



## **L'interdiction de changer d'employeur pour les travailleurs (im)migrants est-elle justifiable dans une société libre et démocratique? En route vers une réponse judiciaire<sup>1</sup>**

Plusieurs travailleurs étrangers sont admis au Canada sous statut permanent. D'autres sont admis sous permis de travail ouvert, qui leur accorde le droit de changer d'employeur. Mais pour la majorité des travailleurs étrangers, malgré ces options, le gouvernement canadien interdit, formellement, le changement d'employeur.

La travailleuse sous permis lié à l'employeur a le droit de travailler au Canada pour un seul employeur, unique, spécifique; elle n'a pas le droit de travailler pour personne d'autre. Elle n'a pas le droit de changer d'employeur. En cas de service auprès d'un employeur autre que celui autorisé au permis, la travailleuse sera en violation de ses conditions de séjour, et sujet à déportation.

Parce qu'il impose une interdiction de changer d'employeur, on réfère parfois à ce permis comme un permis restreint ou un permis fermé. Les permis fermés sont, typiquement, valides de 6 mois à 2 ans. Ils sont renouvelables. Certains travailleurs étrangers ont, oui, été renouvelés pendant plus de 25 années d'affilée.

Le fédéral impose cette interdiction de changer d'employeur en appliquant deux sanctions légales principales. Premièrement, la révocation du droit de travailler légalement au pays et, deuxièmement, la menace de déportation. Autrement dit, si la travailleuse démissionne et quitte l'employeur autorisé, son droit de travailler au pays sera immédiatement révoqué. Le fédéral pénalisera, de la même façon, si le travailleur est renvoyé par l'employeur, ou si l'emploi prend fin, pour n'importe quelle autre raison. Si à l'arrivée au Canada, l'employeur a disparu. En cas de faillite. En cas de mort, de l'employeur. Si l'employeur est jugé fautif ou exclu du programme, le travailleur perdra automatiquement son droit de travailler au pays.

---

<sup>1</sup> Texte de la Conférence d'Eugénie Depatie-Pelletier, M.Sc.LL.D., directrice générale, donnée à l'Université Laval le 28 avril 2022 dans le cadre de la journée mondiale de la santé et de la sécurité au travail, 30 min, accessible sur youtube: <https://youtu.be/1zs7hmcca9M>.



Les travailleurs étrangers peuvent travailler au Canada au service d'un employeur canadien, ou au service d'un employeur non-canadien, comme une compagnie étrangère, ou par exemple un diplomate ou un étudiant étranger. Si le travailleur est lié à un employeur non-canadien, en cas de fin d'emploi, en plus de la révocation du droit de travailler, le Fédéral, aussi, automatiquement, le considéra sujet à déportation.

Le risque de perdre le droit de travailler, et le droit de demeurer au pays, réduit la capacité du travailleur de démissionner et d'exercer ses droits. Ça, c'est problématique. Le droit du travail présume, entre employé et employeur, un rapport de pouvoir déséquilibré au profit de l'employeur. Ce système de protection présuppose la capacité de l'employé à démissionner, et ainsi sa d'exiger le respect de ses droits, y compris devant les tribunaux. Mais lorsque la capacité de démissionner du travailleur est réduite, la relation de pouvoir, déjà à la base déséquilibrée, penchera radicalement en faveur de l'employeur. Un employeur qui risque peu, ou pas, que son employé démissionne, ou qui risque peu, ou pas, d'être poursuivi en justice par ce dernier en cas d'abus, aura peu, ou pas, d'incitatif à respecter les droits de l'employé, à appliquer le droit du travail.

D'un point de vue sociologique, en réduisant la capacité du travailleur à démissionner, l'État assure le maintien d'un pool de travailleurs non-libres, et en partie muselés. D'un point de vue juridique, les politiques qui réduisent la capacité de démissionner d'un travailleur ont été reconnues comme imposant une condition juridique de servitude. Notamment, la Cour suprême américaine a confirmé que la négation du droit de changer d'employeur avait précisément cet effet et place le travailleur en condition de servitude.

