailleuses et travailleurs qui vivent dans des logements mis à leur disposition par leur employeur et qui risquent de se retrouver sans abri s'ils quittent un employeur abusif ou sont licenciés de manière abusive.

Les autorités devraient également tenir pleinement compte des preuves et des recommandations fournies par les travailleuses et travailleurs migrants, les universitaires et

¹ Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies, Observation générale n° 4 « Le droit à un logement suffisant », Doc. ONU, 13 décembre 2014.

² Le Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies a précisé que la notion d'adéquation comprend plusieurs aspects, notamment : la sécurité juridique du logement, la disponibilité des services, des matériaux, des équipements et des infrastructures ; l'accessibilité financière ; l'habitabilité, l'accessibilité, l'emplacement et l'adéquation culturelle. Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies, Observation générale n° 4 « Le droit à un logement suffisant ».

les organisations de la société civile, qui ont apporté des contributions essentielles et détaillées sur la manière dont les conditions de logement devraient être mieux réglementées.³ Enfin, d'autres réformes urgentes sont nécessaires pour garantir le respect et la protection complets des droits des travailleuses et travailleurs. À cette fin, le Québec (et les autres autorités provinciales) devrait modifier la législation qui accroît en réalité la vulnérabilité des travailleuses et travailleurs migrants aux abus, par exemple les restrictions actuelles en matière de syndicalisation des travailleurs agricoles. Les autorités provinciales devraient également faire pression de toute urgence pour que d'autres réformes essentielles soient mises en œuvre au niveau fédéral, principalement l'abolition du régime des permis de travail fermés, qui est intrinsèquement exploiteur.⁴

LE NOUVEAU RÈGLEMENT : UNE ÉTAPE IMPORTANTE VERS LA GARANTIE DU DROIT À UN LOGEMENT ADÉQUAT POUR LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS MIGRANTS

Amnistie internationale a documenté la manière dont les travailleuses et travailleurs migrants relevant du PTET sont exposés à un risque accru d'exploitation au travail et d'autres abus, notamment le vol de salaire, les longues heures de travail, l'insécurité et la discrimination au travail, le logement inadéquat, le manque de soins de santé, la surveillance, les abus psychologiques et le harcèlement, ainsi que la violence sexiste. Les abus dont sont victimes les travailleuses et travailleurs migrants dans le cadre du PTET découlent du permis de travail fermé, qui les lie à un seul employeur, lequel contrôle leurs conditions de travail et de vie ainsi que leur statut au Canada.⁵

Au cours d'une enquête menée par l'organisation en 2023 et 2024, des dizaines de travailleuses et travailleurs ont signalé de mauvaises conditions de logement. Certains logements étaient inhabitables, dépourvus de toilettes et d'eau potable, infestés de nuisibles, et présentaient des moisissures et des fuites d'eau. La surpopulation, due à une occupation excessive pendant de longues périodes, était un problème courant. De nombreux travailleurs et travailleuses migrants interrogés par l'organisation, en particulier ceux qui travaillaient dans l'agriculture, mais pas exclusivement, étaient logés dans des dortoirs, dormaient dans des lits superposés avec peu ou pas d'intimité et disposaient d'espace de rangement, de salles de bains et de douches insuffisants, ainsi que d'équipements de cuisine inadéquats. Certaines personnes étaient logées dans des conteneurs impropres à l'habitation, avec un chauffage et une climatisation inadéquats, et devaient sortir ou se rendre dans les environs pour utiliser les toilettes. Un travailleur a déclaré qu'il dormait dans un couloir, avec des gens qui passaient. Plusieurs travailleuses et travailleurs ont signalé que leurs employeurs surveillaient leur logement. Des travailleurs et travailleuses ont également déclaré que les matelas étaient déchirés et en mauvais état, et que la literie fournie semblait insalubre.⁶

³ RATTMAQ. *Commentaires au Projet de règlement Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1). Règlement sur les conditions d'hébergement des travailleurs*, 24 February 2026. Susana Caxaj et Anelyse Weiler. *Normes de logement nationales pour les travailleurs agricoles migrants. Guide Fondé Sur Le Consensus*, 2025, https://farmworkerhousing.ca/wp-content/uploads/2025/10/Franc_May2025_Normes-de-logement-nationales_digital-1.pdf

⁴ Amnistie internationale, «*Le Canada m'a détruit* » *Exploitation des travailleuses et travailleurs migrants au Canada*. Janvier 2025 : <https://amnistie.ca/sites/default/files/2025-1/Rapport%20sur%20les%20travailleurs%20migrants%20AI.pdf>

⁵ Amnistie internationale, «*Le Canada m'a détruit* » (cité plus haut).

