

## [EYB2020BRH2251](#)

Bulletin en ressources humaines

Avril 2020

Jean-Philippe BRUNET\* et Audrey Anne CHOUNARD\*

Commentaire sur la décision Prado Paredes c. Entreprise de placement Les Progrès inc. – Une opportunité pour le législateur de revoir l'encadrement lié au recrutement de travailleurs étrangers temporaires

### TABLE DES MATIÈRES

#### [INTRODUCTION](#)

#### [I– LES FAITS](#)

#### [II– LES QUESTIONS EN LITIGE](#)

#### [III– LA DÉCISION](#)

#### [IV– LE COMMENTAIRE DES AUTEURS](#)

#### [CONCLUSION](#)

#### Résumé

*Les auteurs commentent cette décision du Tribunal administratif du travail décrivant un contexte de travail précaire, difficile et particulièrement éprouvant pour certains travailleurs étrangers temporaires provenant du Guatemala qui ont fait l'objet d'harcèlement psychologique de la part de leur employeur au Canada. Cette décision illustre également les pratiques douteuses qui peuvent parfois être mises en place par les représentants d'un employeur afin de s'assurer que des travailleurs étrangers temporaires demeurent en situation précaire au Canada.*

#### INTRODUCTION

Le Programme des travailleurs étrangers temporaires permet à des employeurs canadiens de recruter des travailleurs étrangers temporaires pour combler le manque de main d'oeuvre existant chez les canadiens et résidents permanents du Canada pour des secteurs spécifiques.

Il comporte notamment un volet agricole qui permet de recruter des travailleurs étrangers temporaires pour pourvoir un poste lié au domaine agricole. Pour être admissible au programme, l'employeur doit respecter deux critères : la production doit être liée à des secteurs spécifiques et l'activité doit être liée à l'agriculture primaire<sup>1</sup>.

Les employeurs doivent fournir, aux travailleurs étrangers temporaires, les mêmes salaires et avantages sociaux que ceux qui seraient normalement offerts à des travailleurs canadiens ou à des résidents permanents du Canada exerçant la même profession.

Dans le contexte actuel de pénurie de main-d'oeuvre sur le marché du travail québécois, la décision *Prado Paredes c. Entreprise de placement Les Progrès inc.*<sup>2</sup> vient à nouveau mettre en lumière la précarité des conditions de travail qui sont parfois associées à ce type de travail ainsi que les débordements pouvant être constatés dans les pratiques de certains employeurs canadiens ayant recours à ce programme d'immigration.

#### I– LES FAITS

Les demandeurs sont 11 travailleurs étrangers temporaires provenant du Guatemala ayant complété des démarches d'immigration au Canada par l'intermédiaire du programme des travailleurs étrangers temporaires (ci-après « PTET ») sous le volet agricole. À cet effet, ceux-ci détenaient tous un permis de travail temporaire canadien fermé, ce qui signifie que ceux-ci étaient liés à l'employeur canadien indiqué sur leur permis de travail. Huit d'entre eux travaillaient dans des abattoirs et les trois autres travaillaient dans des fermes.

Entre mai 2015 et octobre 2016, les demandeurs quittent leurs emplois respectifs pour se joindre à la défenderesse, Entreprise de placement Les Progrès Inc., une agence de placement oeuvrant notamment dans le domaine agricole. Cette décision de changer d'employeur sans obtenir un nouveau permis de travail était illégale en raison du fait que ceux-ci étaient encore détenteurs de permis de travail fermés liés à leur ancien employeur. Cependant, les demandeurs invoquent qu'ils ont été trompés et piégés par leur nouvel employeur, soit la défenderesse.

En effet, la défenderesse, de connivence avec un conseiller en immigration, a fait miroiter aux demandeurs qu'ils pouvaient légalement modifier leur permis de travail canadien, et par le fait même, occuper un nouvel emploi assorti de meilleures conditions de travail. Malgré qu'aucune preuve de maltraitance n'ait été faite chez leur employeur initial, les demandeurs affirment y avoir vécu des situations difficiles et des mauvaises conditions de travail, ce qui les aurait motivés à vouloir changer d'employeur. De plus, la barrière de la langue, le fait qu'ils ne savent ni lire ni écrire et, finalement, leur méconnaissance des lois canadiennes font de ces travailleurs des gens vulnérables et faciles à flouer.

