



20 octobre 2023

## **Mémoire au Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie (SOCI)**

Objet : Étude sur la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada

Soumis par l'Association pour les droits des travailleuses.rs de maison et de ferme (DTMF-RHFW)

### **Objet : Les permis de travail ouverts sont une nécessité, pas un luxe**

---

#### **Résumé**

- Le 6 septembre 2023, le rapporteur spécial des Nations Unies a dénoncé les permis de travail liés à un employeur donné qui exposent les travailleurs (im)migrants au Canada au risque de formes contemporaines d'esclavage, soulignant une fois de plus la nécessité urgente d'abolir une fois pour toutes les permis de travail fermés.
- Pour que les programmes de travailleurs étrangers temporaires du Canada soient conformes aux droits fondamentaux, tous les travailleurs doivent se voir accorder des autorisations de travail ouvertes. Les permis limités à des secteurs, à des professions, à des régions ou à des agences de placement en particulier ne constituent pas une alternative acceptable, car ils auront un effet tout aussi préjudiciable sur les droits et les conditions de travail que les permis de travail liés à un employeur donné et, à certains égards, ils pourraient même être plus problématiques.
- Les autorisations de travail restrictives, sous quelque forme que ce soit, comportent des risques importants, notamment des violations des droits, des conditions de travail défavorables, le non-respect des normes d'emploi, le sous-emploi et la servitude pour dettes, le travail sans papiers, et conduiraient à des inefficacités économiques injustifiées et à des répercussions sociales préjudiciables.
- Historiquement, les autorisations de travail restrictives ont été élaborées dans le cadre de cultures institutionnelles racistes et ont permis le maintien de divers résultats discriminatoires, comme la ségrégation ethnique ou raciale sur le marché du travail et, plus largement, la sous-intégration sociopolitique de certaines personnes dans la société.

#### **Recommandations**

- Pour éviter la stagnation ou la détérioration des conditions de travail pour tous, les travailleurs (im)migrants doivent être admis avec des permis de travail ouverts, sans exception ni discrimination à l'égard de groupes particuliers. Les travailleurs (im)migrants doivent pouvoir se

déplacer librement sur le marché du travail et, à ce titre, être en mesure de défendre le respect de leurs droits de la personne et de leurs droits du travail.

- La participation et la responsabilité des employeurs dans la sélection et le parrainage des travailleurs (im)migrants doivent être supprimées et le Canada doit revenir à des politiques d'admission des travailleurs étrangers fondées sur des quotas annuels par type de compétences admissibles dès la phase de sélection. Le Canada doit aussi fournir des permis pour les conjoints et les enfants, et mettre en œuvre des programmes gouvernementaux bilatéraux pour le microcrédit et les services de placement.
- Les réformes politiques susmentionnées doivent s'accompagner d'un accès inconditionnel au statut permanent dès l'arrivée. Le statut permanent assure l'accès à un large éventail de droits et, surtout, la **capacité de les exercer**. En particulier, un accès réel à la justice et aux mesures réparatoires en cas de violation des droits nécessite la stabilité économique, psychologique et familiale associée à l'obtention d'un statut permanent.

## Introduction

Ce mémoire est présenté par l'Association pour les droits des travailleuses.rs de maison et de ferme (DTMF-RHFW). Par le biais d'initiatives de recherche, d'éducation, de services d'assistance judiciaire et d'actions en justice, notre organisation promeut et défend les droits fondamentaux des travailleurs employés dans les maisons privées et dans les exploitations agricoles, en particulier ceux dont le statut d'immigration est précaire.

On ne saurait trop insister sur la nécessité d'abolir immédiatement les permis de travail fermés. À la suite de sa visite de 14 jours au Canada cette année, le rapporteur spécial des Nations Unies sur les formes contemporaines d'esclavage a vivement critiqué les permis de travail liés à un employeur donné, qui rendent les travailleurs migrants vulnérables à diverses formes d'esclavage contemporain, et a décrit les programmes de travailleurs étrangers temporaires du Canada comme « un terrain propice aux formes contemporaines d'esclavage »<sup>1</sup>.