⁶ Amnistie internationale, «*Le Canada m'a détruit* » (cité plus haut).

Les conclusions d'Amnistie internationale concordent avec les rapports d'autres organisations, universitaires, syndicats et instances gouvernementaux qui, au fil des ans, ont dénoncé les conditions de logement insalubres et inférieures aux normes.⁷

Compte tenu de l'obligation qui incombe aux autorités de veiller à ce que les logements des travailleuses et travailleurs migrants répondent aux critères de suffisance énoncés dans le droit et les normes internationaux relatifs aux droits humains, et que les travailleuses et travailleurs migrants ne fassent l'objet d'aucune discrimination, Amnistie internationale accueille favorablement le projet de règlement sur les conditions de logement, dans la mesure où il comprend des dispositions qui imposent aux employeurs l'obligation de garantir des logements adéquats. L'organisation se félicite en particulier : de l'obligation d'utiliser les locaux d'hébergement uniquement à des fins d'hébergement des travailleurs (article 3) - ce qui, selon Amnistie internationale, exclut l'utilisation des locaux à d'autres fins et/ou l'utilisation de conteneurs pour héberger les travailleuses et travailleurs ; de l'interdiction de la vidéosurveillance (article 13) ; de l'interdiction des lits superposés (article 21) ; les obligations positives des employeurs de maintenir l'habitabilité des logements (articles 2 à 10), d'assurer une climatisation et une ventilation adéquates (articles 6 à 8) et la disponibilité d'eau potable (article 10) ; l'interdiction des aménagements qui obligent une travailleuse ou un travailleur à traverser la chambre d'une autre travailleuse ou travailleur pour se rendre dans sa chambre, ce qui soulèverait des préoccupations en matière de vie privée et de sécurité (article 15) ; l'introduction d'un ratio approprié d'installations sanitaires suffisantes par groupe de travailleurs (article 22) ; l'inclusion d'obligations relatives aux espaces communs (articles 26 à 36), notamment une cuisine suffisamment équipée pour les travailleurs présents à tout moment, ainsi qu'une machine à laver et des sèche-linge ou, à défaut, un service de buanderie gratuit (article 35) ; des réglementations visant à garantir la sûreté et la sécurité, y compris les premiers secours (articles 37 à 43) ; et l'obligation de mettre Internet à la disposition des travailleurs (article 38).

Toutefois, afin de répondre pleinement aux besoins en matière de logement et aux besoins personnels des travailleuses et travailleurs migrants, Amnistie internationale recommande aux autorités d'ajouter les dispositions suivantes au projet de règlement :

⁷ Vérificatrice générale du Canada au Parlement du Canada, 2021, *Rapport 13 : La santé et la sécurité des travailleurs agricoles étrangers temporaires pendant la COVID-19*, 2021 https://www.oag-bvg.gc.ca/internet/docs/parl_oag_202112_02_f.pdf ; Immigrant Workers Centre et l'Association of Migrant Workers of Quebec Decent housing for migrants agricultural workers: Report submitted for the Stakeholder Consultations on Mandatory Requirements for Employer-Provided Accommodations in the TFW Program, 2020, https://iwc-cti.ca/wp-content/uploads/2021/07/Reportconsultation-housing_CTI-2020.pdf ; Migrant Workers Alliance, Decent & Dignified Housing for Migrant Farmworkers Food & Farmworkers: Working Group Submissions to Consultations on Mandatory Requirements for Employer-Provided Accommodations in the TFW Program, 2020, https://migrantworkersalliance.org/wpcontent/uploads/2020/12/MRN-Submission_-Decent-Dignified-Housing-for-Migrant-Farmworkers.pdf ; Cooper Institute, Falling Short: Troubles with the Seasonal Agricultural Worker Program in Nova Scotia, March 2024, https://www.cooperinstitute.ca/sitefiles/Documents/MigrantWorkers/Falling_Short_TFWMARITIMES_NS_March_27_2024.pdf ; Cooper Institute, Unfree labour: Migrant workers in the Seafood Industry in New Brunswick, March 2023, https://www.cooperinstitute.ca/sitefiles/Documents/Migrant-Workers/Unfree_Labour_TFWMARITIMES_NB_2023.pdf ; Cajax et al., "Migrant agricultural workers' death in Ontario from January 2020 to June 2021: a qualitative descriptive study", *International Journal for Equity in Health* 21:98, 2022; Leah F. Vosko, Tanya Basok, Cynthia Spring, Guillermo Candiz, Glynis George, COVID-19 Among Migrant Farmworkers in Canada: Employment Strain in a Transnational Context, ILO Working Paper 79, September 2022; Migrant Workers Alliance, Unheeded warnings: Covid-19 and migrant workers in Canada, June 2020, <https://migrantworkersalliance.org/wpcontent/uploads/2020/06/Unheeded-Warnings-COVID19-and-Migrant-Workers.pdf> ; Cooper Institute, Safe at work, unsafe at home: Covid-19 and Temporary Foreign Workers in Prince Edward Islands, June 2021 https://www.cooperinstitute.ca/sitefiles/Documents/Migrant-Workers/Report-Safe_at_Work_Unsafe_at_Home-TFWMARITIMES-PEI2021.pdf