Après avoir joint leur nouvel employeur, Entreprise de placement Les Progrès Inc., les travailleurs ont été placés chez divers donneurs d'ouvrages, tous des clients de la défenderesse. Les demandeurs étaient néanmoins payés et logés par Entreprise de placement Les Progrès Inc. C'est à partir de ce moment que les demandeurs allèguent avoir subi du harcèlement psychologique de la part de la défenderesse et ses représentants, soit le président de l'agence (ci-après « Cordon ») et sa conjointe ainsi que le conseiller en immigration retenu par la défenderesse.

Quelque temps après avoir débuté leur emploi, Cordon a amené les demandeurs à Montréal pour rencontrer un conseiller en immigration. Ce dernier les a rencontrés afin de leur faire signer un contrat concernant les démarches devant mener à la modification de leurs permis de travail respectifs. Chaque demandeur a ainsi signé un contrat, en français uniquement, stipulant qu'ils désiraient se prévaloir des services du conseiller en immigration dans le but de modifier les conditions liées à leur permis de travail. Ce contrat stipulait également que les demandeurs s'engageaient à payer les honoraires du consultant en immigration, soit des honoraires de 3 250 \$ canadiens pour 2015 et de 3 500 \$ canadiens pour 2016.

Au moment de la signature de ce contrat, les demandeurs résidaient tous dans les logements fournis par la défenderesse. Selon les témoignages des demandeurs, ils étaient entre 10 et 15 travailleurs à habiter dans un sous-sol contenant seulement deux pièces et un seul lit. La conjointe de Cordon préparait les repas des demandeurs, mais elle demandait un versement de 100 \$ canadiens par semaine pour la nourriture qui était, selon les témoignages, insuffisante. De plus, plusieurs règles strictes étaient mises en place et une transgression de celle-ci pouvait mener à une sanction pécuniaire allant de 5 \$ à 20 \$ canadiens payable directement à la défenderesse.

Selon la preuve fournie durant l'instance, il appert que la conjointe de Cordon surveillait aussi les demandeurs de manière excessive et qu'elle criait souvent après ceux-ci. L'employeur a aussi exigé que chacun des travailleurs étrangers temporaires lui remette leur passeport, leur permis de travail canadien ainsi que leur carte d'assurance sociale. Cordon indiquait ainsi en avoir besoin dans le cadre des démarches liées à la modification des permis de travail canadiens des demandeurs ainsi qu'à des fins comptables. La preuve démontre également que les demandeurs faisaient l'objet d'insultes quotidiennes et de menaces de la part des représentants de la défenderesse.

Le 26 octobre 2016, des agents des services frontaliers du Canada se sont présentés aux logements de la défenderesse afin de procéder à l'arrestation des demandeurs et de les conduire à un centre de détention. La détention des demandeurs a duré entre deux et six semaines, selon le cas. Les demandeurs ont pu rester au pays, après leur libération, sous un permis de séjour temporaire qui leur permettait de travailler jusqu'au moment des audiences. Toutefois, le permis de séjour ne permettait pas d'effectuer des entrées multiples au Canada. Par conséquent, ceux-ci ne pouvaient retourner auprès des membres de leurs familles au Guatemala jusqu'à la fin des audiences en 2019, sans quoi, ceux-ci ne seraient pas réadmis au Canada afin de continuer leur emploi.

Les demandeurs ont donc déposé des plaintes contre la défenderesse selon l'article [123.6](#) de la *Loi sur les normes du travail*<sup>f</sup> (ci-après la « LNT »), soit un recours en harcèlement psychologique.

## II- LES QUESTIONS EN LITIGE

Les questions en litige sont les mêmes pour les 11 demandeurs et sont formulées ainsi :

- Les plaignants ont-ils été victimes de conduites vexatoires répétées, hostiles et non désirées qui se traduisent par des promesses mensongères, des conditions de travail abusives, une intrusion dans leur vie privée ainsi que par des insultes et menaces ?
- Ces conduites vexatoires ont-elles porté atteinte à leur dignité ou leur intégrité psychologique ou physique et entraîné pour eux un milieu de travail néfaste ?
- Les plaignants ont-ils droit à des dommages moraux ? Dans l'affirmative, les sommes réclamées variant, selon le cas, entre 30 000 \$ et 40 000 \$ sont-elles justes et raisonnables ?
- Les plaignants ont-ils droit à des dommages punitifs, malgré la faillite de l'employeur ? Dans l'affirmative, les sommes réclamées variant, selon le cas, entre 10 000 \$ et 20 000 \$ sont-elles justes et raisonnables ?