Pour que les programmes de travailleurs étrangers temporaires du Canada soient compatibles avec les droits fondamentaux, tous les travailleurs étrangers doivent se voir accorder une autorisation de travail ouverte. Les autorisations restreintes à un secteur, à une occupation, à une région ou à une agence de placement en particulier **ne constituent pas une alternative acceptable**. Ces types de permis ont un effet aussi préjudiciable sur les droits et la négociation collective que les permis de travail liés à un employeur donné et, à certains égards, ils sont même plus problématiques.

## Risques élevés de violation des droits et répercussions négatives sur les conditions de travail

---

<sup>1</sup> Rapporteur spécial des Nations Unies sur les formes contemporaines d'esclavage, y compris leurs causes et leurs conséquences, Tomoya Obokata. « Canada : Ancrer la lutte contre les formes contemporaines d'esclavage dans les droits de l'homme. » Fin de l'énoncé de mission. 6 septembre 2023 En ligne : <https://www.ohchr.org/fr/press-releases/2023/09/canada-anchor-fight-against-contemporary-forms-slavery-human-rights-un>.

Les permis liés à un secteur ou à une région en particulier, ou toute autre forme autorisant des « cartels » d'employeurs à « importer » un groupe de travailleurs captifs, sont associés à des risques élevés de violations de droits, tant pour les travailleurs (im)migrants que pour les Canadiens syndiqués et non syndiqués qui travaillent à leurs côtés.

Toute autorisation de travail, associé à un droit de gagner sa vie dépendant d'une relation avec un employeur ou un groupe d'employeurs en particulier, place le travailleur dans une condition de servitude. Les permis de travail liés à un secteur donné, ou tout autre type de permis de travail semblable, ne feraient que renforcer la présence d'une classe de travailleurs non libres au Canada, ainsi que la préférence des employeurs pour une telle main-d'œuvre et leur dépendance à son égard. Les permis restrictifs, comme les permis liés à un secteur ou à une région, maintiendraient les répercussions négatives sur les possibilités d'emploi, les salaires et les conditions de travail observables lorsque des secteurs, des occupations, des régions ou des contrats d'emploi sont contrôlés par une unique agence de placement internationale – pour tous les travailleurs, y compris les citoyens canadiens et les travailleurs syndiqués.

Dans le cadre de permis liés à des secteurs, à des régions ou autres permis restrictifs équivalents, les employeurs peuvent non seulement coopérer entre eux davantage et de façon mieux organisée, mais ils y sont également contraints. Par conséquent, ces types de permis créent des conditions dans lesquelles les travailleurs sont désormais confrontés à un consortium ou « cartel » d'employeurs, qui peuvent plus facilement boycotter et expulser de l'emploi légal les travailleurs étrangers considérés « indésirables » en raison de d'une tentative d'exercice des droits, d'une maladie professionnelle, d'un accident de travail, d'une parentalité inconveniente, etc.

L'expérience de ce type de permis restrictif confirme que dans la pratique les permis de travail lié à un secteur n'offrent pas une meilleure protection pour les droits des travailleurs. Les travailleurs agricoles mexicains qui viennent au Canada dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) détiennent déjà des permis que certains qualifient de « sectoriels ». Plus précisément, les permis sont liés à une liste d'employeurs officiellement associés à un secteur d'emploi donné, soit le secteur agricole. Néanmoins, ces travailleurs détenteurs de permis « sectoriels » ne sont pas exempts des risques d'esclavage contemporain au Canada, comme l'a souligné le rapporteur des Nations Unies en début septembre. Est désormais largement documenté le fait que si ces travailleurs insistent sur le respect de leur contrat ou des normes d'emploi, ils courrent les mêmes risques que les titulaires de permis de travail fermés : une perte temporaire potentielle du droit de travailler et une forte probabilité de non-renouvellement de leur statut légal au pays.

