

Normes de logement nationales pour les travailleurs agricoles migrants au Canada

**Guide Fondé
Sur le Consensus**



Normes de logement nationales pour les travailleurs agricoles migrants au Canada

**Guide Fondé
Sur Le Consensus**

2025

2025

Susana Caxaj et Aelyse Weiler ont coordonné ce rapport avec l'aide de Natasha Sofia Martinez et des chercheurs cités dans la section des contributeurs.

Traduction

De l'anglais à l'espagnol : Edgar Manuel Baltazar Amigón

De l'anglais au français : Isabelle Vienneau

Photo par Elise Hjalmarson

Conception et mise en page : Patricia Pérez Ramírez



Liste de contributeurs

(en ordre alphabétique)

Gabriel Allahdua (DTMF - Association for the Rights of Household and Farmworkers)
Mohammed Rafi Arefin (University of British Columbia and UBC Centre for Climate Justice)
Raluca Bejan (Dalhousie University)
Erika Borrelli (University of Windsor)
C. Susana Caxaj* (Western University)
Donald C. Cole (University of Toronto & Occupational Health Clinic for Ontario Workers)
Théa Demmers (Université de Montréal)
Aaraón Díaz Mendiburo (CISAN, Universidad Nacional Autónoma de México)
Akim Edwards (Western University)
Evelyn Encalada Grez (Simon Fraser University)
Stacey Gomez (Centre for Migrant Worker Rights, Nova Scotia)
Jill Hanley (McGill University)
Lou Helps (University of Guelph)
Jenna L. Hennebry (Wilfrid Laurier University)
Mervyn Horgan (University of Guelph)
Saara Liinamaa (University of Guelph)
Kristin Lozanski (King's University College at Western University)
Natasha S. Martinez (York University)
Stephanie Mayell (University of Toronto)
Janet McLaughlin (Wilfrid Laurier University)
Damilola Paul Oyewale (University of Guelph)
Dominica Patterson (DTMF - Association for the Rights of Household and Farmworkers)
J. Adam Perry (St. Francis Xavier University and Brian Mulroney Institute of Government)
Laura Prada (RAMA Okanagan, British Columbia)
Geraldine Pratt (University of British Columbia and UBC Centre for Climate Justice)
Véronique Tessier (RATTMAQ, Québec)
Guillermo Ventura Sanchez (Concordia University)
Leah F. Vosko (York University)
Anelyse Weiler* (University of Victoria)

* Le présent rapport est soutenu par des recherches originales menées par C. Susana Caxaj et Anelyse Weiler avec l'aide importante de Natasha Sofia Martinez. Il a été financé par le Conseil de Recherches en Sciences Humaines (CRSH) du Canada.



Conseil de recherches en
sciences humaines du Canada

Social Sciences and Humanities
Research Council of Canada

Canada

Table des matières

Normes de logement nationales pour les travailleurs agricoles migrants	9
Recommandations	10
Liste D'acronymes	12
Introduction	13
Section 1 : Mise en œuvre et surveillance	17
Section 2 : Infrastructure générale du logement, qualités de la propriété et règlements liés	25
Section 3 : Contrôle climatique et ventilation	29
Section 4 : Vie privée, sécurité, accessibilité et liberté de mouvement	31
Section 5 : Espaces communs	39
Section 6 : Chambres à coucher	43
Section 7 : Prévention des dangers et de la propagation de maladies transmissibles	47
Section 8 : Installations sanitaires	51
Section 9 : Cuisine	55
Section 10 : Buanderie	59
Section 11 : Solution efficace et durable	61
Section 12 : Recommandations pour adresser la précarité du statut	65
Références citées	69

Normes de logement nationales pour les travailleurs agricoles migrants

Des décennies de recherche et de défense des intérêts ont montrées sans équivoque que les conditions de logement des travailleurs agricoles migrants (TAM) au Canada sont variables, insalubres et nuisent à la dignité. Dans l'optique de maintenir les droits de travail et les droits de la personne, le gouvernement fédéral doit développer des normes de logement nationales pour tous les travailleurs agricoles embauchés dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET). Les recommandations que nous émettons dans ce document ont été développées par plus de 20 chercheurs universitaires, cliniciens et défenseurs. Elles sont éclairées par (i) nos recherches empiriques originales, (ii) des expériences en clinique et en défense, et (iii) une compilation des normes pour le logement des travailleurs agricoles migrants en vigueur dans divers endroits au Canada.

Les preuves sont claires. Il y a longtemps que l'on aurait dû créer des normes de logement nationales pour cette population. Par conséquent, dans le présent document, nous fournissons des recommandations détaillées pour des normes de logement nationales pour les TAM qui peuvent être mises en œuvre. Nos lignes directrices touchent la mise en œuvre, les qualités des bâtiments et les codes du bâtiment existants, le contrôle du climat, la vie privée, la sécurité, la liberté, l'accès aux services et à la communication et les facteurs essentiels pour un domicile sain et digne. Bref, voici nos recommandations:

Recommandations

<p>Logements appropriés et une mise en œuvre efficace</p>	<ul style="list-style-type: none">▪ Inspections indépendantes, régulières et efficaces Les travailleurs veulent mettre fin aux inspections prévues et mieux protéger la confidentialité et les suivis quand ils signalent des préoccupations.▪ Logements résidentiels bien construits respectant les règlements de location provinciaux. Plus aucun garage ou cabanon faussement représenté comme étant un logement. Les fenêtres, la lumière et le revêtement isolant doivent être de rigueur pour les logements des travailleurs, sans exception.
<p>Vie privée, sécurité, accès et liberté</p>	<ul style="list-style-type: none">▪ Transport fiable et communication pour accéder aux services et à la communauté Les travailleurs doivent bénéficier de liens plus étroits avec les réseaux de soutien communautaires afin de réduire le sentiment d'isolement et les risques liés aux logements appartenant aux employeurs.▪ Davantage de liberté, de représentation et de protection des droits. Plus de couvre-feux, de retards pour les soins médicaux, de surveillance et de restrictions sur les activités sociales qui sapent les droits fondamentaux des travailleurs.
<p>Conditions de vie favorisant la dignité</p>	<ul style="list-style-type: none">▪ Meubles, appareils ménagers, ustensiles et installations de quantité et de qualité suffisantes. Les travailleurs doivent être protégés de la surpopulation et des logements ayant trop peu de ressources menant à un manque de sommeil ou à l'impossibilité de cuisiner, de faire la lessive, de ranger ses effets personnels en toute sécurité ou de prendre soin de soi-même.▪ Locaux d'habitation permettant l'espace personnel, la vie privée et le confort. Chambres à coucher privées, plus aucun lit superposé. Il faut assurer la présence de rideaux, de fenêtres, de portes et d'autres caractéristiques de logement essentielles à un logement digne.

<p>Santé et sécurité dans le logement</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prévention de l'exposition aux dangers et contrôle de la température. Il faut surveiller l'exposition aux pesticides, aux rongeurs et à la moisissure. Quand on prévoit des vagues de chaleur sans précédent, il est essentiel de fournir de l'air climatisé et d'assurer la ventilation. ▪ Provision d'eau propre et d'installations sanitaires permettant de maintenir l'hygiène. Il est essentiel de respecter les ratios maximums en ce qui concerne les toilettes, les douches et les installations de cuisine et de fournir des installations appropriées au nettoyage de l'équipement de protection individuelle (EPI) de travail afin de protéger la santé.
<p>Tous les niveaux du gouvernement ont un rôle à jouer</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Coordination, financement et formation. Une stratégie de mise en commun des données et une coordination améliorée entre les juridictions permettront de faire le suivi des domaines nécessitant des actions ou de la prévention. La mise en œuvre dépendra de personnel dévoué, de ressources et de formation. ▪ Politiques offrant des solutions à la situation précaire des travailleurs migrants. Les travailleurs ont besoin d'un salaire décent, d'une représentation syndicale, d'assurance-maladie publique immédiate et d'une résidence permanente à leur arrivée afin de pouvoir défendre leurs propres intérêts en matière de logement adéquat.

Liste D'acronymes

EDSC : Emploi et Développement social Canada.

Le 14 mars 2025, la responsabilité du ministère fédéral de l'Emploi et Développement social Canada, a été regroupée en un seul poste ministériel, celui de ministre de l'Emploi et de la Famille.

CMSS : Comité mixte de santé et de sécurité

TAM : Travailleur agricole migrant

PCP : Programme des candidats des provinces

PE : Pratique exemplaire (code du bâtiment)

PTAS : Programme des travailleurs agricoles saisonniers

PTET : Programme des travailleurs étrangers temporaires



Introduction

Au Canada, les travailleurs agricoles migrants (TAM) vivent souvent dans des conditions de logements insalubres qui compromettent leur santé ^[1-2], leur sécurité et leur dignité. Cela peut comprendre l'absence de chauffage, de refroidissement ou de ventilation adéquats, les problèmes d'assainissement comme le manque d'accès à l'eau potable, les installations de salle de bain et de cuisine inadéquates et la présence d'éléments nuisibles et d'autres dangers ^[3-4]. La surpopulation nuit souvent au sommeil des travailleurs (ex. quand ils dorment dans des lits superposés dans des habitations collectives), à leur vie privée (ex. incapacité à avoir une conversation privée avec un être cher) et à leur sécurité (ex. aucun endroit où ranger leurs effets personnels en toute sécurité) ^[5]. De plus, les TAM signalent souvent un sentiment d'isolement social résultant de leur logement dans des lieux géographiques isolés. Le fait de vivre dans des zones rurales éloignées peut compromettre la capacité des TAM à accéder aux commodités, notamment à l'épicerie et à des soins médicaux en temps voulu ^[6-8]. Il arrive souvent que les TAM vivent directement sur les terrains de leur employeur, ce qui limite leur liberté de déplacement, nuit à leur capacité à tisser des liens sociaux et permet à leur employeur de les surveiller plus étroitement et de contrôler leur travail ^[9-10].

L'existence et la persistance de ces conditions inférieures ont été mises en évidence au fil des décennies par des recherches académiques ^[11-17], des efforts d'activisme par les travailleurs ^[18-20], des enquêtes journalistiques ^[21-24] des rapports des organismes à but non lucratif ^[25-26] et des vérifications gouvernementales ^[27-29]. Compte tenu des preuves accablantes qu'une crise du logement confronte cette population, nous soutenons que **le gouvernement fédéral doit adopter et faire respecter des normes de logement nationales pour les travailleurs agricoles migrants au Canada**. Le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) est une initiative

fédérale ; le gouvernement fédéral a donc compétence et peut guider les employeurs dans toutes les provinces et les territoires en ce qui a trait aux normes appropriées qui favoriseront et protégeront la santé, la sécurité et les droits de la personne des TAM.

Par exemple, selon la Loi sur la stratégie nationale sur le logement de 2019, le Bureau du défenseur fédéral du logement nouvellement créé est chargé de « la réalisation progressive du droit au logement adéquat »^[30, p. 5]. La Loi sur la stratégie nationale sur le logement ne parle pas directement du logement des TAM ; cependant, elle exige que le ministre du Logement réagisse aux rapports annuels du défenseur fédéral du logement ainsi qu'aux rapports portant sur des examens d'enjeux systémiques^[30]. Le défenseur fédéral du logement a produit divers rapports^[31], mais n'a pas encore parlé directement des enjeux concernant le logement des TAM. Nous considérons qu'il s'agit d'une omission grave.