## III- LA DÉCISION

En vertu de l'article [81.18](#) de la LNT, le harcèlement psychologique se définit comme étant une conduite vexatoire qui se manifeste soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, lesquels portent atteinte à la dignité ou l'intégrité psychologique du salarié et qui entraînent un milieu de travail néfaste. Pour que le tribunal puisse venir à la conclusion qu'il y a présence de conduites vexatoires hostiles et répétées, ce dernier doit prendre en compte leur durée, leur intensité, le caractère éprouvant et continu des conditions de travail abusives et des insultes proférées ainsi que la surveillance excessive portant atteinte à la vie privée.

Quant à l'atteinte à la dignité, à l'intégrité psychologique ou physique, le tribunal est arrivé à la conclusion qu'il y avait effectivement eu atteinte et que l'employeur n'avait pas pris les moyens raisonnables pour faire cesser cette situation, contrairement à ce que lui impose la LNT. Les promesses mensongères, les conditions de travail abusives, la surveillance excessive, les insultes et les menaces concernant les membres de la famille des demandeurs, sont tous des comportements de la part de la défenderesse qui se qualifient comme étant du harcèlement psychologique.

Il est aussi important de souligner que, dans la présente affaire, la cour insiste sur le fait que les conduites vexatoires découlent principalement de la condition de vulnérabilité dans laquelle sont placés les demandeurs Guatémaltèques, qui ne parlent pas français et qui ne connaissent pas leurs droits et obligations au Canada.

Quant aux dommages moraux, le tribunal administratif du travail a décidé d'accorder des montants variants entre 20 000 \$ et 30 000 \$ canadiens pour chaque demandeur. Le tribunal a d'abord procédé à une évaluation des dommages moraux tout en prenant en considération les conduites vexatoires subies, la gravité des fautes commises par les représentants de la défenderesse, les injures et l'humiliation subie par les demandeurs, le sentiment d'isolement et d'impuissance, la perte de jouissance de la vie, le traumatisme lié à la détention, les conséquences sur leur vie personnelle, la perte de dignité et d'estime devant leur famille et finalement la privation de contacts avec les membres de leur famille depuis 2015 ou 2016, selon la situation propre à chaque demandeur.

Quant aux dommages punitifs, l'article [123.15\(4<sup>o</sup>\)](#) LNT, que le Tribunal a le pouvoir d'octroyer des dommages punitifs dans l'éventualité où le tribunal viendrait à la conclusion que l'employeur ait fait défaut de respecter ses obligations en matière de prévention et de cessation du harcèlement psychologique. Lorsque l'employeur, de connivence avec un tiers, est l'auteur du harcèlement psychologique, le Tribunal vient à la conclusion que celui-ci contrevient à ses obligations et doit donc être sanctionné. Le caractère prémédité du stratagème est également un facteur aggravant qui a été considéré dans la présente décision. Ainsi, dans la présente affaire, le Tribunal a accordé une somme de 5 000 \$ canadiens pour chaque plaignant, et ce, malgré la faillite de l'employeur.

#### **IV– LE COMMENTAIRE DES AUTEURS**

La décision commentée permet de mettre en lumière une situation qui est malheureusement trop fréquemment vécue par certains travailleurs étrangers temporaires ayant immigrés au Canada par l'intermédiaire du programme des travailleurs étrangers temporaires, volet agricole. Elle permet également de constater que les récentes préoccupations notées par le législateur québécois en matière de recrutement et concernant les conditions de travail offertes à des travailleurs étrangers temporaires ne sont pas sans fondement.

À cet effet, le législateur a inséré, à l'intérieur de la LNT, de nouvelles dispositions visant à encadrer les obligations et devoirs des employeurs québécois en matière de recrutement de travailleurs étrangers temporaires<sup>4</sup>. Ainsi, selon ces nouvelles dispositions, les employeurs québécois devront dorénavant informer la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du Travail (ci-après « CNESST ») de l'embauche d'un travailleur étranger temporaire, de la durée de son contrat et, si la date de son départ coïncide pas avec la fin de son contrat de travail, de la date et des raisons du départ du travailleur étranger temporaire. Ces dispositions visent ainsi à permettre à la CNESST d'effectuer une meilleure surveillance et un contrôle accru des travailleurs étrangers temporaires présents sur le territoire québécois.

De plus, ces nouvelles dispositions précisent également qu'il sera interdit à un employeur québécois d'exiger qu'un travailleur étranger temporaire lui confie la garde de ses documents personnels ou des biens qui lui appartiennent, ce qui était d'ailleurs un enjeu important dans le cadre de la décision commentée. Il sera également interdit à un employeur québécois d'exiger qu'un travailleur étranger temporaire paie les frais liés à son recrutement, autres que ceux qui sont autorisés en application d'un programme gouvernemental canadien.