- 1) Les logements doivent également être accessibles aux travailleuses et travailleurs blessés et aux travailleuses et travailleurs handicapés.
- 2) L'accès au téléphone, en plus de l'accès à Internet, doit être fourni, car il permet aux travailleuses et aux travailleurs de rester en contact avec leur famille et est essentiel pour accéder à des services tels que les soins de santé ou la police, ou pour suivre les procédures administratives qui les concernent.
- 3) Les logements doivent tenir compte des spécificités liées au genre et à la culture. Cela implique de veiller à ce que l'identité de genre des personnes soit respectée et que les employeurs mettent en place des mesures garantissant que le lieu de travail est exempt de toute forme de violence fondée sur le genre, y compris le harcèlement et les agressions.
- 4) Outre l'interdiction de la vidéosurveillance, et conformément à l'observation du Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations unies, qui a estimé qu'un élément essentiel de la définition du droit à un logement convenable est la protection contre toute ingérence indue dans la vie privée des individus,⁸ les autorités devraient ajouter une obligation supplémentaire indiquant que les employeurs ne doivent pas s'immiscer de manière arbitraire ou illégale dans le logement des travailleuses et travailleurs migrants et porter ainsi atteinte à leur vie privée. Par exemple, les employeurs doivent s'abstenir d'entrer sans préavis dans le logement des travailleurs.

Enfin, les autorités devraient, par le biais de ces réglementations ou d'autres, protéger les travailleuses et travailleurs migrants vivant dans des logements fournis par leur employeur, qui perdent leur logement à la suite d'un licenciement abusif sans motif ni préavis ou à la suite d'une résiliation anticipée de leur contrat. Dans de tels cas, les autorités devraient mettre à disposition des logements d'urgence afin d'éviter le sans-abrisme, qui constitue l'une des violations les plus graves du droit à un logement convenable.⁹ Un logement alternatif devrait être fourni tant que les travailleuses et travailleurs ne peuvent pas accéder à un emploi et pendant toute la durée du processus par lequel ils cherchent à obtenir réparation et justice pour tout abus.¹⁰

LE DROIT À UN LOGEMENT CONVENABLE NE PEUT ATTENDRE : LES DÉLAIS DE TRANSITION TOTALEMENT DÉRAISONNABLES IMPOSÉS AUX EMPLOYEURS DOIVENT ÊTRE MODIFIÉS

Amnistie internationale est extrêmement préoccupée par la très longue période de transition accordée aux employeurs pour se conformer aux dispositions qui établissent l'utilisation de chambres simples et doubles. Bien que l'organisation comprenne que les employeurs doivent adapter leurs locaux aux nouvelles règles, la disposition transitoire prévue à cet effet, qui varie entre 5 et 8 ans, entraînera des retards importants dans le respect des obligations visant à éliminer la surpopulation et à réaliser le droit au logement

⁸ Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies, Observation générale n° 4 « Le droit à un logement suffisant », paragraphe 9.

⁹ Rapporteur spécial des Nations Unies sur le logement convenable en tant qu'élément du droit à un niveau de vie suffisant et sur le droit à la non-discrimination dans ce contexte (Rapporteur spécial des Nations Unies sur le logement convenable), Rapport, 30 décembre 2015, A/HRC/31/54 : <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/g15/294/53/pdf/g1529453.pdf>, paragraphe 4.

¹⁰ Les autorités fédérales devraient veiller à ce que ces travailleuses et travailleurs puissent demander et obtenir justice et avoir accès à un permis valide pour rester au Canada.

pour tous sans discrimination. Dans le même ordre d'idées, la disposition transitoire pour l'interdiction des lits superposés est de 3 à 4 ans à compter de l'entrée en vigueur de la réglementation. La même période de transition est également accordée pour l'installation d'équipements sanitaires. Il est évident que des périodes de transition aussi longues vont à l'encontre de l'objectif de la réglementation, qui est de garantir la mise en place, sans délai, de logements adéquats, habitables et adaptés à leur usage.