Durant les deux dernières décennies, en particulier, la condition des travailleurs, liés à l'employeur, a été observée, et régulièrement dénoncée, par une variété d'agences de l'ONU. Remarquablement aussi, un Observatoire du Département d'État américain, à chaque année, confirme dans ses rapports annuels, que les travailleurs sous statuts liés à l'employeur, sont, dans le monde, parmi les personnes, les plus à risque, d'être victimes, du commerce d'êtres humains. Aussi, à elles seules, deux grandes ONGs, Human Rights Watch, à New York et, Amnistie Internationale, à Londres, ont publié depuis l'an 2000 plus de 50



rapports sur la violation des droits humains, des travailleurs migrants liés à l'employeur.

De quoi on parle, exactement? La non-liberté sur le marché du travail, ou condition juridique de servitude, affecte radicalement, pour le travailleur, l'exercice des droits à plusieurs niveaux. Typiquement, il y a le non-paiement d'heures de travail, ou une autre forme de vol de salaire. Le plus souvent aussi, c'est des mesures, inadéquates, ou inexistantes, pour la protection de la santé et de la sécurité. Ça peut être une question d'horaire. Des journées de travail, de 16 heures, de 18 heures, même de 24 heures. 7 jours sur 7. 365 jours par année. D'autre fois, c'est plutôt, ou aussi, des journées de travail sans pause, y compris sans occasion suffisante pour aller aux toilettes, ou pour s'alimenter adéquatement. Ça peut être un employeur qui demande un rythme de travail excessif, qui facilite les blessures. Ça peut être aussi, sur le lieu de travail, une absence d'eau potable, une absence de toilette, ou une absence d'abri en cas de foudre. Autrement dit, on parle de conditions de travail facilitant, de façon systémique, la détérioration de la santé, le développement de lésions professionnelles et d'accidents de travail, régulièrement mortels. Souvent, les attentes de l'employeur feront obstacle aux déplacements à l'extérieur du milieu de travail, empêchant ainsi l'accès, en cas de besoin, à du support communautaire, ou à des traitements médicaux nécessaires.

Pour décrire leur condition, certains de ces travailleurs ont affirmé vivre une anxiété extrême, permanente, causée par la peur de perdre leur statut légal de travailleur. D'autres ont affirmé avoir leur estime de soi complètement anéantie, se sentir considérés au pays comme une "machine", comme un "animal", comme un "prisonnier", comme un "fantôme", comme un "esclave".

Une partie d'entre eux endurent, en plus, de la violence personnelle, du harcèlement psychologique constant, des agressions physiques, des viols. On parle de conditions individuelles, et collectives, très problématiques. Trop souvent inhumaines.

Plus précisément, ce que les sciences sociales canadiennes confirment, c'est que la négation de la capacité de démissionner, et de changer d'employeur, a quatre principaux effets sur la condition du travailleur. Premièrement, ça engendre une



restriction, de la liberté physique, de la liberté de mouvement dans l'espace, pour le travailleur. Deuxièmement, ça engendre une réduction de la capacité à faire des choix fondamentaux, comme le choix de son lieu de résidence, le choix d'un colocataire, le choix de vivre avec un conjoint, ou, le choix, de poursuivre une grossesse. Troisièmement, le statut lié à l'employeur augmente, pour le travailleur, les risques de détérioration de sa santé, de sa santé mentale, et de sa santé physique. Et finalement, ça fait obstacle de façon générale à l'exercice des droits, et en particulier au droit d'accéder à la justice au pays.

Alors, comme société, qu'est-ce qu'on fait avec ça? Essayer d'éduquer les décideurs politiques sur ce problème - et sur les solutions possibles? En particulier, viser les équipes des Ministres fédéraux de l'immigration et de l'emploi? Des dizaines d'ONGs, groupes communautaires, syndicats de travailleurs, ont permis, notamment, à trois comités parlementaires de comprendre le problème. Ces comités de la Chambre des Communes ont recommandé, en 2009, 2016, et encore en 2021, la fin immédiate de l'utilisation des permis de travail fermés.