En outre, Emploi et Développement social Canada (EDSC), qui joue un rôle majeur en ce qui concerne la gestion du PTET, reconnaît que le logement des TAM n'est pas uniforme et est parfois insalubre^[32]. L'organisme a participé à plusieurs consultations avec différentes parties prenantes pour discuter de l'amélioration des normes de logement. Plusieurs interventions importantes ont été proposées en ce qui concerne les normes et leur mise en œuvre dans l'optique d'améliorer la qualité de vie des TAM. En fait, il y a quelques années, le gouvernement fédéral a cherché à obtenir des rétroactions et des commentaires des parties prenantes principales concernant l'établissement de normes de logement nationales. Du 27 octobre au 22 décembre 2020, EDSC a mené une consultation nationale sur le logement des travailleurs étrangers temporaires. On a obtenu des rétroactions par l'entremise de soumissions écrites^[25, 34-38] et de dix téléconférences avec des ministères provinciaux et territoriaux, des organismes de santé publique, des partenaires gouvernementaux internationaux, des employeurs et des associations d'employeurs, des organismes de justice pour les migrants, des groupes de travail, des experts du logement et des universitaires.

En 2022, EDSC a publié le rapport « **Ce que nous avons entendu** »^[33] et exprimé sa volonté à se pencher sur les exigences essentielles pour la santé

et la sécurité, soulignant que « l'approche relative aux logements fournis par les employeurs nécessite un cadre cohérent à l'échelle nationale qui dresse une liste claire des exigences de base ». Cependant, les exigences pour le logement proposées à l'époque affaiblissaient gravement le cadre suggéré lors de la consultation de 2020. Nous considérons que le rapport « Ce que nous avons entendu » d'EDSC ne reflète pas l'ampleur des détails, l'ambition ou l'urgence des soumissions des parties prenantes concernées par les travailleurs.

En 2024, EDSC a cherché à obtenir des rétroactions écrites sur un « Document de discussion sur les logements fournis par les employeurs », qui listait 12 exigences de base pouvant assurer la salubrité et la sécurité des logements des travailleurs. Ces exigences proposées seraient imposées aux employeurs embauchant des travailleurs dans le cadre d'un nouveau système visant les domaines de l'agriculture et de la transformation du poisson, qui serait en vigueur d'ici 2027. Le *Migrant Worker Health Expert Working Group* ^[40] maintient que ces 12 exigences ne suffisent pas à résoudre les nombreux problèmes de logement sérieux auxquels sont confrontés les TAM. En particulier, ils ne confrontent pas les enjeux réglementaires et structurels plus larges qui pourraient assurer un logement de plus haute qualité, notamment la protection contre le rapatriement et les représailles des employeurs pour les TAM qui signalent leurs préoccupations en matière de travail et de conditions de vie.

Il est donc impératif pour l'EDSC d'établir des normes de logement nationales pour les TAM que l'on pourra faire respecter et qui seront informées par des propositions rigoureuses et exhaustives écrites par des défenseurs des droits des travailleurs et des universitaires. À cette fin, nous avons développé le présent document fondé sur le consensus, qui reflète une synthèse de la littérature scientifique et des témoignages directs sur le logement des TAM au Canada. Lors du développement de ce document, nous avons consulté des universitaires de partout au Canada afin de nous assurer de mener une évaluation complète de tous les indicateurs de qualité de logement pertinents. Nous avons rassemblé des recherches empiriques menées au fil des décennies sur le logement des travailleurs

ainsi que des lignes directrices et des recommandations pour améliorer l'état du logement [3, 25-29, 33-38, 40-46]. Ce document vise à aider ceux qui ont la responsabilité de prendre des décisions à développer des normes de logement nationales qui, quand elles seront adéquatement respectées, favoriseront la santé et la dignité des TAM au Canada. Ce document pourrait également guider l'adoption de normes de logement nationales dans d'autres secteurs embauchant des travailleurs migrants temporaires, qui ont souvent un statut précaire et doivent composer avec des conditions de logement inférieures.¹

Le présent document porte principalement sur le développement de normes robustes et exhaustives concernant le logement des TAM ; nous soulignons toutefois que de telles normes sont inefficaces si elles n'existent que sur papier et ne sont pas mises en vigueur ou respectées. C'est pourquoi il est essentiel de bien faire respecter les normes afin de fournir aux TAM du logement de haute qualité. Les recherches et les rapports montrent que les mécanismes de réglementation en place à l'heure actuelle doivent être considérablement améliorés pour qu'ils soient efficaces [27, 39]. Nous exhortons le gouvernement fédéral à assurer un financement adéquat réservé à la mise en œuvre de normes sur le logement et à tout autre domaine lié, et nous encourageons la coordination entre gouvernements (c.-à-d. municipaux, provinciaux et fédéraux) vu les coupures aux règlements sur le logement à tous ces niveaux. Un système de mise en œuvre robuste géré au niveau fédéral est essentiel pour la mise en vigueur efficace des recommandations qui suivent.

¹ Ce document se concentre uniquement sur les problèmes de qualité du logement rencontrés par les travailleurs agricoles migrants. D'autres défis communs à ce groupe, tels que l'accès aux soins de santé et aux services sociaux, les protections juridiques, le transport, la précarité du statut et le racisme systémique, ne sont pas abordés ici de manière exhaustive. Nous les mentionnons uniquement parce qu'ils sont plus explicitement liés aux conditions de logement.

Section 1 : Mise en oeuvre et surveillance

Dans leurs propres mots

«[Le patron] cache des choses... Normalement ils (les inspecteurs) l'avisent de leur visite, et je crois que ce n'est pas une bonne chose, car le patron a alors le temps de tout arranger. Les visites devraient leur permettre de le prendre sur le fait.»

—Travailleur mexicain du PTAS ^[5]

Sans mécanisme efficace de mise en œuvre, les normes ne pourront pas améliorer ou atténuer les problèmes de logement auxquels sont confrontés les TAM. Compte tenu des différentes autorités chargées des inspections, les recommandations qui suivent peuvent être utilisées pour guider les inspecteurs de divers niveaux, y compris les agents municipaux, les agents de santé publique, les organismes provinciaux et les inspecteurs d'EDSC. Voici les exigences gouvernant les inspections visant à assurer un logement adéquat :

1. Les inspections doivent être proactives et doivent avoir lieu à l'improviste et régulièrement lors du contrat des TAM. Au minimum :

- a) Il doit y avoir une (1) inspection chaque quatre (4) mois à partir du début du séjour des travailleurs et chaque quatre (4) mois ci-après (les inspections doivent avoir lieu pendant le séjour des travailleurs et non avant leur arrivée).
- b) Les inspections doivent avoir lieu lors des plus hautes ou plus basses températures saisonnières du contrat des TAM ou lors de périodes de température extrême (c.-à-d. pendant la haute saison estivale ou hivernale) afin d'assurer un chauffage, une ventilation et un refroidissement adéquats dans le logement entier.

- c) L'employeur, le superviseur ou le gestionnaire de l'édifice ne doivent pas être avisés de la date de l'inspection.

2. Dans le cadre des inspections, les TAM doivent pouvoir contribuer aux logements de façon importante tout en étant protégés ; il faut atténuer le risque de représailles. Voici les exigences :

- a) Les droits et les normes concernant le logement sont expliqués lors d'une discussion avec les TAM à leur arrivée et dans leur propre langue ; ils doivent aussi recevoir de l'information de base sur la sécurité (ex. emplacement et utilisation des extincteurs).
- b) Les inspecteurs obtiennent les services d'un interprète si cela est nécessaire pour parler aux TAM dans la langue qu'ils préfèrent, surtout s'ils ne parlent pas la langue officielle de la région (c.-à-d. l'anglais ou le français).
- c) Les inspecteurs donnent leurs coordonnées à tous les travailleurs présents au cas où ils souhaitent volontairement fournir de l'information à l'inspecteur après sa visite.
- d) Les inspecteurs sélectionnent des TAM de façon aléatoire (plutôt que de choisir les travailleurs suggérés par l'employeur ou le superviseur) pour un entretien privé concernant l'état de leur logement.
- e) Les inspecteurs organisent eux-mêmes des entretiens avec des TAM individuels de façon à protéger la confidentialité des personnes choisies (par exemple en approchant chaque personne individuellement et non en groupe ou en présence de l'employeur ou du superviseur).
 - i. Les inspecteurs doivent s'arranger pour parler aux TAM en privé (c.-à-d. que les employeurs ne doivent pas être présents ni se trouver à une distance leur permettant de voir ou d'entendre les travailleurs).
- f) Les inspecteurs doivent être accompagnés de personnes de confiance ou de défenseurs des droits des travailleurs lors des

inspections. Cela facilitera la bonne communication et augmentera la possibilité de soutien et de suivi après l'inspection.

- i. Les TAM peuvent demander accès à une différente méthode de signalement qui leur permettra de communiquer leurs préoccupations à l'égard de leur logement à un groupe ou un membre de la communauté à qui ils font confiance ; l'inspecteur pourra ensuite consulter ce groupe ou cette personne pour obtenir d'autre information.
- g) Les inspecteurs doivent fournir aux travailleurs de l'information sur les organismes de soutien qui pourront les aider en cas de représailles, vu qu'il est impossible de totalement atténuer ce risque.
- h) Il faut garantir et bien protéger la confidentialité des travailleurs qui communiquent leurs préoccupations ou qui font l'objet d'un entretien dans le cadre d'une inspection de n'importe quel type.
- i) Les lignes directrices et les procédures pour l'entretien régulier et les inspections de logement doivent être expliquées à tous les travailleurs dans la langue de leur choix.
- j) Le processus pour signaler une préoccupation et passer à l'action en matière de logement doit être verbalement expliqué par l'inspecteur ; cette information doit ensuite être listée comme ressource supplémentaire accompagnant toute l'information affichée.
- k) L'inspecteur doit fournir une affiche sur les droits des travailleurs en ce qui concerne le logement sécuritaire ; cette affiche doit être dans la langue des travailleurs concernés.
 - i. L'affiche doit contenir de l'information (numéro de téléphone et adresse) sur l'agent provincial ou territorial avec qui il faut communiquer dans l'éventualité où les préoccupations des travailleurs ne sont pas prises en considération par l'employeur.
 - ii. Afin d'assurer la visibilité de cette ressource et des autres ressources complémentaires, l'employeur doit installer un babillard réservé aux questions de logement.

3. Les inspecteurs doivent garder les TAM à jour quand ceux-ci portent plainte en matière de logement. Au minimum :

- a) Chaque personne sera avisée quand on aura pris une décision concernant une plainte qu'elle a portée au sujet du logement. Cette communication sera faite par l'entremise d'une méthode accessible (ex. message texte, WhatsApp, appel) dans la langue de son choix.
- b) Il faut fournir au travailleur le raisonnement pour la décision et toute autre ressource au cas où le travailleur souhaite obtenir des alternatives (ex. organisme de soutien pouvant aider à combler les lacunes en matière de logement).
- c) Les inspecteurs doivent être à l'affût des représailles, par exemple les employeurs qui tentent d'expulser les travailleurs ou qui imposent des conditions de travail défavorables (ex. moins d'heures de travail, mauvaises conditions de travail).
- d) Les TAM doivent être protégés des autres formes de représailles (ex. aucune demande de revenir l'année suivante, car ils ont porté plainte) (voir le point 6 de la présente section).
- e) Un exemplaire du plus récent rapport sur les conditions du logement doit être affiché dans une aire commune et dans une langue que tous les travailleurs peuvent comprendre afin qu'ils puissent le lire.

4. Dans les cas où de mauvaises conditions de logement sont documentées, les agents gouvernementaux doivent disposer de procédures claires pour le suivi afin d'assurer que toutes les personnes concernées seront avisées des actions prises pour régler les préoccupations soulevées ; notamment, il faut aviser les représentants consulaires des pays d'origine des TAM.

- a) Les représentants consulaires des pays d'origine des TAM doivent être avisés des mauvaises conditions de logement par les inspecteurs.
- b) Les inspecteurs doivent être prêts à diriger les travailleurs vers des services de santé et des soutiens sociaux d'urgence ou vers des

services de logement dans les cas où la sécurité ou la dignité des travailleurs sont compromises.