La réalisation du droit des travailleuses et travailleurs migrants à un logement adéquat sans discrimination ne peut attendre. L'organisation estime que cette période de transition ne peut être justifiée et est tout à fait déraisonnable, compte tenu de l'urgence de mettre fin à la surpopulation. La surpopulation affecte les travailleuses et travailleurs de nombreuses façons différentes. Elle ne porte pas seulement atteinte à leur vie privée, mais elle compromet également leur qualité de vie dans son ensemble, notamment leur capacité à se reposer, à cuisiner et à manger dans des conditions satisfaisantes. Il est prouvé que la surpopulation constitue un risque important pour la santé mentale et physique des personnes, voire, dans certains cas graves, pour leur vie.

L'habitabilité est un élément clé du droit à un logement convenable. Afin de respecter leur obligation de garantir à tous un logement habitable et adéquat sans discrimination, les autorités doivent mettre en œuvre des lois et des politiques qui ne permettent pas de retards déraisonnables de la part des fournisseurs de logements, y compris les employeurs de travailleuses et travailleurs migrants. À cet égard, les autorités n'ont pas démontré pourquoi des périodes de transition aussi longues sont justifiées ou nécessaires. Au lieu d'autoriser de tels retards, le gouvernement du Québec pourrait fournir un soutien financier et technique aux employeurs, lorsque nécessaire, afin de leur permettre de s'adapter aux exigences réglementaires et assumer leurs responsabilités en matière de droits humains.

LA NÉCESSITÉ URGENTE D'ABOLIR LE PERMIS DE TRAVAIL FERMÉ ET D'ALIGNER LES NORMES DU TRAVAIL SUR LE DROIT INTERNATIONAL

La réglementation des conditions d'hébergement des travailleuses et travailleurs migrants ne peut être dissociée de la réglementation de leurs conditions de travail et des politiques d'immigration. Par conséquent, si la réglementation des conditions d'hébergement représente un progrès considérable, les autorités québécoises devraient adopter d'autres réformes structurelles urgentes, tout en faisant pression pour que d'autres recommandations soient adoptées au niveau fédéral.

Les conditions d'hébergement inadéquates persistantes auxquelles sont confrontés les travailleuses et travailleurs migrants racisés originaires des pays du Sud lorsqu'ils et elles se rendent au Canada dans le cadre du PTET sont une manifestation de la profonde déshumanisation dont ils font l'objet.¹¹ Ces travailleuses et travailleurs migrants sont traités

¹¹ Les visas de travail temporaires dans le cadre du PTET sont principalement accordés à des personnes noires, latino-américaines, autochtones et autres personnes racisées, y compris celles provenant de zones rurales. En 2025, les principaux pays d'origine des travailleurs du PTET étaient le Mexique, l'Inde, le Guatemala, les Philippines et la Jamaïque, qui représentaient ensemble près de 73 % des permis de travail accordés. Sur l'ensemble des travailleuses et travailleurs migrants temporaires dans l'agriculture, 41,6 % provenaient du Mexique, 26,2 % du Guatemala et 12,4 % de la Jamaïque. Statistique Canada, Résidents temporaires : titulaires de permis de travail du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) et du Programme de mobilité internationale (PMI) – Mises à jour mensuelles de l'IRCC – Canada – Titulaires de permis de travail du Programme des travailleurs étrangers temporaires par pays de citoyenneté et année d'entrée en vigueur du ou des permis,

comme une simple main-d'œuvre dont leurs employeurs peuvent disposer à leur guise. Ces derniers, grâce au permis de travail fermé, exercent un pouvoir et un contrôle considérables sur leur vie.