Il est aussi pertinent de noter que le législateur est venu encadrer les activités des agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires. Parmi ces ajouts, on y retrouve une disposition qui prévoit que ces agences devront dorénavant obtenir un permis de la part de la CNESST afin de pouvoir exercer à titre d'agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires.

Du côté du législateur fédéral, il est intéressant de noter que ce dernier a récemment mis en place un nouveau programme visant à aider les travailleurs étrangers temporaires qui sont, dans le cadre de leur emploi au Canada, victimes de violence de la part de leur employeur. Selon les directives fournies par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, ces violences peuvent inclure notamment le paiement de frais exorbitants par le travailleur étranger temporaire pour son recrutement, l'omission par l'employeur de verser le salaire dû ou lorsqu'un travailleur étranger temporaire fait l'objet de harcèlement de façon répétée de la part de son

employeur. Ce programme vise ainsi à permettre à des travailleurs étrangers temporaires placés en situation de vulnérabilité d'obtenir un nouveau permis de travail canadien dit « ouvert », qui leur permet ultimement de travailler pour l'employeur de leur choix au Canada<sup>5</sup>.

Ainsi, il est possible de constater que le recrutement et les conditions de travail des travailleurs étrangers temporaires au Canada continuent de faire l'objet de nombreuses discussions et que le législateur demeure toujours sensible aux débordements qui peuvent survenir dans le cadre de ces pratiques. Il demeure néanmoins que l'application des nouveaux programmes et des nouvelles dispositions susmentionnés devront éventuellement faire l'objet d'une révision et d'une analyse afin de déterminer si des résultats concrets peuvent être constatés.

Qui plus est, dans le contexte actuel où le recrutement de travailleurs étrangers temporaires est souvent préconisé par des employeurs canadiens afin de pallier le manque de main-d'oeuvre, il est à parier que certains employeurs canadiens récalcitrants trouveront tout de même un moyen de continuer à contourner les règles mises en place par les gouvernements provincial et fédéral.

## CONCLUSION

En définitive, la décision commentée permet d'illustrer les pratiques douteuses qui sont parfois mises en place à la fois par des employeurs canadiens, mais également par certains consultants en immigration qui les accompagnent et, dans certaines circonstances, les conseillent dans le cadre de stratagèmes illégaux. Bien que les pratiques douteuses mises en place par certains employeurs canadiens continuent de faire l'objet de nouvelles dispositions et sanctions de la part des législateurs provincial et fédéral, la profession de consultant en immigration n'a toujours pas fait l'objet de révision significative au cours des dernières années.

Le 21 mai 2019, une troisième tentative visant à mieux réglementer les consultants en immigration a été enclenchée par le Barreau du Québec. La première intervention du Barreau du Québec remonte à 2002 lors de la mise en place d'un Comité consultatif sur les consultants en immigration. Cependant, force est de constater que l'encadrement des consultants en immigration n'a pas subi de modifications substantielles. Il sera ainsi intéressant de constater, au cours des prochaines années, si le rôle des consultants en immigration fera l'objet d'un nouvel encadrement au niveau législatif.

---

\* M<sup>e</sup> Jean-Philippe Brunet est associé et fondateur du bureau de Montréal Avocats Galileo Partners Inc., collaborateur du bureau Corporate Immigration Law Firm basé à Toronto. Il possède plus de 20 ans d'expérience en immigration d'affaires et mobilité internationale. M<sup>e</sup> Audrey Anne Chouinard est avocate senior du bureau de Montréal également. Elle pratique exclusivement en immigration d'affaires et mobilité internationale. Les auteurs tiennent à remercier M. Marc-Alexis Laroche, stagiaire du Barreau et M<sup>me</sup> Sabrina Di Pisa, étudiante en droit à l'Université de Sherbrooke, pour leur contribution à la rédaction de cet article.

**1.** Pour de plus amples informations concernant le processus lié au recrutement de travailleurs étrangers temporaires sous le volet agricole, il est possible de vous référer à la page web suivante : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/agricoles/agricoles/demande.html>.

**2.** 2019 QCTAT 4953, [EYB 2019-322238](#).

**3.** RLRQ c N-1.1.

**4.** Art. [92.5](#) à [92.12](#) LNT.

**5.** Pour de plus amples informations concernant le processus lié aux permis de travail ouverts pour les travailleurs placés en situation de vulnérabilité, prière de vous référer à la page web suivante : <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/bulletins-guides-operationnels/residents-temporaires/travailleurs-etrangers/travailleurs-vulnerables.html>.

Date de dépôt : 14 avril 2020

Éditions Yvon Blais, une société Thomson Reuters.  
©Thomson Reuters Canada Limitée. Tous droits réservés.