- c) Il doit exister des fonds réservés aux services d'urgence pour les TAM qui sont obligés de quitter les terrains de leur employeur en raison de (a) mauvaises conditions de logement ou (b) de représailles pour des plaintes liées au logement.

5. Les inspections ne doivent pas être faites par des inspecteurs privés ayant des liens avec des associations d'employeurs en raison des conflits d'intérêts évidents qui nuiraient à la mise en œuvre ; les inspecteurs doivent plutôt être des fonctionnaires formés indépendants de l'industrie. Spécifiquement :

- a) Les inspections doivent être faites par des agents de santé publique tenus de rendre des comptes au grand public et possédant les compétences uniques nécessaires pour :
 - i. Obtenir et utiliser des outils technologiques tels que des instruments pour mesurer la température et l'humidité afin de confirmer le respect des limites de température établies dans le présent rapport (voir la Section 3 : Contrôle de la température et ventilation).
 - ii. Gérer l'exposition aux pesticides et intervenir si on découvre une exposition (voir la Section 7 : Prévention des dangers).
 - iii. Évaluer la qualité de l'eau et régler les problèmes de température de l'eau (voir la Section 8 : Installations sanitaires et la Section 9 : Cuisine).
- b) Idéalement, les inspecteurs devraient recevoir une formation sur les procédures éclairées par les traumatismes, les vulnérabilités uniques des TAM et les techniques d'entretien visant à améliorer les vérifications et les inspections.

6. Il faut protéger les droits des TAM en ce qui concerne la sécurité sur le plan du logement, la protection contre les représailles et la responsabilité des employeurs. Cela signifie que :

- a) Les employeurs ne doivent pas exercer de représailles ou menacer les TAM de discipline ou de cessation d'emploi parce qu'ils ont exercé un de leurs droits ou accompli une tâche liée aux présentes exigences.
 - i. Les TAM qui font l'objet de représailles ou de discipline d'un employeur obtiendront un permis de travail libre de plusieurs années avec possibilité de renouvellement menant à un chemin direct vers la résidence permanente.
 - ii. Les employeurs seront assujettis à des sanctions financières si un inspecteur détermine qu'ils sont coupables de non-respect des normes ; de plus, on pourrait leur interdire d'embaucher des TAM si la situation n'est pas réglée rapidement et adéquatement.
 - iii. Les travailleurs qui perdent leur emploi après que l'on a interdit leur employeur d'embaucher des TAM recevront automatiquement un permis de travail libre de plusieurs années ainsi que de l'aide à trouver un autre emploi afin d'assurer qu'ils ne seront pas injustement punis pour le non-respect de leur employeur ni découragés de signaler des conditions abusives par crainte pour leur statut ou leur moyen de subsistance.
- b) Les inspecteurs n'ont pas le droit de divulguer l'information qu'ils pourraient obtenir sur le statut d'immigration des TAM à l'Agence des services frontaliers du Canada.
- c) Les employeurs doivent, sans occasionner de coût pour les travailleurs, être responsables du logement des travailleurs en quarantaine, en congé de maladie ou blessés, au moins pendant la durée de leur contrat.

- d) Les travailleurs qui ont subi une blessure en milieu de travail doivent avoir accès au logement fourni par l'employeur au-delà de la durée de leur contrat, s'ils le désirent.
- e) Les mécanismes pour porter plainte de façon anonyme doivent être accessibles (ex. langue, heures) et comprendre un soutien personnel en temps réel (ex. préposé au téléphone) afin de répondre aux besoins d'aiguillage des TAM en ce qui concerne le logement.²
- f) Il doit y avoir un registre public des employeurs qui embauchent des TAM et de leurs infractions en matière de logement, s'il y a lieu.

7. Les inspections doivent englober les exigences listées dans le présent document et inclure des évaluations des divers enjeux uniques liés au logement auxquels sont confrontés les TAM, notamment (a) la surveillance ou la restriction de la liberté de mouvement, (b) les expériences de mauvais traitement ou de harcèlement et (c) les représailles par les employeurs.

8. Il faut limiter les frais supplémentaires imposés aux TAM. Par exemple, étant donné que les salaires des travailleurs sont assez bas, ils ne devraient pas subir de déductions supplémentaires pour l'amélioration du logement.

² Il peut s'agir d'améliorer l'outil de signalement du EDSC, mais aussi des agences provinciales, de la santé publique et des lignes téléphoniques/outils de signalement des inspecteurs municipaux.



Section 2 : Infrastructure générale du logement, qualités de la propriété et règlements liés

Dans leurs propres mots

« Parce que les conditions pour la santé n'étaient pas appropriées. J'étais, je le répète, dans un endroit où l'eau qui coulait (du robinet) était noire. C'était un garage, c'était sale. Il y avait des fils d'araignée, de la poussière, toutes sortes de choses (déchets) et il faisait très froid. »

—Travailleur agricole migrant d'El Salvador ^[47]

Il faut respecter les exigences suivantes afin d'assurer une qualité élevée en ce qui concerne l'infrastructure des logements tout en tenant compte des règlements existants concernant le logement des TAM. Spécifiquement :

1. Logements bien construits :

- a) Le logement des TAM doit être bien construit conformément aux règlements pertinents existants (c.-à-d. codes du bâtiment de la province, du territoire ou de la municipalité, code de prévention des incendies, lois sur la santé et la sécurité et règlements sur la location). Il ne doit y avoir aucune exception pour le logement des TAM.
 - i. Il faut respecter toutes les normes de logement locales et provinciales.
 - ii. Les normes les plus élevées en matière des droits des locataires et des protections des résidents seront mises en vigueur et appliquées pour les logements des travailleurs migrants.
 - iii. Les employeurs doivent être informés de leurs obligations en vertu des règlements provinciaux sur les locations résidentielles.

2. Caractéristiques structurelles adéquates et suffisantes :

- a) Le logement fourni doit être destiné à un usage résidentiel (les garages, les granges, les cabanons, les caravanes et les roulottes ne sont pas acceptables).
- b) Les lignes directrices doivent spécifier le nombre minimum de portes et leur type (intérieures/extérieures).
- c) Dans l'éventualité où un TAM exige un logement totalement accessible en raison d'une incapacité ou d'une blessure, l'employeur doit le fournir.
- d) Tous les espaces sans exception doivent avoir des fenêtres et des lumières qui fonctionnent et sont bien maintenues ; spécifiquement, au moins une (1) fenêtre par domicile ou 20 % des fenêtres dans un lieu de résidence (selon le nombre le plus élevé) doivent s'ouvrir ; ces fenêtres doivent être couvertes de moustiquaires.
- e) Il faut respecter l'accès minimum à la lumière du jour en installant des ampoules LEED et ISO 2014a.
- f) Toutes les pièces (y compris les salles de séjour, les chambres à coucher et les cuisines) seront couvertes de revêtement isolant afin de les protéger des conditions climatiques pendant toute l'année.
- g) Tous les planchers seront faits de matériaux durables et résilients, par exemple du carrelage ou du linoléum.

3. Respect des codes du bâtiment et de prévention des incendies :

- a) Les logements doivent respecter les normes les plus élevées des codes du bâtiment en ce qui a trait aux résidences : les portes, les fenêtres, les lumières, les systèmes de chauffage, de refroidissement et de ventilation, l'électricité, la plomberie et tous les autres éléments physiques doivent être adéquats.
- b) Il est interdit d'entreposer ou d'utiliser des matériaux inflammables dans le logement de TAM ou près de ces logements.

- c) Les logements doivent respecter les normes les plus élevées des codes de prévention des incendies et doivent disposer d'un extincteur, d'alarmes et de sorties en quantité suffisante et bien marquer.
- d) Tous les logements doivent afficher de l'information dans la langue choisie des TAM sur l'utilisation d'un extincteur et les numéros à composer pour les services d'urgence (c.-à-d. ambulance, pompiers et policiers); on doit aussi offrir une formation à cet effet au début de chaque saison.
- e) Le service d'incendie local doit effectuer une inspection alors que les TAM sont sur les lieux.
- f) Tous les bâtiments doivent disposer de sorties d'urgence bien éclairées et marquées dans la langue choisie des TAM.
- g) Les bâtiments doivent pouvoir se connecter à Internet.
- h) Les bâtiments doivent être à une distance adéquate de dangers tels que les dépotoirs, les entrepôts de produits chimiques (ex. pesticides) ou les endroits où on utilise des produits chimiques.

4. Coûts de logement :

- a) Le coût total du logement (y compris les frais directs et indirects) et de son entretien doit être payé par l'employeur avec l'aide d'initiatives financières du gouvernement, s'il y a lieu :
 - i. Les TAM ne devraient jamais supporter des frais associés au respect des normes de logement par l'employeur pendant la durée de leur contrat.



Section 3 : Contrôle Climatique et Ventilation

Dans leurs propres mots

« Et à l'heure actuelle, le chauffage dans la maison ne fonctionne pas, et nous ne pouvons pas l'ajuster, car le propriétaire de la ferme l'a installé [le thermostat] et a mis la télécommande et les clés dans son bureau. Cela nous cause du stress. »

— *Travailleur agricole migrant de la Jamaïque* ^[15]

Le logement des TAM doit respecter les normes concernant le chauffage, le refroidissement et la ventilation. Compte tenu des changements négatifs que nous commençons à voir en ce qui a trait à la température, l'humidité et la qualité de l'air en conséquence du changement climatique, ainsi que du fait que la plupart des TAM ont une exposition prolongée aux températures extrêmes pendant leur journée de travail, il est nécessaire d'imposer d'autres exigences pour protéger leur santé, leur sécurité et leur dignité. Ces exigences spécifiques comprennent :

1. Contrôle climatique :

- a) L'air climatisé, le chauffage et le système de ventilation doivent tous être gardés en bon état. Les systèmes de chauffage et de refroidissement doivent être entretenus au moins une fois par an.
 - i. Les systèmes de chauffage, de refroidissement et de ventilation sont des nécessités pour le logement ; le coût pour les moderniser, les mettre à niveau, les utiliser et les entretenir ne doit pas être assumé par les TAM.
- b) Les systèmes de chauffage et de refroidissement (permanents et de préférence mécaniques) doivent être en bon état en tout temps et couvrir toutes les aires de logement (ex. salle de séjour, cuisine, salle de bain, chambres à coucher).

- c) Dans l'optique de permettre aux travailleurs de se remettre de leur travail en plein air, les systèmes de chauffage et de refroidissement permanents doivent toujours fonctionner afin d'atteindre :
 - i. Une température minimum de 20°C pendant l'hiver.
 - ii. Une température maximum de 23°C pendant l'été.
 - iii. Une température entre 20°C et 23°C autrement.
- d) Les systèmes de chauffage, de refroidissement et de ventilation à l'intérieur doivent être conçus pour se limiter à une humidité d'un maximum de 60 % (conformément aux recommandations de l'EPA) afin d'assurer le confort thermique et de prévenir la croissance de microbes.
- e) Les relevés de température au-delà ou au-dessus des limites et les relevés d'humidité à 5 % de la limite supérieure doivent mettre un plan d'action en œuvre afin de les ramener aux normes thermiques dans 48 heures.
- f) Il faut installer du revêtement isolant, des espaces extérieurs à l'ombre et des pompes à chaleur ou machines frigorifiques quand cela est nécessaire pour maintenir le confort thermique dans les logements.

2. Ventilation :

- a) Un nombre minimum des fenêtres dans le logement, spécifiquement 20 %, ou au moins une fenêtre par unité de logement, selon le nombre le plus élevé (comme précisé dans la Section 2 : Infrastructure générale du logement, qualités de la propriété et règlements liés) doivent s'ouvrir, et ces fenêtres doivent être couvertes de moustiquaires pour favoriser la ventilation.
- b) En cas de feu de forêt, il faut fournir aux travailleurs une quantité adéquate de masques N-95 ou de plus haute qualité pour usage unique quotidien dans leur logement, s'ils le désirent.