En vertu du régime des permis de travail fermés, les travailleuses et travailleurs migrants ne sont autorisés à travailler que pour l'employeur et dans le cadre de l'emploi spécifié dans leur permis de travail, et peuvent rarement quitter leur emploi ou changer d'employeur. Cela expose les travailleuses et travailleurs à un risque d'exploitation grave, les piégeant dans des conditions de travail inférieures aux normes et abusives. En outre, ces permis de travail fermés entravent également l'accès des travailleuses et travailleurs migrants à des recours efficaces contre les abus dont ils sont victimes. La plupart des travailleuses et travailleurs migrants craignent de porter plainte auprès des autorités ou de faire valoir leurs droits en raison de la nature de leur permis de travail. Lorsque des abus se produisent, de nombreux travailleuses et travailleurs ne les signalent pas : ils risquent des menaces, davantage d'abus et d'autres représailles, notamment un licenciement abusif, le non-renouvellement de leur contrat et le rapatriement vers leur pays d'origine.¹²

De plus, la vulnérabilité des travailleuses et travailleurs migrants est accentuée par les réglementations provinciales qui restreignent davantage certains de leurs droits, en particulier dans le secteur agricole, où les travailleuses et travailleurs migrants représentaient 34,6 % de la main-d'œuvre totale dans l'agriculture au Québec en 2023.¹³

Au Québec, les employeurs sont exemptés du paiement des heures supplémentaires aux travailleuses et travailleurs agricoles.¹⁴ À cela s'ajoutent des restrictions légales au droit de négociation collective des travailleuses et travailleurs agricoles au Québec, qui enfreignent de manière flagrante les obligations internationales du Canada en matière de respect des droits syndicaux pour tous les travailleuses et travailleurs. Seuls les travailleuses et travailleurs agricoles employés dans des fermes comptant au moins trois employé-e-s permanents peuvent former et adhérer à des syndicats.¹⁵ Cette disposition a un effet discriminatoire sur les travailleuses et travailleurs agricoles employés par de petites

janvier 2015 – novembre 2025, https://www.ircc.canada.ca/opendata-donneesouvertes/data/EN_ODP-TR-Work-TFWP%20CITZ.xlsx ; Statistique Canada. Tableau 32-10-0221-01 Pays de citoyenneté des travailleurs étrangers temporaires dans le secteur agricole, https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3210022101&request_locale=fr (consulté le 6 février 2026).

¹² Amnesty internationale, « *Le Canada m'a détruit* » (citée plus haut).

¹³ Statistique Canada. Table 32-10-0218-01, Travailleurs étrangers temporaires dans les secteurs de l'agriculture et de l'agroalimentaire par industrie : https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3210021801&request_locale=fr

¹⁴ Au Québec, les travailleuses et travailleurs migrants sont protégés par les mêmes droits et obligations que tous les autres travailleuses et travailleurs en vertu de la *Loi sur les normes du travail* et de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. Les travailleuses et travailleurs agricoles sont exclus de certaines dispositions relatives aux normes du travail, notamment celles concernant la durée maximale du travail et les heures supplémentaires. Les travailleuses et travailleurs agricoles sont exemptés des exigences en matière de rémunération des heures supplémentaires et ne sont rémunérés qu'à leur taux horaire de base pour tout travail effectué au-delà de 40 heures par semaine. Les périodes de repos sont obligatoires pour tous les travailleuses et travailleurs agricoles, avec un minimum de 32 heures de repos par semaine, qui ne peuvent être reportées qu'une seule fois en raison de besoins tels que la récolte, mais l'employeur est alors tenu d'accorder deux périodes de repos de 32 heures la semaine suivante.

¹⁵ Le Code du travail du Québec fait référence aux employés qui travaillent habituellement et de façon continue dans une entreprise agricole. Le chapitre V.3, articles 111.27 à 11.32, du Code du travail prévoit des dispositions spéciales pour les entreprises agricoles. Les travailleuses et travailleurs agricoles visés par ces dispositions peuvent former des associations et y adhérer, mais ces associations n'ont pas le droit de négocier collectivement et, par conséquent, de faire grève.

exploitations et des exploitations qui dépendent **Aucune entrée de table des matières n'a été trouvée.** largement de main-d'œuvre saisonnière non permanente. Elle a également un effet discriminatoire évident sur les travailleuses et travailleurs agricoles migrants, dont le travail dans le cadre du PTAS est considéré comme temporaire.

Il est donc urgent que les autorités québécoises :

- Fassent pression sur les autorités fédérales pour qu'elles abolissent le permis de travail fermé et accordent des permis de travail ouverts aux travailleuses et travailleurs migrants participant au PTET, afin de leur garantir la liberté de changer d'employeur et d'emploi.
- Réexaminent les normes provinciales en matière d'emploi dans le secteur agricole afin de s'assurer qu'elles sont conformes aux obligations internationales du Canada et aux normes pertinentes en matière de droits au travail.
- Abrogent les dispositions et les lois qui limitent les droits des travailleuses et travailleurs agricoles à la négociation collective et les obstacles qui empêchent les travailleurs migrants d'adhérer à des syndicats et d'en former.