En 2019, le gouvernement du Canada a admis qu'il y a avait un problème. Que, oui, les permis fermés rendent ces travailleurs particulièrement vulnérables aux abus. Le gouvernement fédéral est, à l'heure actuelle parfaitement au courant, des effets de la condition de servitude. En plus, le gouvernement connaît, aussi, des mesures alternatives, décentes pour gérer, les pénuries, grâce à la main-d'oeuvre migrante et immigrante. Le Fédéral les connaît ces alternatives, parce qu'il les applique, déjà. On offre, déjà, l'admission sous statut permanent. On offre, déjà, l'admission sous permis de travail ouvert, à des quotas annuels, prédéterminés, de travailleurs, ayant différents types de qualifications. Au Québec, ce sont en particulier de jeunes français, qui ont accès au marché du travail, à titre de travailleur étranger libre. Ils ont accès à un système d'emploi qui favorise l'obtention, ou du moins la recherche, de conditions de travail décentes. Ils ont accès à un système d'emploi, qui pourrait facilement, non plus être une exception, pour travailleurs étrangers privilégiés, mais la règle. Une règle permettant d'assurer, au Canada, un marché du travail libre, où les employeurs font face à une saine compétition au niveau du recrutement et de la rétention des employés. Une règle, démontrant, que notre société prend au sérieux les droits humains. Une règle permettant le respect, par l'État de la



dignité de toutes les travailleuses, et travailleurs au pays, même ceux qui sont ici sous statut légal temporaire. Le gouvernement canadien est au courant des effets dramatiques et il est au courant des alternatives possibles. Mais, il choisit de maintenir les permis fermés. Et au contraire, à la place, il poursuit une série de réformes cosmétiques, avec efficacité insignifiante en matière de réduction des abus. Même si oui, certaines de ces mesures récentes sont essentielles, minimales, de base. Comme le financement, pour le support communautaire terrain, ou de l'information en ligne sur les droits, accessible en différentes langues. Mais toutes ces mesures visant à minimiser l'abus des migrants laissent intact leur statut légal lié à l'employeur. Et ainsi, aussi intacte, la réduction de leur capacité de démissionner ou d'exiger au pays le respect de leurs droits.

À dire la vérité, la position gouvernementale actuelle n'est pas surprenante. C'est le maintien de pratiques vieilles comme le Canada lui-même. En effet, c'est bien depuis les tous débuts de la Nouvelle-France que certains individus sont recrutés à l'étranger par des agents au profit d'employeurs d'ici, et engagés pour les servir durant une durée prédéterminée. Avant, c'est vrai, l'interdiction de changer d'employeur, pour les engagés, était différemment appliquée. Avant, un changement d'employeur non autorisé était sanctionné par l'emprisonnement, par une marque de la fleur de lys au fer rouge sur l'épaule et, si désiré par l'employeur, par des officiers de la paix qui ramènent à la résidence de l'employeur la travailleuse ou le travailleur désobéissant.

Quand l'esclavage a été légalisé, y compris en Nouvelle-France et dans le Canada anglais, les employeurs qui le pouvaient ont préféré l'achat d'esclaves, au lieu du recrutement d'engagés sous contrat de servitude temporaire. Mais, quand fut aboli l'esclavage, les législateurs ont été hautement créatifs pour préserver, pour leurs employeurs, l'accès à des travailleurs non-libres et le rétablissement de régime de condition de servitude pour les individus sous contrat de travail - au début en Floride, en Caroline du Sud, en Alabama, au Missouri, mais au sein des autres juridictions.

La prison, si démission avant la fin du contrat de travail. La prison, si démission par un travailleur endetté envers son employeur. Et c'est ce que faisaient les employeurs; les employeurs leur donnaient des avances, dès le début, pour être



sûrs justement que les travailleurs endettés qui avaient accepté une avance ne puissent pas quitter sans être à risque d'être emprisonnés. Aussi la prison pour les personnes ayant quitté leur patron, sans contrat de travail, qu'on qualifiait de vagabonds. Et, de l'autre main, un accès aux détenus, avec droit de travailler uniquement pour un employeur spécifique ayant assumé les frais de caution. Ils ont même imposé des pénalités, criminalisé comme on le fait actuellement au Canada, les employeurs et agents de placement qui "volent" à un employeur un travailleur déjà sous contrat.