Section 4 : vie privée, sécurité, accessibilité et liberté de mouvement

Dans leurs propres mots

« C'est un grand problème, car nous ne pouvons pas juste quitter le travail, rentrer à la maison, faire à diner, nous reposer et oublier le travail pendant un temps. Ici, dans ce système, je suis toujours au travail. Même quand je ne travaille pas, je suis toujours au travail. »

—Travailleur agricole migrant du Mexique ^[17]

1. Sécurité du logement, vie privée et utilisation autonome du logement :

- a) Les travailleurs doivent avoir accès à des logements qui peuvent être verrouillés à l'aide d'une clé ou d'un code afin d'assurer la sécurité de leur domicile et de leur chambre à coucher.
 - i. Tous les travailleurs doivent avoir des portes qui se verrouillent et des clés pour leur propre chambre à coucher et la maison entière.
 - ii. Tous les travailleurs doivent avoir accès à un espace de rangement verrouillé pour leurs effets personnels.
- b) Les employeurs et les personnes qui visitent de la part des employeurs (ex. superviseurs) peuvent seulement entrer avec la permission des résidents du logement. L'entrée dans le logement doit être motivée par le maintien du logement plutôt que la supervision des TAM.
- c) Les employeurs et les personnes qui visitent de la part des employeurs (ex. superviseurs) à des fins de maintien du logement doivent fournir 24 heures de préavis et doivent seulement entrer dans le logement entre 8 h et 21 h, sauf si l'employeur et le travailleur s'entendent pour sélectionner un autre temps.
- d) Les employeurs, superviseurs, agents de santé publique et ainsi de suite doivent obtenir la permission avant d'entrer dans les quartiers

- des travailleurs. En général, il faut respecter le droit des travailleurs à décider qui peut entrer (y compris les amis, les groupes de sociétés civiles, les vendeurs, etc.).
- e) Les logements doivent être équitables en matière de genre et sensible au genre de tous les habitants.
 - i. Le logement doit être exempt de violence et de harcèlement basés sur le genre, et l'employeur doit mettre en place des mesures pour prévenir de telles actions.
 - ii. Les personnes qui s'identifient comme des femmes ainsi que les personnes appartenant à une minorité sexuelle ou de genre pourront choisir si elles veulent un logement où les genres sont mélangés ou non.
 - iii. Il ne doit pas y avoir de surveillance ou de gestion basée sur le genre d'un visiteur.
 - f) Les affiches de « Propriété privée » seront à la discrétion des travailleurs habitant un logement ; le représentant des travailleurs (voir ci-dessous) a le droit de retirer de telles affiches (installées par les employeurs).
 - g) Les employeurs ne peuvent pas imposer de « règlements du logement » au-delà des attentes normales pour des locataires. Par exemple, il est interdit de limiter les activités sociales, les loisirs, les invités et les visiteurs, y compris les membres de famille, et on ne doit pas imposer de couvre-feu.
 - h) Les employeurs n'ont pas le droit d'utiliser des caméras de surveillance à l'extérieur ou à l'intérieur des quartiers des travailleurs³.
 - i) Les caméras de sécurité peuvent seulement être installées à la demande directe des travailleurs vivant à cette adresse.
 - i. Pour que l'on puisse installer une caméra, tous les travailleurs doivent fournir leur consentement libre (y compris en ce qui

³ La vidéosurveillance installée à l'intérieur des logements n'est pas autorisée, conformément à la Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques.



concerne l'emplacement de la caméra) et seuls les travailleurs doivent avoir accès à l'enregistrement (les caméras ne doivent pas servir à la surveillance des TAM par l'employeur).

- ii. Les travailleurs doivent bien comprendre comment regarder les enregistrements. Le processus doit être facilité par le représentant des travailleurs (voir ci-dessous).
 - iii. La surveillance vidéo doit minimiser les risques d'atteinte à la vie privée des travailleurs, et il faut en justifier l'utilisation sous forme de protection de la sécurité des travailleurs.
- j) En général, on doit respecter l'usage autonome des logements par les travailleurs.
- i. Chaque travailleur doit avoir le droit de quitter le logement quand il le souhaite.
 - ii. Tous les TAM dans un logement ont le droit de recevoir des visiteurs, et n'ont pas à aviser l'employeur ou à obtenir sa permission.
 - iii. Les TAM ne doivent pas être restreints, surveillés ou disciplinés quand ils ont des visiteurs, y compris des organismes à but

non lucratif, des syndicats, des églises ou d'autres groupes de défense des intérêts des travailleurs.

- iv. On doit protéger tous les droits et capacités des TAM en ce qui concerne le repos, le sommeil et les loisirs.
- k) L'adresse complète du logement des TAM ainsi que le nom de la ferme et de l'entreprise doivent être publiés⁴ et divulgués à :
- i. Cliniques de santé communautaire
 - ii. Groupes de défense des intérêts des travailleurs
 - iii. Unités de santé publique
 - iv. Services d'urgence
- l) Un exemplaire de cette communication doit être affiché dans les espaces communs à tous les travailleurs, sur un babillard réservé à l'information sur le logement (voir la Section 1 : Mise en œuvre et surveillance).

2. Lieux accessibles et considérations pour le transport :

- a) Les logements doivent être situés dans des endroits permettant aux travailleurs d'accéder à l'infrastructure et aux services essentiels ; il faut surtout tenir compte des besoins en matière de transport.
- i. Du point de vue pratique, cela variera en fonction des niveaux de transport autonome auxquels ont accès les TAM. L'accès doit respecter les exigences minimums ; les TAM doivent être en mesure de se rendre dans des centres commerciaux, des épiceries, des établissements médicaux, des établissements de transfert de fonds, des organismes d'établissement et d'autres organismes de soutien (ci-après désignés comme des « services »).

⁴ Cette communication peut aider les défenseurs des travailleurs à atteindre les TAM pour leur offrir des services, en particulier en cas d'urgence. Afin de préserver la confidentialité des personnes, seule la confirmation qu'il s'agit d'un logement TAM, et non les noms des personnes, sera communiquée aux agences susmentionnées.

b) Idéalement, le logement devrait être dans un lieu central (tout près des services et ressources nécessaires) loin de la propriété de l'employeur.

c) Les services doivent être situés à un maximum de 500 mètres si on s'attend à ce que les travailleurs se déplacent à pied.

i. Il faut donner à chaque travailleur un chariot ou un autre récipient du genre avec lequel transporter leurs achats quand ils se déplacent à pied.

ii. Les travailleurs ne doivent pas avoir besoin de marcher le long de route achalandée ou d'autoroutes sans trottoirs.

iii. Il doit y avoir un chemin clair, bien éclairé et avec des traverses-piétons et des feux de circulation (s'ils sont nécessaires) pour accéder aux services à pied en toute sécurité.

d) Les déplacements à bicyclette de moins de cinq (5) km pour accéder aux services sont acceptables uniquement quand les travailleurs ont accès direct à une infrastructure protégeant les cyclistes (ex. voie ou sentier pour bicyclettes).

i. Les travailleurs ne doivent pas avoir besoin de se déplacer à bicyclette le long de routes achalandées ou d'autoroutes qui n'ont pas d'infrastructure protégeant les cyclistes (ex. voie ou sentier pour bicyclettes).

e) Il doit y avoir un chemin clair, bien éclairé et avec des traverses-piétons et des feux de circulation (s'ils sont nécessaires) pour accéder aux services à bicyclette en toute sécurité.

f) Dans les situations où on s'attend à ce que les TAM se déplacent à bicyclette :

i. Il faut fournir à chaque travailleur une bicyclette, un casque protecteur, des lumières, des réflecteurs et un sac ou panier pour la bicyclette.

ii. La bicyclette doit être en bon état (ex. freins, roues, etc.) et l'employeur doit assurer son entretien régulier au besoin.

- g)* Les transports en commun sont acceptables uniquement quand l'arrêt le plus près est situé à un maximum de 500 mètres du logement des travailleurs.
- i.* Pour assurer les déplacements autonomes des travailleurs, le service d'autobus doit opérer six (6) jours par semaine pendant au moins 12 heures par jour.
 - ii.* Les employeurs doivent tenir compte de l'horaire des autobus quand ils organisent l'horaire de travail.
- h)* Quand la distance pour accéder aux services dépasse cinq (5) km ou quand les déplacements plus courts à pied ou à bicyclette ne sont pas sécuritaires et le transport en commun ne suffit pas à assurer les déplacements autonomes, l'employeur doit fournir une voiture sécuritaire que les TAM partageront.
- i.* Le nombre d'occupants dans la voiture ne doit pas dépasser la limite affichée pour cette voiture.
 - ii.* La voiture ne doit pas aussi être utilisée par l'employeur et doit être garée près du logement des travailleurs.
 - iii.* Au moins deux (2) ensembles de clés doivent être fournis à chaque cohorte de travailleurs qui se partage la voiture.
 - iv.* La voiture doit être assurée et en bon état pour que l'on puisse l'utiliser en toute sécurité. Elle doit disposer d'un nombre adéquat de ceintures de sécurité en bon état.
- i)* En général, on ne doit pas limiter la fréquence à laquelle les travailleurs quittent la propriété de l'employeur, y compris pour faire l'épicerie ou accéder à tout autre service essentiel.

3. Téléphone, Internet et connectivité :

- a)* Tous les TAM doivent avoir accès au téléphone, à l'Internet gratuit et à d'autres ressources de communication.
- b)* Tous les travailleurs doivent avoir accès à une ligne fixe (pour les appels locaux et de longue distance) en cas d'urgence ou de panne d'Internet.

- i. Il y aura une (1) ligne téléphonique fixe pour chaque dix (10) travailleurs.
- c) Les employeurs doivent fournir le meilleur service Internet possible dans leur région. Dans les régions où l'option est offerte, les employeurs doivent fournir le service Internet permettant à plusieurs personnes de faire des appels vidéo en même temps.
- d) Dans les endroits où il n'est pas possible d'offrir un service Internet permettant à plusieurs personnes de faire des appels vidéo en même temps (ex. 5G) :
 - i. L'employeur doit fournir le meilleur service possible ;
 - ii. L'employeur doit dire aux travailleurs où ils peuvent aller pour accéder à l'Internet ; et
 - iii. L'employeur doit s'assurer que les TAM disposent de moyens de transport autonomes pour se rendre à ces endroits.
- e) Tous les frais pour utiliser cet Internet (et les frais de déplacement associés) doivent être la responsabilité de l'employeur.
- f) Dans l'éventualité où le système Wi-Fi est en panne ou a besoin d'entretien, les employeurs doivent régler le problème dans 48 heures ou moins.
- g) Les TAM doivent avoir accès à une boîte aux lettres séparée de celle de leur employeur afin d'assurer qu'ils puissent s'en servir en tout temps et en privé.

4. Représentant des travailleurs pour la gestion des préoccupations concernant le logement :

- a) Les TAM doivent élire au moins un (1) représentant des travailleurs qui sera autonome de l'employeur (c.-à-d. qui n'est ni superviseur ni responsable) et qui consultera les TAM pour se renseigner sur leurs préoccupations en ce qui a trait au logement.
 - i. L'employeur doit reconnaître ces représentants, les rencontrer dès que possible et régulièrement afin de prendre connaissance des préoccupations des travailleurs et de régler les problèmes.