À certains égards, face au cartel d'employeurs qui les emploie, les travailleurs agricoles mexicains titulaires d'un permis sectoriel sont contraints d'accepter davantage de concessions en termes de droits dans le pays. Contrairement, par exemple, aux travailleurs agricoles guatémaltèques qui disposent d'un permis de travail lié à un employeur donné, les travailleurs du PTAS signent un contrat de travail<sup>2</sup> dans

---

<sup>2</sup><https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/agricoles/agricoles-saisonniers/demande/mexique.html%23h2.9>

lequel ils s'engagent à quitter le Canada si l'employeur initial refuse ou n'est pas en mesure de faciliter leur transfert vers un autre membre du groupe d'employeurs.

Comme documenté par l'organisation Human Rights Watch<sup>3</sup>, les permis sectoriels créent un système d'emploi qui dans les faits limite la capacité du travailleur à exercer ses droits et à négocier des améliorations à ses conditions de travail.

De plus, les permis de travail restreint à un secteur, à une occupation ou à une région spécifique ne se traduisent pas, dans la pratique, par une mobilité accrue des travailleurs sur le marché du travail. Ces types de permis sont souvent mis en œuvre par le biais d'un monopole ou d'un cartel d'agences de recrutement ou de placement, qui se voient accorder une autorité exclusive sur l'accès aux permis d'embauche et sur l'accès aux permis de travail, ainsi que sur le placement des travailleurs (im)migrants auprès d'employeurs individuels. Bien que cet arrangement puisse sembler, à première vue, accorder aux travailleurs un droit minimal de changer d'employeur, dans la pratique, les travailleurs se retrouvent souvent simplement liés à un nouvel employeur précis, l'agence elle-même. Lorsque des permis de travail liés à une agence ou à un groupe d'employeurs ont été introduits dans le secteur de la construction en Israël comme solution aux permis de travail liés à un employeur donné, cela n'a pas entraîné une réduction importante des cas signalés de violation des droits des travailleurs, comme l'a montré Freedom Inc. dans son rapport intitulé « *Binding Migrant Workers to Manpower Corporations in Israel* »<sup>4</sup>.

### **Facilite le non-respect des normes d'emploi et neutralise la négociation collective**

Comme les permis de travail sectoriels ou tout permis limité à un cartel d'employeurs permet à ces derniers d'avoir accès à une main-d'œuvre captive, certains employeurs d'occupations, de secteurs ou de régions spécifiques pourront offrir et maintenir facilement des conditions de travail archaïques et préjudiciables à la santé et à l'unité familiale, par rapport à d'autres secteurs de l'économie. Pour cette raison, entre autres, la restriction de la liberté des travailleurs sur le marché du travail, et donc de la concurrence entre les employeurs au sein de l'ensemble du marché du travail, va à l'encontre de l'esprit de la loi antitrust du Canada.

### **Atteinte à l'intégrité physique ou psychologique**

Un travailleur qui subit une blessure ou tombe malade d'une manière qui l'empêche de satisfaire aux exigences d'une occupation ou d'un secteur spécifique subira une violation de son intégrité physique. Incapable d'accepter un autre emploi plus approprié, il n'aura d'autre choix que de continuer à travailler en dépit d'atteintes graves à sa santé physique ou psychologique, afin d'éviter de perdre son droit à

---

<sup>3</sup> [https://www.hrw.org/sites/default/files/reports/israel0115\\_ForumUpload.pdf](https://www.hrw.org/sites/default/files/reports/israel0115_ForumUpload.pdf)

<sup>4</sup> <http://hotline.org.il/wp-content/uploads/FreedomInc072507.pdf>

gagner sa vie et d'éviter les risques de non-renouvellement de son statut légal à l'expiration de son permis de travail.