Mais parce que la constitution américaine protégeait déjà à l'époque non seulement le droit à la liberté, mais aussi spécifiquement le droit de ne pas être tenu en condition de servitude, tous ces systèmes de travail non-libre du début du 20e siècle ont été contestés en cour et déclarés inapplicables dans une société qui se considère "libre". Malheureusement, durant la deuxième guerre mondiale, les gouvernements ont recommencé, à titre de mesure de guerre, à réduire la capacité de démissionner de certains travailleurs, en particulier au sein de l'industrie agricole. À la fin de la guerre, par exemple aux États-Unis, le gouvernement a accepté non seulement de conserver en partie ces systèmes d'emploi de travailleurs non-libres pour non-citoyens, mais même d'en déléguer la gestion aux coalitions d'employeurs intéressées. Les employeurs agricoles de l'Ontario étaient jaloux... mais, à partir de 1966, l'État canadien aussi a reconstitué son système d'emploi de travailleurs liés à l'employeur.

Initialement pour le secteur agricole mais, à partir de 1973, il a ouvert l'accès aux employeurs de tous les secteurs de l'économie. À partir de 2002, il a standardisé et simplifié les procédures d'autorisation pour les employeurs canadiens intéressés à sponsoriser et devenir légalement responsables de travailleurs spécifiques. Aujourd'hui, le gouvernement n'a plus besoin de menacer la prison ou le retour forcé à l'employeur. À la place, on menace la révocation du droit de travailler, et la possible déportation. Et bien, comme déjà au 17e siècle, nos engagés d'aujourd'hui cherchent à éviter les sanctions légales. Rarement quittent leur emploi, ou risquent l'exercice d'un droit pouvant fragiliser la relation d'emploi. Nos employeurs, déjà au 17e siècle, appréciaient les systèmes d'emploi de travailleurs non-libres. Les employeurs d'aujourd'hui les apprécient tout autant. Bref, nous avons encore aujourd'hui d'un côté des employeurs très reconnaissants de pouvoir accéder à un système de travailleurs



**ASSOCIATION POUR LES DROITS DES TRAVAILLEUSES.RS DE MAISON ET DE FERME**  
**ASSOCIATION FOR THE RIGHTS OF HOUSEHOLD AND FARM WORKERS**

non-libres. D'un autre côté, on a un gouvernement, au service de ces employeurs qui, depuis plus de 400 ans, assure le maintien minimal du système, sinon comme aujourd'hui son expansion.

Dans ce contexte historique et politique-là, qu'est-ce qu'on fait? Et bien, l'histoire du droit nous enseigne qu'une des façons de démanteler de façon durable un système de travailleurs non-libres, sinon peut-être la seule façon de le faire (à part la guerre civile...), c'est de les contester devant les tribunaux. D'ailleurs, la mouture contemporaine de travailleurs non-libres, l'émission de permis de travail liés à l'employeur, a fait l'objet en 2006 d'une première contestation devant un tribunal. Aussi, dans un jugement unanime, la Cour suprême d'Israël a déclaré que le système de permis fermés était anticonstitutionnel et inapplicable, parce qu'il brimait de façon injustifiable les droits fondamentaux à la liberté et à la dignité de travailleurs. Dans cette décision, on fait noir sur blanc référence aux permis liés à l'employeur comme la base d'une "forme moderne d'esclavage".

Nous aussi au Canada on a une CONSTITUTION qui permet de faire invalider les actions étatiques qui violent sans justification suffisante un droit ou une liberté fondamentale. Autant pour les citoyens, que pour les non-citoyens. Et, ces déclarations constitutionnelles, c'est, effectivement, la seule façon de faire reconnaître, de manière durable, un aspect fondamentalement problématique du droit. Durable et oui, quelque chose de durable est nécessaire; même si le fédéral décidait aujourd'hui de remplacer tous les permis fermés par des permis ouverts, il n'y a aucune garantie qu'un gouvernement subséquent ne remettra pas en place les permis fermés. Comme c'est arrivé en 2016, au Royaume-Uni.