- b)* Les représentants des travailleurs auront accès à du soutien, des conseils et de la formation par des défenseurs des droits des travailleurs locaux et, lorsque cela sera nécessaire, seront rémunérés pour le temps qu'ils consacrent afin d'acquérir des connaissances et des expériences dans le domaine du signalement des préoccupations concernant le logement.
- i.* On garantira à cette fin au moins dix (10) heures par saison.
- c)* Sur les fermes ayant un comité mixte de santé et sécurité (CMSS), le représentant des travailleurs doit en faire partie afin de protéger les travailleurs et d'incorporer les préoccupations concernant le logement aux autres préoccupations pour la santé et la sécurité.
- d)* Le nom du représentant et le contenu de ses discussions avec l'employeur (comme le procès-verbal d'une réunion) doivent être affichés afin que les TAM puissent les consulter, à l'instar des provisions du CMSS.
- e)* Le représentant des travailleurs doit participer à l'inspection du domicile tout comme les inspections du CMSS, et il doit être rémunéré pour ceci.
- f)* Le représentant des travailleurs doit avoir un mandat d'au moins cinq (5) ans ou saisons afin d'assurer la continuité et leur protection.
- g)* Il faut permettre aux TAM de former des conseils élus de façon démocratique qui les représenteront lors de négociations avec les employeurs au sujet des conditions de logement.
- i.* Ces conseils doivent être imposés sur chaque ferme et doivent avoir l'autorité exécutoire de déterminer les conditions de vie sur la ferme.
- h)* Le représentant des travailleurs doit refléter la démographie de la main-d'œuvre afin d'assurer que la représentation est conforme à la culture et au genre et respecte les exigences en matière de langue.
- i)* Les travailleurs ont le droit de refuser le logement offert par l'employeur et de se trouver eux-mêmes un logement sans que cela entraîne de conséquence pour leur emploi.

Section 5 : Espaces Communs

Dans leurs propres mots

« Où nous pourrions nous sentir à l'aise, s'il pouvait y avoir un espace peut-être sur le terrain de la ferme où nous pourrions nous détendre en tant que personnes... une aire pour les loisirs, pour le soccer, une zone médicale par-dessus tout au cas où nous nous sentirions mal pendant la nuit... Quand on n'a pas de voiture, il est impossible de s'y rendre. Donc je crois qu'il y a encore beaucoup de lacunes que les patrons pourraient améliorer. »

—Travailleur agricole migrant du Mexique ^[47]

Les principes suivants sont nécessaires pour assurer un logement de haute qualité pour les TAM en ce qui a trait aux espaces communs. Leurs définitions sont ci-dessous.

1. Meuble en quantité suffisante et en bonne condition :

- a) Une (1) chaise de salle à manger pour chaque travailleur
- b) Une (1) place dans la salle de séjour pour chaque travailleur (ex. un sofa avec de la place pour trois (3) personnes compte pour trois (3) places).
- c) Table de salle à manger avec au moins 60 cm d'espace horizontal par personne et des tables supplémentaires au besoin (ex. quatre (4) travailleurs par table).
- d) Les meubles doivent être bien bâtis et propres quand ils sont livrés aux travailleurs.
- e) Les meubles doivent être construits de matériaux faciles à nettoyer.



2. Accès à des espaces pour le loisir et la détente dans le domicile :

- a) Les espaces communs doivent comprendre des espaces en plein air où les travailleurs peuvent jardiner et socialiser (cela comprend des installations pour le sport, l'entraînement physique et des loisirs).
 - i. Ces espaces doivent être de taille et de qualité suffisantes pour permettre à tous les travailleurs de s'en servir.
- b) Les espaces communs doivent inclure des espaces séparés pour ranger les vêtements et les bottes de travail.
- c) Une télévision avec des programmes réguliers (ex. ce qui serait disponible dans un hôtel avec des canaux dans différentes langues) doit être offerte afin de permettre aux TAM de se renseigner sur les actualités, les événements locaux et les situations d'urgence et pour offrir des périodes de loisir dans le domicile. Il doit y avoir environ une (1) télévision pour chaque cinq (5) travailleurs.
- d) On doit fournir d'autres formes de loisirs ou de jeux à la demande des travailleurs.

3. Suffisamment de place pour réduire le risque de maladies transmissibles et assurer le confort de base :

- a) Les espaces communs doivent allouer pour 160 pieds carrés d'espace entre chaque résident.
- b) Dans les cas où plus de cinq (5) TAM vivent dans un domicile, il doit y avoir plus d'une salle de séjour afin qu'ils puissent se réunir en petits groupes (ex. une autre salle commune ou une salle de loisir) et pour assurer le repos et la tranquillité dans le domicile. Cet espace supplémentaire doit respecter le ratio de 650 pieds carrés pour chaque cinq (5) résidents.
- c) La limite supérieure pour le nombre de TAM par unité de logement doit être 160 pieds carrés entre chaque résident afin d'éviter le sentiment d'institutionnalisation et le manque de ressources (il faut notamment tenir compte aussi du taux de travailleurs par véhicule, des espaces verts, etc.)





Section 6 : Chambres à coucher

Dans leurs propres mots

« Quand je suis arrivé ici, nous étions huit hommes dans une chambre. Je me suis dit que je ne resterais pas 24 ans dans ce programme. J'ai pensé que je n'en étais pas capable. »

—*Travailleur agricole migrant du Mexique* ^[48]

Les principes suivants sont nécessaires pour assurer un logement de haute qualité pour les TAM en ce qui a trait aux chambres à coucher. Leurs définitions sont ci-dessous.

1. Chambres à coucher privées et d'une taille adéquate :

- a) Il doit seulement y avoir un (1) travailleur par chambre.
- b) Chaque chambre doit être au moins 80 pieds carrés.
- c) Chaque chambre doit être totalement close avec une porte et une serrure à mortaise, et chaque occupant doit recevoir une (1) clé sans frais.
- d) Les couples mariés doivent avoir l'option de se partager un lit ou une chambre sans toutefois y être contraints.
- e) Les individus doivent avoir le choix ou la capacité de partager une chambre avec des personnes à charge.
 - i. On doit organiser des logements dans cette éventualité (c.-à-d. davantage d'espaces de rangement, lits supplémentaires).

2. Qualité de la structure et des caractéristiques de la chambre :

- a) Les murs intérieurs et le plafond doivent avoir une finition adéquate.
- b) Au moment de remplacer le plancher, il faut privilégier le linoléum ou le carrelage et limiter l'utilisation du tapis.

- c) Les murs entre les chambres doivent être insonorisés de façon à respecter ou à dépasser les normes ou les pratiques exemplaires du code du bâtiment concernant l'insonorisation des partitions entre les chambres à coucher.
- d) Tous les murs doivent être isolés.
- e) Les portes doivent être munies d'un endroit où afficher un numéro de chambre ou un nom.
- f) Toutes les pièces doivent avoir une fenêtre résistante aux intempéries d'une taille respectant les pratiques exemplaires du code du bâtiment.

3. Meubles adéquats et en quantité suffisante dans la chambre :

- a) Les fenêtres dans chaque chambre doivent être couvertes d'un moustiquaire et équipées de stores, de stores vénitiens ou de rideaux.
- b) Chambre doit contenir un bureau, une poubelle et une chaise avec coussin (pour chaque travailleur).
 - i. Chaque bureau doit avoir un tiroir standard.
- c) Chaque chambre doit avoir un espace de rangement permettant aux travailleurs de bien ranger leurs vêtements et leurs effets personnels.
 - i. Chaque travailleur doit avoir un (1) casier, une étagère ou une petite commode (dimensions minimums de 24 po x 30 po).
 - ii. Chaque travailleur doit avoir accès à quatre (4) crochets sur un mur intérieur.
- d) Chaque TAM doit avoir son propre lit :
 - i. Tous les lits doivent être au moins des lits 1 place pour adulte ou plus grands (au minimum 80 po x 39 po).
 - ii. Tous les lits doivent être sur un cadre à au moins 20 cm (7,87 pouces) du sol.
 - iii. Chaque personne doit avoir un matelas propre et adéquat et un sommier domestique ; le matelas doit être d'une épaisseur standard (ex. 12 pouces).



- iv. Les TAM ne doivent pas dormir dans des lits superposés.
 - v. On doit fournir aux couples mariés qui le souhaitent un grand lit (taille minimum).
 - vi. Les travailleurs ayant une différente corpulence doivent pouvoir demander un plus grand lit sans frais.
 - vii. Les matelas doivent être remplacés chaque huit (8) à dix (10) ans ou immédiatement s'ils sont endommagés ou infestés (ex. punaises de lit).
- e) Chaque personne doit obtenir un oreiller propre et un ensemble complet de draps en bon état (c.-à-d. deux (2) taies d'oreillers, deux (2) ensembles de draps et une (1) couverture).
- i. Les couvertures doivent être changées chaque deux (2) mois et stérilisées avant de les redistribuer.
 - ii. Les couvertures doivent être adaptées à la saison ; il faut donc les changer en été, en automne ou en hiver.
 - iii. On fournira des couvre-lits et des enveloppes de matelas (ou des draps-housses) qui seront stérilisés avant d'être redistribués.

- f)* Chaque personne aura un meuble avec un miroir surmonté d'une lumière avec prise électrique (ou un plafonnier fluorescent central).
- g)* Chaque TAM recevra deux (2) grandes serviettes de bain, un porte- serviette, un porte-savon et un récipient en verre.
- h)* Chaque individu aura accès à deux (2) prises électriques doubles et des installations.
- i)* Chaque personne aura accès à un câble pour télévision et une prise. On peut aussi fournir une télévision.
- j)* Chaque chambre doit contenir un tapis pour les bottes mesurant environ 17 pouces sur 27 pouces.

Section 7 : Prévention des dangers et de la propagation de maladies transmissibles

Dans leurs propres mots

« Moisissure dans le réfrigérateur. Dans les congélateurs, rien n'était propre. Et les deux fours étaient couverts d'excrément de souris, à l'intérieur et à l'extérieur. Même chose dans les tiroirs. Nous craignons d'utiliser la cuisine pour cuisiner. Nous n'avons rien cuisiné pendant plusieurs jours. Nous continuions de nettoyer avec de l'eau de Javel... »

— *Travailleur agricole migrant de la Jamaïque* ^[5]

1. Prévention des expositions et distance adéquate des dangers et des milieux de travail

- a) Il faut prendre des mesures pour maintenir une distance adéquate entre les matières dangereuses et les endroits où l'on mange et dort. Ces mesures peuvent comprendre :
 - i. Minimum de 50 mètres des endroits où l'on range ou utilise des pesticides (ex. cultures régulièrement vaporisées).
 - ii. Minimum de 50 mètres de serres.
 - iii. Minimum de 10 mètres du stockage d'ordures.
 - iv. Distance minimum afin d'assurer que les quartiers soient relativement exempts des grands bruits et des réverbérations communs au milieu de travail.
 - v. Distance minimum permettant d'atténuer les effets des vents dominants portant de mauvaises odeurs.
- b) Tous les logements seront situés à une distance sécuritaire du milieu de travail en ce qui concerne le drainage afin de protéger les logements des conditions climatiques pendant l'année entière.
- c) Les matières dangereuses doivent être stockées à une distance sécuritaire des logements afin d'atténuer les risques à la santé.



- d) Les logements ne doivent pas avoir de fuites, de problèmes électriques, de moisissure ou de nuisibles.
- e) Chaque unité de logement sera équipée de fournitures standards pour le nettoyage, y compris un balai, un aspirateur, un produit de nettoyage tout usage (réapprovisionné au besoin) et d'autres fournitures liées (ex. torchons, serviettes, brosses à nettoyage).

2. Gestion et élimination des dangers et de la propagation des maladies transmissibles :

- a) Avant l'arrivée des résidents, les logements doivent être testés pour détecter s'il y a lieu la présence de pesticides ou d'autres matières dangereuses, et on doit documenter l'absence de moisissure, de mites et d'amiante.
- b) Il faut faire une inspection imprévue pour détecter s'il y a lieu la présence de pesticides et de matières dangereuses après l'arrivée des travailleurs.