Le fait de restreindre les travailleurs à des secteurs, à des occupations ou à des régions spécifiques limite également leur autonomie et le contrôle qu'ils ont sur leur parcours d'emploi, ce qui leur impose un stress psychologique important. Par exemple, un travailleur qui a subi un traumatisme dans une profession ou à un lieu en particulier, ou un travailleur qui devrait changer de lieu de résidence pour accéder à des soins médicaux nécessaires, ou qui doit changer de région ou de profession pour assurer le bien-être d'un enfant ou d'un conjoint, verrait sa capacité à prendre des décisions personnelles fondamentales limitée par des permis de travail restreints.

### **Plus de risques de sous-emploi et de servitude pour dettes**

Un des problèmes réels associés aux permis de travail liés à un secteur donné est que l'on demande plus de permis que nécessaire afin de créer un bassin de travailleurs excédentaires dans lequel les employeurs pourront choisir. Cela entraîne un risque de sous-emploi pour les travailleurs titulaires d'un permis de travail lié à un secteur donné et constitue un mécanisme de discipline efficace : l'une des méthodes les plus couramment utilisées par les employeurs pour punir un travailleur étranger jugé « trop exigeant » est la réduction des heures de travail. Les permis de travail liés à un secteur donné présentent également un risque de sous-emploi pour un travailleur qui arrive trop tôt au début de son emploi, car il peut être difficile de trouver un emploi temporaire ou occasionnel dans le secteur désigné, en particulier dans les secteurs qui n'offrent pas beaucoup de possibilités d'emploi temporaire ou à court terme. De même, ces types de permis rendent les travailleurs vulnérables à une perte de revenu considérable lorsque les secteurs connaissent un ralentissement, étant donné les obstacles au transfert vers un autre secteur. Le sous-emploi et le chômage ont des répercussions directes sur le revenu du travailleur, ce qui rend difficile le paiement des dépenses de subsistance de base. Pour joindre les deux bouts, les travailleurs peuvent être amenés à emprunter de l'argent, souvent auprès de leur employeur ou d'une agence de recrutement, ce qui conduit à une situation où les travailleurs sont fortement endettés auprès de l'employeur ou de l'agence.

### **Risques de travail au noir (non assuré) et sous statut légal irrégulier (stress lié à l'expulsion).**

Toutes les formes de permis de travail restrictifs (propres à un secteur, à une occupation, à une région ou à une agence) créent un cadre réglementaire dans lequel le travailleur n'est pas en mesure de refuser les directives de son employeur en raison des risques élevés de non-renouvellement du permis à la suite d'un licenciement. Par conséquent, il risque d'être contraint d'effectuer des tâches en dehors de son secteur désigné (p. ex., les travailleurs agricoles peuvent être contraints d'effectuer des travaux domestiques ou de nettoyer la résidence privée de l'employeur), en dehors de l'occupation désignée (p. ex., les travailleurs devant accomplir des tâches de gestion et de supervision dans une ferme alors qu'ils ne sont autorisés qu'en tant qu'ouvriers agricoles), pour d'autres employeurs que ceux autorisés par l'agence (p. ex., effectuer des réparations de tracteurs pour la sœur de l'employeur), et en dehors de la région autorisée (p. ex., effectuer une livraison de marchandises en dehors de la région associée au permis de travail).

### **Inefficacité économique injustifiée et répercussions sociales néfastes**

Restreindre de quelque manière que ce soit la liberté des travailleurs sur le marché du travail conduit à des inefficacités économiques flagrantes sur le marché du travail et, plus largement, au sein de l'économie canadienne. En effet, la loi empêche les employeurs ou les secteurs ayant des besoins de main-d'œuvre d'embaucher, lors de catastrophes naturelles, ainsi qu'en cas d'évolution rapide ou régionale de la demande de main-d'œuvre, au sein du groupe de migrants sur place et parfois sous-employé.

### **Origines racistes et résultats discriminatoires des autorisations de travail restreintes**

Au départ, les autorisations de travail restrictives avaient été utilisées dans le cadre de cultures institutionnelles racistes et ont permis le maintien d'effets discriminatoires, comme la ségrégation ethnique ou raciale sur le marché du travail et, plus largement, la sous-intégration sociopolitique de certaines personnes dans la société.