Mais si un groupe de juges affirme l'anticonstitutionnalité des mesures interdisant le changement d'employeur, aucun gouvernement futur ne pourra en appliquer une sans au moins, automatiquement, déclencher une alarme rouge juridique, politique et social. Et effectivement, depuis l'adoption de la Charte canadienne, plusieurs recours constitutionnels ont constitué un véhicule efficace, et durable, d'avancement de droit, pour des personnes marginalisées par l'État. Le droit de changer son lieu de résidence. L'aide médicale à mourir. La marijuana médicale pour les souffrants. L'avortement. Ce sont des exemples de droits qui ont été reconnus fondamentaux à travers des recours constitutionnels. Plus





précisément, ce sont des batailles juridiques obtenues en vertu du droit constitutionnel à la liberté et à la sécurité de sa personne. C'est notamment sur la base de ce droit que les restrictions au changement d'employeur doivent être déclarées invalides et inapplicables: il protège le droit implicite de changer d'employeur et le droit implicite de ne pas être tenu en condition de servitude.

Ce que vivent chez nous les travailleurs étrangers, notamment dans les services domestiques, et au sein de l'industrie agricole, ce n'est pas de simples manquements aux lois du travail, par quelques mauvais employeurs. Ce n'est pas seulement des contrats de travail non respectés. Ce n'est seulement des conditions de travail difficiles, dangereuses, ou des heures non payées. Ce n'est pas seulement de l'exploitation économique de nouveaux arrivants au pays, qui ont une connaissance limitée de leurs droits. Ce n'est pas seulement un système de migration discriminatoire, qui donne des permis ouverts seulement aux travailleurs de certains pays privilégiés par le Canada. C'est un système étatique qui restreint de façon injustifiable, pour des travailleurs, le droit fondamental à la sécurité physique et à la sécurité psychologique, le droit fondamental d'accéder à la justice, le droit fondamental à la liberté.

La non-liberté, sur le marché du travail, crée un système qui impose, aussi aux employeurs, un pouvoir vraiment tentant à utiliser, un pouvoir d'extraire le maximum de l'employé, le plus rapidement possible - sans devoir tenir compte de l'impact sur le corps, l'esprit, ou la famille du travailleur. Ça crée, un système, qui impose à tous les employeurs concernés non seulement, des employés obéissants et donc flexibles à l'extrême mais, en plus, ça crée des travailleurs, qui sont jetables, à volonté. Qu'on peut, relativement facilement faire disparaître du marché du travail légal, en cas de non-obéissance, de plainte, d'accident de travail, de maladie professionnelle ou de parentalité inconvenue. Ça crée un système où l'abus peut devenir, et devient, la norme. Un système qui fait obstacle en général, pour le travailleur, à l'exercice des droits. Un système d'emploi au niveau duquel l'État de droit s'applique difficilement. Qui ne peut se justifier au sein d'une société qui se dit libre. Un système, au Canada? injustifiable.

Au Canada, le cadre juridique, et la jurisprudence, protègent sérieusement les droits fondamentaux des travailleurs. Et aujourd'hui, grâce aux activistes de





**ASSOCIATION POUR LES DROITS DES TRAVAILLEUSES.RS DE MAISON ET DE FERME**  
**ASSOCIATION FOR THE RIGHTS OF HOUSEHOLD AND FARM WORKERS**

terrain, chercheurs empiriques, journalistes, une preuve canadienne suffisante pour aller en cour est désormais accessible au Canada.

Dans ce contexte, DTMF travaille actuellement à contester en cour l'autorité du fédéral à lier les étrangers à des employeurs spécifiques. Aussi, un comité de constitutionnalistes vient d'accorder à DTMF l'accès à un premier financement pour finaliser la préparation du recours judiciaire - finalisation en cours qui inclut l'identification de grands donateurs pour assurer un financement pour aller possiblement jusqu'en Cour suprême du Canada.

On doit respecter la dignité humaine de toutes les travailleuses de maison, de tous les travailleurs agricoles - mêmes s'ils sont employés au pays sous statut de travailleur étranger. On doit reconnaître comme fondamental le droit de démissionner et changer d'employeur. Il est plus que temps d'évaluer, publiquement les coûts humains et sociaux associés au maintien de notre système de travailleurs en condition de servitude. Notre recours a le potentiel d'engendrer un changement de paradigme majeur et durable, au Canada et ailleurs dans le monde.

Notre recours est nécessaire. Nous avons au Canada le cadre juridique et les arguments légaux applicables. Nous avons la preuve. Nous trouverons suffisamment d'argent. Et nous nous battons, jusqu'au bout.