3. En cas d'épidémie locale ou régionale ou de pandémie mondiale :

- a) Il doit y avoir suffisamment de place dans le logement pour permettre aux travailleurs d'avoir assez d'espace en cas de crise de santé publique. Spécifiquement, les espaces communs dans le logement des travailleurs doivent être d'une taille permettant une transition rapide à la distanciation sociale de 2 mètres quand le risque de transmission d'une maladie est probable.
- b) Il pourrait être nécessaire d'ajouter des quartiers ou de déménager dans un hôtel ou un autre logement, même après une période de quarantaine.
- c) Chaque personne en quarantaine doit avoir une salle de bain et une chambre à coucher privées ainsi qu'une ligne téléphonique locale. Il faut afficher l'information nécessaire sur les soutiens en santé et les soutiens sociaux dans les quartiers des travailleurs et dans une langue qu'ils comprennent.





Section 8 : Salles de bain

Dans leurs propres mots

« Même en ce qui concerne le système dans la salle de bain, le système de chauffage, une fois allumé, rend l'eau dans la salle de bain si chaude qu'il en sort de la vapeur. Si on tire la chasse d'eau, l'eau devient brûlante. Nous le signalons au patron et nous lui disons que les hommes souffrent des brûlures, mais les patrons ne font rien. Chaque année nous revenons et la situation est la même. »

—*Travailleur agricole migrant de la Jamaïque* [15]

Les exigences suivantes sont nécessaires pour assurer un logement de haute qualité pour les TAM en ce qui a trait aux salles de bain. Leurs définitions sont ci-dessous.

1. Emplacement, installations et vie privée :

- a) Toutes les salles de bain doivent être situées à l'intérieur du domicile (c.-à-d. pas de toilettes extérieures).
- b) Les salles de bain doivent être séparées des chambres à coucher par des partitions totales et des portes qui peuvent être verrouillées. Elles doivent avoir un système de ventilation séparé muni d'un ventilateur d'extraction. De plus :
 - i. Les toilettes individuelles et les cabines de douches doivent avoir des portes qui peuvent être verrouillées afin de maintenir la sécurité et la vie privée.
- c) En cas de salles de bain communes, il faut respecter les ratios suivants :
 - i. Une (1) toilette à chasse pour un maximum de 3 travailleurs.
 - ii. Un (1) urinoir pour chaque huit (8) travailleurs et chaque huit (8) travailleurs ci-après.

- iii. Une (1) douche pour un maximum de trois (3) travailleurs et chaque trois (3) travailleurs ci-après.
 - iv. Un (1) évier pour chaque trois (3) travailleurs.
 - v. Quantité adéquate d'eau potable dans un distributeur ou une fontaine à eau permettant de fournir un gallon d'eau par personne par jour.
 - vi. Quantité adéquate et régulière de papier absorbant et de papier de toilette.
- d) En cas de salles de bain privées (c.-à-d. une toilette, un évier et une douche dans une pièce séparée), il faut respecter les mêmes ratios que ci-dessus, et il ne doit pas y avoir plus de trois travailleurs se partageant la salle de bain privée.

2. Aménagements, eau, hygiène personnelle :

- a) Chaque douche doit disposer des aménagements suivants afin d'en rendre l'utilisation efficace et confortable :
- i. Parois opaques
 - ii. Cabine adjacente avec rideau dans laquelle s'habiller
 - iii. Siège à charnière fixé au mur ou banc
 - iv. Deux crochets doubles pour les vêtements
- b) Chaque douche doit pouvoir fournir suffisamment d'eau chaude pour permettre à tous les travailleurs (c.-à-d. maximum de quatre (4) travailleurs) de s'en servir pendant la même période (ex. 2 heures). À cette fin :
- i. Le réservoir d'eau chaude doit contenir 20 gallons par personne.
 - ii. L'eau de la douche et de l'évier doit pouvoir être contrôlée (voir ci-dessous).
- c) L'eau dans la salle de bain et dans la douche doit respecter les normes les plus élevées en matière de la qualité de l'eau potable :
- i. L'eau doit être testée au moins trois (3) fois par an (voir aussi la section qui suit sur la cuisine).

- d) Chaque évier doit avoir les caractéristiques qui suivent et être conforme aux ratios maximums :
- i. Eau chaude ($>43^{\circ}\text{C}$) et froide courante pour un maximum de trois (3) travailleurs et pour chaque trois (3) travailleurs ci-après.





Section 9 : Cuisine

Dans leurs propres mots

« Habituellement, nous cuisinons tous en même temps quand nous arrivons, et la pièce est trop petite pour onze personnes. C'est très difficile. Il y a deux réfrigérateurs et deux fours. Les réfrigérateurs doivent accommoder les épicereries de onze personnes pour la semaine, donc nous avons très peu de place. Cela peut entraîner des conséquences sur la qualité de notre nourriture. S'il n'y a pas de place, la nourriture reste en dehors du réfrigérateur et elle pourrit. »

—*Travailleur agricole migrant de la Jamaïque* ^[16]

« Donc certains hommes arrivent à la maison, se rendent immédiatement dans la cuisine et on entend des casseroles tomber ... tandis que certain s'assoient et disent "Je vais cuisiner ce soir" et gardent l'œil sur l'heure. 10 heures, 11 heures, puis les gars finissent par ne pas cuisiner. Ils se lèvent à 5 heures du matin et se préparent pour 6 heures. »

—*Travailleur agricole migrant de Trinité-et-Tobago* ^[48]

Les exigences suivantes sont nécessaires pour assurer un logement de haute qualité pour les TAM en ce qui a trait à la cuisine.

1. Meubles et aménagements :

- a) Chaque cuisine doit avoir :
 - i. Table à manger et chaises
 - ii. Four et cuisinière
 - iii. Réfrigérateur
 - iv. Éviers avec eau potable
 - v. Appareils électroménagers et ustensiles
 - vi. Rangement pour la nourriture et les ustensiles de cuisine

2. Four et cuisinière :

- a) Chaque cuisinière doit être partagée par un maximum de quatre (4) TAM.
- b) Chaque cuisinière doit être dotée d'au moins quatre (4) brûleurs qui fonctionnent, dont au moins deux (2) brûleurs ayant un diamètre de 12 pouces.
- c) On peut fournir une table de cuisson au lieu d'une cuisinière standard (avec four), mais il faudra tout de même fournir un four pour chaque quatre (4) travailleurs.
- d) Chaque cuisinière et four doit être accompagné d'un ventilateur de plafond.

3. Réfrigération :

- a) Chaque travailleur doit avoir accès à au moins douze (12) pieds cubes de place dans un réfrigérateur.
- b) Le réfrigérateur doit avoir une alimentation électrique suffisante pour prévenir la détérioration des aliments et doit maintenir une température entre 0 °C et 4°C.
- c) Chaque personne doit avoir accès à au moins six (6) pieds cubes de place dans un congélateur.

4. Appareils électroménagers et ustensiles :

- a) Chaque cuisine sera équipée d'au moins un des éléments suivants pour chaque quatre (4) TAM :
 - i. Un (1) mixeur
 - ii. Un (1) four-microondes
 - iii. Une (1) bouilloire
 - iv. Un (1) planche à découper et un (1) ensemble de couteaux (minimum de quatre (4) couteaux, soit un grand couteau, un

- couteau à pain ou un couteau à dents et de petits couteaux) pour préparer de la nourriture
 - v. Une (1) casserole (minimum de 5 litres)
 - vi. Une (1) poêle (12 pouces/30 cm)
 - vii. Ustensiles pour cuisiner (ex. cuillère de bois, louche, spatule)
- b) Il doit y avoir deux (2) ensembles complets d'ustensiles, d'assiettes, de bols, de tasses et de verres pour chaque travailleur.

5. Stockage des aliments et des ustensiles pour cuisiner :

- a) Armoires ou étagères adéquates pour ranger de l'équipement de cuisine et de la nourriture.
- b) La cuisine doit disposer d'endroits élevés du sol où ranger les plats et les aliments non périssables.

6. Déchets alimentaires et poubelle :

- a) Les cuisines doivent être équipées d'une grande poubelle couverte afin de prévenir les nuisibles et la contamination croisée des aliments.
- b) Les cuisines doivent être équipées d'une petite poubelle couverte pour les déchets alimentaires compostables, si on a accès à une aire de compostage extérieure (à dix (10) mètres du logement).

7. Évier et eau potable :

- a) Chaque évier doit être partagé par un maximum de quatre (4) TAM.
- b) Tous les logements doivent passer des tests d'eau potable deux (2) fois par saison; ces tests doivent comprendre la cuisine.
- c) Si on utilise un puits, l'eau doit être testée au moins trois (3) fois par an (printemps, été, automne) et après de grandes pluies, des inondations, des réparations, de longues périodes sans l'avoir utilisé

ou s'il y a des changements en ce qui concerne la quantité, la couleur, le goût, l'odeur ou la clarté de l'eau du puits ^[49-50].

- i. Les résultats des tests doivent être affichés dans une langue que les travailleurs comprennent ainsi que sur un babillard réservé à l'information sur le logement.
- d) Les préoccupations quelconques au sujet de la qualité de l'eau (apparence, goût, odeur) doivent déclencher un plan d'action permettant de résoudre ces problèmes dans les 24 heures suivantes. Entretemps, il faut fournir aux travailleurs :
- i. De l'eau potable d'une autre source (ex. distributeur, bouteilles d'eau personnelles) en quantité suffisante pour maintenir l'hydratation; et
 - ii. Trois (3) repas nutritifs étant donné que les problèmes d'alimentation en eau pourraient faire obstacle à la cuisson de nourriture.
- e) Les cuisines doivent être approvisionnées en eau chaude permettant de nettoyer et d'assainir les plats et de prévenir les maladies. Cela peut être accompli de deux (2) différentes façons :
- i. Lave-vaisselle pouvant atteindre une température d'eau de 82°C (180°F), ou
 - ii. Eau chaude potable (voir ci-dessous concernant l'eau potable) pouvant atteindre une température d'au moins 43°C (109°F) pour laver les plats et 77°C (170°F) pour les rincer.
- f) Les travailleurs qui vivent dans un domicile alimenté par un puits peuvent demander une autre source d'eau à boire.

Section 10 : Buanderie

Dans leurs propres mots

« Nous n'avons nulle part où faire sécher nos vêtements quand il pleut, donc nous devons aller travailler dans nos vêtements mouillés. »

—*Travailleur agricole migrant de la Jamaïque* ^[16]

« Il y a une laveuse qui doit servir pour douze hommes. »

—*Travailleur agricole migrant de la Jamaïque* ^[15]

Il faut respecter les exigences qui suivent afin d'assurer une buanderie de haute qualité pour les TAM :

1. Laveuse et sècheuse :

- a) Il doit y avoir une laveuse et une sècheuse de taille standard pour chaque cinq (5) à six (6) travailleurs et chaque cinq (5) à six (6) travailleurs ci-après.
- b) Les machines doivent se trouver sur les lieux (c.-à-d. dans le logement).
- c) L'utilisation des machines doit être gratuite.

2. La buanderie ne peut pas se trouver dans une chambre à coucher ou dans un endroit commun :

- a) On fournira d'autres endroits où faire sécher les vêtements (ex. pièce avec corde à linge ou séchoir) à l'extérieur des chambres ou des autres aires communes.



3. Endroit réservé à l'équipement de protection personnelle :

- a) On fournira un endroit à l'extérieur des quartiers (séparé de la buanderie et des aires communes) réservé au nettoyage de l'équipement de protection personnelle (ex. masques pour vaporiser, vêtements de pluie, gants).
- b) Cet endroit doit être assez grand et doté d'un évier, d'eau courante et de crochets pour l'EPI.

Section 11 : Solution efficace et durable

Les contributions de divers départements fédéraux et acteurs provinciaux, municipaux et communautaires ont fait en sorte que ni les travailleurs ni les employeurs ne savent vers qui se tourner pour obtenir de l'information ou de l'aide.

—Comité sénatorial permanent des affaires sociales,
des sciences et de la technologie, 2024 ^[29]

Afin de mettre en vigueur et d'appliquer de robustes normes de logement pour les TAM dans le pays, il sera nécessaire d'affecter des ressources et d'assurer la coordination. Voici certaines des exigences ci-dessous.