L'histoire a prouvé à maintes reprises que le fait d'empêcher les travailleurs de se déplacer librement dans l'ensemble du marché du travail perpétue les processus de segmentation du marché du travail, ce qui conduit à une ségrégation raciale et sexiste au sein de ce dernier.

#### *Autorisations de travail limitées à une agence particulière*

Au Canada, les politiques liant les travailleurs (im)migrants à une agence particulière sur le marché du travail ont une longue histoire, notamment associée à l'intégration des travailleurs chinois qui travaillaient à la construction des chemins de fer canadiens :

Les travailleurs chinois étaient recrutés précisément pour [...] l'entrepreneur des cinq sections les plus à l'ouest du chemin de fer. Selon les conditions des contrats, les salaires des ouvriers étaient versés directement à un représentant des Six Companies [...]. [...] [Les] travailleurs étaient recrutés précisément pour la construction du chemin de fer Canadian Pacific. [...] Ainsi, même si les relations sociales dans le cadre desquelles ils étaient employés incluaient un salaire, ce dernier n'était pas le principal mécanisme utilisé par les employeurs pour retenir les travailleurs. Le contrôle ultime de la circulation des travailleurs sur le marché était exercé par les représentants des Six Companies du Kwangtung ou d'autres entreprises de recrutement de main-d'œuvre<sup>5</sup>.

#### *Autorisations de travail limitées à une région*

---

<sup>5</sup> Satzewich, V. (1988), *Modes of Incorporation and Racialization: The Canadian Case*, Ph.D. Thèse, Université de Glasgow, Département de sociologie, p. 116, 119, 313-314 [TRADUCTION].

Les restrictions à la mobilité géographique des travailleurs ont toujours eu pour but d'assurer le contrôle d'employeurs précis sur la main-d'œuvre. Ce type de politique a été particulièrement favorisé après l'abolition de l'esclavage :

Les planteurs blancs soucieux de maintenir une main-d'œuvre stable considéraient le recrutement comme une menace pour leur système de main-d'œuvre, et ils voyaient de la même façon les « agents d'émigration » qui gagnaient leur vie en tant que courtiers de main-d'œuvre entre les États. ... Le Mississippi... prévoyait des sanctions particulièrement sévères pour ceux qui incitaient les travailleurs à quitter l'État. ... Le Tennessee (1917), la Virginie (1924) et le Texas (1929) ont rejoint la liste des États disposant de lois sur les agents d'émigration, et la Floride, la Géorgie et l'Alabama ont considérablement renforcé la rigueur de leurs lois. ... De plus, la Géorgie a élargi la définition d'agent pour y inclure pratiquement toute personne cherchant à faire sortir de la main-d'œuvre de l'État. ... Les sanctions prises à l'encontre des agents d'émigration... représentaient l'attitude de propriété largement répandue à l'égard des Noirs, dont l'origine provient des relations de propriété de l'esclavage. Si les Blancs se considéraient parfois comme les gardiens d'enfants nègres, ils réagissaient plus souvent à la présence... d'agents du travail comme si leurs biens étaient sur le point d'être volés<sup>6</sup>.

Les restrictions régionales à la mobilité géographique des travailleurs ont joué un rôle particulièrement important dans le régime de la main-d'œuvre sud-africaine non libre pendant l'apartheid<sup>7</sup>, et ont également été, par le biais des réserves et du « système de passes » pour travailler en dehors des réserves, une politique importante de l'oppression coloniale des Premières Nations au Canada<sup>8</sup>. Une fois mis en place, les cadres qui limitaient les travailleurs à des régions précises ont perduré pendant des décennies – et toutes les sociétés concernées, sans exception, en subissent encore aujourd'hui les conséquences sociales désastreuses.