1. Établissement de normes de logement fédérales pour les TAM :

- a) Le gouvernement fédéral doit mener et gérer la mise en vigueur de normes de logement nationales; à cette fin, il doit fournir le soutien administratif, les ressources et le mandat nécessaires pour assurer les conditions suivantes :
 - i. Coordination régulière des divers niveaux du gouvernement (municipal, provincial) et des divers départements fédéraux.
 - ii. Définition des compétences et des responsabilités des acteurs provinciaux et municipaux et travail pour combler les lacunes en matière de politiques ou de règlements que l'on met en évidence dans le cadre de ce processus.
 - iii. Développement et mise en vigueur d'une stratégie coordonnée pour la gestion des données entre les départements fédéraux, les provinces, les territoires et les municipalités afin d'améliorer la mise en commun de l'information.

2. Financement :

- a) Il faut inclure des fonds adéquats réservés à la mise en œuvre efficace; cela exige que l'on affecte des ressources à la dotation en personnel, la formation et la sensibilisation. En fait, des exigences nationales qui ne sont pas accompagnées d'améliorations à leur mise en œuvre risquent de nuire à l'accès des migrants au logement de haute qualité, étant donné que cela représenterait un investissement dans l'image de normes plus strictes sans toutefois avoir les ressources nécessaires pour assurer leur mise en œuvre.
- i. L'établissement d'un programme fédéral offrant des prêts sans intérêt aux petits et moyens employeurs pour favoriser la création ou l'amélioration de domiciles répondant à ces normes de logement nationales proposées.
 - ii. L'établissement d'un programme d'exonération de prêt si l'on détermine qu'un petit ou moyen employeur respecte les normes de logement nationales proposées pendant trois (3) années consécutives ^[35].
- b) Il faut aussi assurer un financement supplémentaire pour les services, les organismes de soutien et les agences gouvernementales affiliées qui œuvrent dans les domaines suivants :
- i. Prévention et intervention précoce des logements de faible qualité par l'entremise de défense juridique, d'éducation des employeurs et de séances d'information pour les travailleurs migrants. Par exemple, les travailleurs doivent recevoir de l'information avant et après leur arrivée et doivent avoir accès à des services d'établissement (c.-à-d. cours de langue, services de soins de santé élargis). De tels services doivent être développés spécifiquement pour répondre aux besoins des TAM.
 - ii. Soutien en orientation pour surmonter les divers obstacles auxquels sont confrontés les TAM en raison de logements

nuisant à leur sécurité ou leur dignité, y compris des services offerts par des organismes d'aide à l'établissement, des organismes de soins de santé et des organismes de soutien social (ex. églises, groupes de défense des intérêts des travailleurs) et, par-dessus tout, du logement d'urgence. De tels soutiens doivent être offerts dans la langue choisie des travailleurs.

- iii. Atténuation des répercussions sur le moyen de subsistance et la sécurité des travailleurs à l'aide de possibilités d'emploi, de soutien à l'immigration et de protection du statut de façon claire, accessible et immédiate (ex. accorder immédiatement un permis de travail libre) et mesures correctives pour rapidement régler les problèmes de logement (ex. logement alternatif dans un hôtel aux frais de l'employeur jusqu'à ce que le problème soit résolu). Il est donc essentiel d'investir dans les agences gouvernementales et les organismes de soutien équipés pour affronter ces enjeux.

3. Formation et renforcement des capacités :

- a) La formation des fonctionnaires au niveau fédéral et provincial doit incorporer une bonne compréhension des facteurs suivants :
 - i. Sécurité culturelle, antiracisme et développement de la compréhension des répercussions des partis pris sur les résultats des services
 - ii. Mise en œuvre de l'analyse comparative entre les genres (conformément à l'objectif 8 des objectifs de développement durable des Nations Unies) visant à tenir compte du genre et des autres identités intersectionnelles qui pourraient entraîner des conséquences uniques sur les besoins des TAM en matière de logement et augmenter leur risque d'être victime de mauvais traitement ou de discrimination

- iii. Compétence dans les approches basées sur le risque afin de détecter lors des inspections les situations où un employeur pourrait être en train d'empêcher les travailleurs de respecter des lois sur la santé publique⁵.

4. Gestion et réglementation autonomes

- a) Compte tenu des vulnérabilités uniques des TAM, il faut établir une entité gouvernementale qui aura la responsabilité de gérer le PTET, de superviser les changements concernant les politiques et de traiter les cas individuels de violation des droits de la personne en :
 - i. Surveillant les efforts de coordination et de régulation du gouvernement fédéral visant à développer et à mettre en vigueur des normes de logement nationales, et en intervenant quand les actions ne sont pas adéquates.
 - ii. Fournissant d'autres moyens et l'autorité nécessaire aux TAM qui cherchent à obtenir la justice, une compensation ou une surveillance réglementaire dans un domaine lié au logement (ex. blessure liée au logement inadéquat, exposition à la violence sexuelle ou au harcèlement dans le domicile).
 - iii. Menant un examen annuel des programmes de travailleurs agricoles migrants temporaires et en prêtant une attention particulière aux témoignages des travailleurs migrants et de leurs défenseurs.

⁵ Par exemple, voir la loi québécoise sur la santé publique : <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/s-2.2>

Section 12 : Recommandations pour adresser la précarité du statut

Dans leurs propres mots

« Ils veulent que l'on vienne ici pour travailler. Ne dis rien, travaille comme un esclave, prends ton argent et va-t'en. Ne sois pas malade. Ne pleure pas. N'aie pas d'émotions. »

—*Travailleur agricole migrant du Mexique* [10]

« [J'aimerais d'avoir un statut permanent afin de] pouvoir dire "Non, non, je ne veux pas travailler ici, je vais aller travailler ailleurs". Par-dessus tout, je veux un document qui peut m'ouvrir des portes. »

—*Travailleur agricole migrant du Mexique* [5]

Il est clair qu'il est nécessaire d'apporter des améliorations dans plusieurs domaines afin de relever la barre en ce qui concerne les normes de logement pour les TAM au Canada. Pourtant, il est impossible de mettre en vigueur ou d'appliquer des normes de logement plus élevées sans confronter les aspects structurels du PTET qui font en sorte que les TAM peuvent difficilement refuser les conditions de logement insalubre nuisant à leur dignité. C'est pourquoi la liste ci-dessous contient d'autres recommandations visant à renforcer les moyens d'agir des travailleurs et de leurs représentants afin de les aider à défendre leurs intérêts et à assurer le respect de normes de logement plus élevées.

1. La représentation syndicale doit être une condition obligatoire des négociations du PTET.

- a) Le gouvernement fédéral doit appuyer ces efforts, et les gouvernements provinciaux doivent faciliter la transition vers des modèles de négociation sectoriels et à base plus large afin de plus

surmonter les obstacles auxquels sont confrontés les travailleurs agricoles migrants qui tentent de syndicaliser un milieu de travail à la fois.

b) En outre, les travailleurs doivent être protégés des représailles des employeurs en raison de leur association avec le syndicat.

2. Les TAM doivent gagner au moins un salaire de vital⁶, et il faut contraindre les employeurs à respecter le salaire minimum.

3. Il faut établir à l'étranger des bureaux de recrutement financés et gérés par le gouvernement afin d'assurer que les TAM reçoivent de l'information exacte et impartiale sur les conditions de travail, y compris le logement, et de veiller à ce qu'ils ne soient pas mal informés par des recruteurs privés. Ces bureaux pourraient inclure un modèle d'embauche publique organisé par les travailleurs eux-mêmes. Il y aurait ainsi une gestion transparente et démocratique et les travailleurs contribueraient au processus de recrutement.

⁶ Voir le cadre du salaire vital du Centre canadien de politiques alternatives : <https://www.policyalternatives.ca/wp-content/uploads/attachments/Canadian%20Living%20Wage%20Framework.pdf>.



4. On doit réviser les programmes d'immigration existants afin d'améliorer l'accès à la résidence permanente pour les TAM en développant les programmes de sélection permanente / des candidats des provinces (PCP) et en modifiant le langage et les restrictions éducatives qui désavantagent souvent les travailleurs migrants. Il faut aussi éliminer les exigences d'avoir le soutien d'un employeur ou de l'expérience de travail afin de réduire les relations coercitives entre les employeurs et les travailleurs.
5. On doit offrir des séances d'information et des ressources uniformes, transparentes et réalistes pour informer les travailleurs des possibilités de transition de la résidence temporaire à la résidence permanente.
6. On doit transitionner vers un système accordant le statut de résident permanent aux TAM à leur arrivée. Ce statut doit leur être accordé sans restriction concernant le droit de démissionner ou de changer d'employeur, d'occupation, de région ou de secteur. À titre de premier pas vers ce système, les TAM doivent obtenir un permis de travail qui ne les limite pas à un secteur ou une région en particulier et qui leur permet de changer d'employeur et de refuser des conditions de logement nuisant à leur sécurité ou à leur dignité.
7. Dans toutes les provinces, les TAM doivent avoir accès aux services de santé publique provinciaux immédiatement à leur arrivée, sans être soumis à une période d'attente.



Références

1. Caxaj, S., Tran, M., Mayell, S., Tew, M., McLaughlin, J., Rawal, S., Vosko, L. F., & Cole, D. (2022). Migrant agricultural workers' deaths in Ontario from January 2020 to June 2021: a qualitative descriptive study. *International Journal for Equity in Health*, 21(1), 98–17. <https://doi.org/10.1186/s12939-022-01692-7>
2. Helps, L., Silvius, R., & Gibson, R. (2021). Vulnerable, inequitable, and precarious: Impacts of COVID-19 on newcomers, immigrants, and migrant workers in rural Canada. *The Journal of Rural and Community Development*, 16(4), 159–177.
3. Arefin, M. R., Novoa, F., Prada, L., Pratt, G., & Siu-Zmuidzinis, I. (2024). Migrant agricultural workers in BC face compounding crises: Housing and climate. *The Centre for Climate Justice and Radical Action with Migrants In Agriculture*. <https://cfcj.cms.arts.ubc.ca/news/migrant-agricultural-workers-in-bc-face-compounding-crises-housing-and-climate/>.
4. Caxaj, C.S., Weiler, A., & Martinez, N.S. (2024). *Raising the bar: Migrant agricultural workers' housing in Canada*. Farmworker Housing. Retrieved from <https://farmworkerhousing.ca/wp-content/uploads/2024/05/Raising-the-Bar-Report.pdf>.
5. Weiler, A. M., & Caxaj, C. S. (2024). Housing, health equity, and global capitalist power: Migrant farmworkers in Canada. *Social Science & Medicine*, 354. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2024.117067>.
6. George, G., Lozanski, K., Mayell, S., & Caxaj, S. (2024). Migrant Agricultural Workers' Experiences of Support in Three Migrant-Intensive Communities in Canada. *Social Inclusion*, 12, 7785. <https://doi.org/10.17645/si.7785>.
7. George, G., & Borrelli, E. (2024) The Differential Inclusion of Migrant Farmworkers' and the Landscape of Support in a Migrant-intensive Region in Ontario, Canada. *Int. Migration & Integration* 25, 529–552. <https://doi.org/10.1007/s12134-023-01076-y>.
8. Caxaj, C. S., & Weiler, A. (2024). "You're Just Stuck in a Hole, Really": Mechanisms of Structural Racism Through Migrant Agricultural Worker Housing in Canada. *Qualitative Health Research*. <https://doi.org/10.1177/10497323241285768>.