#### *Autorisations de travail limitées à une profession*

Le fait d'obliger un travailleur à exercer une occupation spécifique n'est pas une idée nouvelle et ne peut être considéré comme une amélioration par rapport aux permis de travail fermés en ce qui concerne la capacité des travailleurs à exercer leurs droits fondamentaux au Canada. En fait, ce type de politique est historiquement associé aux efforts de l'État pour préserver un système efficace de travail non libre. Par exemple, après l'abolition de l'esclavage aux États-Unis, l'introduction de restrictions au droit des travailleurs de changer d'occupation a été au cœur des efforts gouvernementaux pour maintenir un système d'emploi proche de l'esclavage :

---

<sup>6</sup> Cohen, W. (1976), Negro Involuntary Servitude in the South, 1865-1940: A Preliminary Analysis, *The Journal of Southern History* 42:1, at 38-39, 42, [TRADUCTION].

<sup>7</sup> Coniglio, R. (2012), Methods of Judicial Decision-Making and the Rule of Law: The Case of Apartheid South Africa, *Boston University International Law Journal* 30, at 498, 507, 510-511.

<sup>8</sup> Cram, S. (2016), Dark history of Canada's First Nations pass system uncovered in documentary, *CBC News*, 29 février.

La fin de l'esclavage à la suite de la guerre ne s'est pas traduite par un engagement en faveur de la liberté des Noirs (...). ... Le Mississippi et la Caroline du Sud ont toutefois précédé la Louisiane dans l'adoption d'une législation visant à contrôler le travail des Noirs en promulguant, à l'automne 1865, la première législation, que l'on a appelée le « Code noir ». ... La loi de Caroline du Sud interdisait aux Noirs d'exercer une profession autre que celle de fermier ou de domestique, sauf s'ils payaient une redevance importante<sup>9</sup>.

La restriction de certaines personnes à des occupations particulières pendant la période post-esclavagiste était également appliquée par le biais du droit pénal et de la menace de sanctions étatiques (équivalentes à la perte du droit de travailler et à l'expulsion) :

La Caroline du Sud n'était pas disposée à abandonner son système de servitude forcée, et le parcours complexe et tortueux de sa législation sur les contrats est le résultat direct de sa tentative de maintenir ce système contre les actes des tribunaux. Quatre lois adoptées entre 1907 et 1918 témoignent de la volonté de l'État. En 1907... Caroline du Sud a promulgué une loi qui considérait comme un délit le fait de « quitter, déserter ou quitter » une terre de manière injustifiée louée ou exploitée selon les conditions d'un contrat écrit. ... Plus que pour toute autre catégorie de législation, l'utilisation de ces lois reflétait la conviction persistante des Blancs qu'ils avaient le droit de s'approprier le travail des Noirs chaque fois que « le bien de la société » l'exigeait<sup>10</sup>.

### **Réformes nécessaires : permis de travail ouverts, unité familiale, parrainage par le gouvernement et statut permanent**

Une révision approfondie et substantielle des programmes pour les travailleurs étrangers temporaires au Canada s'impose depuis longtemps. Ces réformes doivent être ancrées dans un engagement ferme en faveur du respect des droits fondamentaux des travailleurs (im)migrants. Ce n'est qu'à cette condition que ces programmes pourront favoriser un traitement équitable, la justice et le respect de la dignité individuelle.

Les autorisations de travail restrictives doivent être supprimées; les travailleurs étrangers devraient recevoir des permis de travail ouverts. En faisant dépendre le droit d'un travailleur à gagner sa vie par le maintien d'une relation avec un employeur ou un groupe précis d'employeurs, le gouvernement garde un système de travail non libre, qui reproduit des aspects importants des cadres juridiques historiques de l'esclavage et de la condition de servitude.