9. Caxaj, C. S., Shkopi, E., Naranjo, C. T., Chew, A., Hao, Y. T., & Nguyen, M. (2023). Health, social and legal supports for migrant agricultural workers in France, Italy, Spain, Germany, Canada, Australia and New Zealand: a scoping review. *Frontiers in Public Health*, 11, 1182816–1182816. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1182816>.
10. Hanley, J., Paul, L., Ravinthiran, J., Malhaire, L., & Mosseau, N. (2020). Protecting the rights of migrant farmworkers in Quebec: To what extent can unionization overcome the effects of precarious immigration status?. *Journal of Rural and Community Development*, 15(2), 122–146.
11. Bejan, R., Allain, K., Glynn, T. & Soto Flores, P. (2024). *Falling Short: Troubles with the Seasonal Agricultural Worker Program in Nova Scotia*. Cooper Institute. Retrieved from https://www.cooperinstitute.ca/sitefiles/Documents/Migrant-Workers/Falling_Short_TFWMARITIMES_NS_March_27_2024.pdf.
12. Díaz Mendiburo, A. (2015). Las representaciones sociales que tienen los migrantes “temporales” respecto a los habitantes de Saint-Rémi, Quebec. *Migraciones internacionales*, 8(2), 231–257. <https://doi.org/10.17428/rmi.v8i2.606>.
13. Encalada Grez, E. (2022). Mexican Migrant Farmworkers in Canada: Death, Disposability, and Disruptions during COVID-19. *Mexican Studies*, 38(1), 140–169. <https://doi.org/10.1525/msem.2022.38.1.140>.
14. Horgan, M., & Liinamaa, S. (2017). The social quarantining of migrant labour: everyday effects of temporary foreign worker regulation in Canada. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 43(5), 713–730. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2016.1202752>.
15. Mayell, S. (2024). «“It’s like We’re Still in Slavery”: Stress as Distress and Discourse among Jamaican Farm Workers in Ontario, Canada». *Social Sciences* 13, no. 1: 16. <https://doi.org/10.3390/socsci13010016>
16. McLaughlin, J. (2009). *Trouble in our Fields: Health and Human Rights among Mexican and Caribbean Migrant Farm Workers in Canada*. PhD Thesis, Department of Anthropology, University of Toronto.
17. Perry, J. A. (2018). Living at work and intra-worker sociality among migrant farm workers in Canada. *Journal of International Migration and Integration*, 19(4), 1021–1036. <https://doi.org/10.1007/s1213>.
18. Allahdua, G., & Dunsworth, E. (2023). *Harvesting freedom: The life of a migrant worker in Canada*. Between the Lines.

19. J4MW [Justicia for Migrant Workers] (2020a, May 18). *Want to know what housing conditions are like for migrant farmworkers right now? Watch this video and then sign our petition.* Harvesting Freedom. Retrieved from <https://harvestingfreedom.org/2020/05/18/want-to-know-what-housing-conditions-are-like-like-for-migrant-farmworkers-right-now-watch-this-video/>.
20. J4MW (2020b, June 16). *A worker shared this video from the inside of an employer-provided bunkhouse.* Harvesting Freedom. Retrieved from <https://harvestingfreedom.org/2020/06/16/a-worker-shared-this-video-of-the-inside-of-an-employer-provided-bunkhouse/>.
21. Beaumont, H. (2021, December 18). *'They care about their plants and not us': for migrant farmworkers in Ontario, COVID-19 made a bad situation worse.* The Narwhal. Retrieved from <https://thenarwhal.ca/covid-19-migrant-farmworkers/>.
22. Kelley, M., Wirsig, K., Smart, V., & Davison, J. (2020, November 29). *Bitter harvest.* CBC News. Retrieved from <https://newsinteractives.cbc.ca/long-form/bitter-harvest-migrant-workers-pandemic/>.
23. Mojtehedzadeh, S. (2019, October 10). *Every spring, he left Mexico to pick crops in Canada. One year he didn't come home. We expose the terrible cost of migrant work.* Toronto Star. Retrieved from https://www.thestar.com/news/canada/every-spring-he-left-mexico-to-pick-crops-in-canada-one-year-he-didn-t/article_3b282b89-e915-5e50-a192-c860faec84cf.html.
24. Caxaj, C. S., & Weiler, A. (2022, July 12). *For migrant farm workers, housing is not just a determinant of health, but a determinant of death.* The Conversation. Retrieved from <https://theconversation.com/for-migrant-farm-workers-housing-is-not-just-a-determinant-of-health-but-a-determinant-of-death-186043>
25. Migrant Rights Network (2020). *Decent and dignified housing for migrant farmworkers.* Migrant Workers Alliance for Change. Retrieved from https://migrantworkersalliance.org/wp-content/uploads/2020/12/MRN-Submission_-Decent-Dignified-Housing-for-Migrant-Farmworkers.pdf.
26. Amnesty International (2025). *"Canada has destroyed me." Labour exploitation of migrant workers in Canada.* Amnesty International. Retrieved from <https://www.amnestyusa.org/wp-content/uploads/2025/01/Canada-has-Destroyed-Me-Labour-Exploitation-of-Migrant-Workers-in-Canada.pdf>.

27. Office of the Auditor General of Canada. (2021, December). *Report 13 – Health and Safety of Agricultural Temporary Foreign Workers in Canada During the COVID-19 Pandemic*. Retrieved from https://www.oag-bvg.gc.ca/internet/docs/parl_oag_202112_02_e.pdf.
28. Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (2014). *The Right to Adequate Housing: Fact Sheet No. 21/Rev.1*. Retrieved from https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/FS21_rev_1_Housing_en.pdf.
29. Senate of Canada. (2024, May). *Invisible no more: The lived experience of migrant workers in Canada*. Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology. Retrieved from https://sencanada.ca/content/sen/committee/441/SOCI/reports/2024-05-17_SOCI_Migrant_Report_e.pdf.
30. Government of Canada. (2019). *National Housing Strategy Act, S.C. 2019, c. 29, s. 313*. Justice Laws Website. Retrieved from <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/N-11.2/page-1.html>.
31. Office of the Federal Housing Advocate. (2024, May). *Putting people first: The Federal Housing Advocate's 2023–2024 annual report to the Minister*. Canadian Human Rights Commission. Retrieved from <https://www.housingchrc.ca/sites/housing/files/2024-05/the-federal-housing-advocate-2023-2024-annual-report.pdf>.
32. Employment and Social Development Canada. (2022). *What we heard: Consultations on accommodations for temporary foreign workers*. Government of Canada. https://www.canada.ca/content/dam/esdc-edsc/images/services/foreign-workers/reports/what_we_heard_report.pdf
33. Caxaj, S., Hanley, J., Hennebry, J. L., Mayell, S., McLaughlin, J., Tew, M., & Vosko, L. F. (2020). *Decent & dignified housing for migrant farmworkers: Submission to the National Housing Consultation*. Migrant Worker Health Project. Retrieved from https://migrantworker.ca/wp-content/uploads/2021/05/Submission_National_Consultation_Housing_MWHEWG_2020.pdf.
34. Strauss, K., Pennell, E., & Walker, C. (2020, December). *Housing With Dignity: Submission to the Stakeholder Consultations on «Requirements for Employer-Provided Accommodations» in the Temporary Foreign Worker Program*. SFU Morgan Centre for Labour Research. Retrieved from https://www.sfu.ca/content/dam/sfu/labour/News_events/morgan-centre/2021/SFU_LBST_TFW_consultation_submission.pdf

35. Ontario Federation of Agriculture. (2020, December 18). *Stakeholder Consultations on Mandatory Requirements for Employer-Provided Accommodations in the Temporary Foreign Worker (TFW) Program*. Retrieved from <https://ofa.on.ca/wp-content/uploads/2021/02/OFA-submission-re-Federal-Housing-Consultation-December-18-2020.pdf> .
36. BC Agriculture Council & Western Agriculture Labour Initiative. (2020, December 22). *Recommendations for the federal consultations on employer-provided worker housing for the Temporary Foreign Worker Program*. Retrieved from <https://walicanada.ca/wp-content/uploads/2022/01/2020-12-22-Federal-Consultation-on-Employer-Provided-TFW-Housing.pdf>.
37. Immigrant Workers Centre and Association of Migrant Workers of Quebec. (2020, December). *Decent housing for migrant agricultural workers*. Retrieved from https://iwc-cti.ca/wp-content/uploads/2021/07/Report-consultation-housing_CTI-2020.pdf
38. Canadian Association of Fire Chiefs. (2020, December). *Safe among us: Improving fire and life safety in temporary foreign worker accommodations*. Retrieved from <https://cdn.ymaws.com/cafc.ca/resource/resmgr/keydocuments/tfwaccomodations-cafcsubmiss.pdf> .
39. Vosko, L. F., Tucker, E., & Casey, R. (2019). Enforcing employment standards for temporary migrant agricultural workers in Ontario, Canada: Exposing underexplored layers of vulnerability. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 35(2). <https://doi.org/10.54648/ijcl2019011>.
40. Caxaj, S.C., Weiler, A., Cole, D., McLaughlin, J., Hennebry, J., Huesca, E., Vosko, L., & Mayell, S. (2024, September). *Feedback on new Temporary Foreign Worker Program foreign labour program*. Migrant Worker Health Project. Retrieved from <https://migrantworker.ca/wp-content/uploads/2024/09/MWH-EWG-Feedback-on-New-TFWP-Foreign-Labour-Program.pdf> .
41. Ontario Federation of Labour. (2020, December 18). *Submission on migrant farmworker housing: Stakeholder consultations on mandatory requirements for employer-provided accommodations in the TFW Program*. Retrieved from <https://ofl.ca/wp-content/uploads/2020.12.18-OFL-Submission-on-Migrant-Farmworker-Housing-Cope.pdf>

42. Bejan, R., Allain, K., Glynn, T., & Soto Flores, P. (2023, March). *Unfree labour: COVID-19 and migrant workers in the seafood industry in New Brunswick*. TFW Maritimes. Retrieved from https://tfwmaritimes.ca/pdf/Unfree_Labour-TFWMARITIMES-NB-2023.pdf.
43. International Organization for Migration. (2021, September). *Literature review: Migrant worker accommodation - Examining public and private sector approaches and the impacts of COVID-19*. Retrieved from <https://www.iom.int/sites/g/files/tmzbd1486/files/2021-09/LiteratureReview-MigrantWorkerAccommodation.pdf>.
44. Horgan, M., & Liinamaa, S. (2012, July). *Double Precarity: Experiences of Former Seasonal Agricultural Workers Who Settle in Rural Nova Scotia*. Working Paper No.46-2012. Halifax: Atlantic Metropolis Centre. Retrieved from http://community.smu.ca/atlantic/documents/WP46HorganLiinamaa_004.pdf.
45. British Columbia Ministry of Health – Health Protection Branch. (2017, October 1). *B.C. guidelines for industrial camps regulation*. Retrieved from https://www2.gov.bc.ca/assets/gov/health/keeping-bc-healthy-safe/industrial-camps/bc_guidelines_for_industrial_camps_regulation.pdf
46. Tran, M., Coderre M., Sassine, M.P., et al. (2025). Étude sur les conditions de travail et d'hébergement des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires dans le secteur agroalimentaire. Rapport de recherche, 223 pp. Québec, QC : Institut national de santé publique du Québec.
47. Caxaj, C. S. & Weiler, A. (January 2025). Report on migrant agricultural workers' housing, especially in relation to the experiences of TFWP-Agricultural workers in comparison to other programs (e.g. the SAWP). Report submitted to IAVGO Community Legal Clinic. Unpublished.
48. Perry, J. A. (2022). Situated learning and transnational labour migration: The case of Canada's Seasonal Agricultural Worker Program. *Adult Education Quarterly*, 72(4), 422-438. <http://doi.org/10.1177/07417136221095480>.
49. Windsor-Essex County Health Unit. Private well water. Retrieved from <https://www.wechu.org/drinking-water/private-well-water> .
50. Gouvernement du Québec. (2023, February 23). *Eau potable*. Retrieved from <https://www.quebec.ca/agriculture-environnement-et-ressources-naturelles/eau-potable>.