Pour éviter la stagnation ou la détérioration des conditions de travail pour tous, les travailleurs (im)migrants doivent être admis avec des permis de travail ouverts et avoir la possibilité de circuler librement sur le marché du travail, afin de leur assurer la capacité de faire respecter leurs droits de la personne et leurs droits du travail. Sinon, les groupes d'employeurs auront de plus en plus recours à des

<sup>9</sup> Howard, J. R. (1999), *The Shifting Wind: The Supreme Court and Civil Rights from Reconstruction to Brown*, Albany: State University of New York Press, at 42, 49, 51-52 [TRADUCTION].

<sup>10</sup> Cohen, W. (1976), note 3, at 46-47, 49-50 [TRADUCTION].

permis liés à des secteurs ou autrement restrictifs parce qu'ils auront le droit de le faire, tout comme ils paieraient les gens en dessous du salaire minimum s'ils le pouvaient.

De plus, la participation initiale, la responsabilité et l'investissement d'employeurs ou de groupes d'employeurs précis dans le recrutement et le parrainage des travailleurs (im)migrants font pencher de manière excessive l'équilibre des pouvoirs dans les relations de travail, ce qui affaiblit radicalement la capacité des (im)migrants à faire valoir leurs droits contre leur employeur-parrain. Il est donc nécessaire de mettre fin à toute participation et responsabilité des employeurs dans ces aspects (délivrance et renouvellement des permis de travail) et de limiter l'intervention des employeurs uniquement aux demandes de traitement accéléré des permis de travail ouverts pour des personnes en particulier. Il faut revenir à des politiques d'admission des travailleurs étrangers fondées sur des quotas annuels par type de compétences admissibles, incluant le processus du recrutement à l'étranger, et de prévoir des permis pour les conjoints et les enfants ainsi que des programmes gouvernementaux bilatéraux de microcrédit et de placement.

Les réformes politiques susmentionnées doivent s'accompagner d'un accès inconditionnel au statut permanent dès l'arrivée. Le statut permanent détermine l'accès à un large éventail de droits et, surtout, la capacité de les exercer. En particulier, un véritable accès à la justice et aux mesures réparatoires en cas de violation des droits nécessite la stabilité économique, psychologique et familiale qu'offre le statut permanent.

Pour la plupart des travailleurs, l'accès au statut permanent donne la possibilité de négocier avec leur employeur sur un pied d'égalité juridique plutôt que dans une situation de précarité juridique et d'incertitude psychologique. Cela signifie qu'ils n'ont plus à vivre dans la crainte d'être expulsés du pays et de perdre l'accès aux soins médicaux et aux services de réadaptation nécessaires à la suite d'une maladie ou d'un accident lié au travail<sup>11</sup>. Avec un statut permanent, les travailleurs pourraient quitter temporairement le pays pour rendre visite à des membres de leur famille à l'étranger sans risquer de perdre leur droit de résider et de travailler au Canada.

Étant donné que le traitement des demandes de statut permanent peut prendre des mois, voire des années, les travailleurs ne devraient pas être soumis à des délais supplémentaires sous la forme d'exigences de durée d'emploi. En pratique, ce type d'accès conditionnel au statut permanent le rend dépendant de l'approbation et de la confirmation de l'employeur – en d'autres termes, cela fait de procédure de reconnaissance du statut permanent un processus « carotte » pour les (im)migrants, dont les employeurs abusent trop souvent<sup>12</sup>.

---

<sup>11</sup> Orkin AM, Lay M, McLaughlin J, Schwandt M, Cole D. Medical repatriation of migrant farm workers in Ontario: a descriptive analysis. *CMAJ Open*. 22 juill. 2014;2(3):E192-198. doi : 10.9778/cmajo.20140014. PMID: 25295239; PMCID : PMC4183168.

<sup>12</sup> Tomlinson, K. (2019), « Employers taking cash from foreign workers seeking permanent resident status in Canada », *The Globe and Mail*, 31 mai, [Https://www.theglobeandmail.com/canada/article-employers-taking-cash-from-foreign-workers-seeking-permanent-resident/](https://www.theglobeandmail.com/canada/article-employers-taking-cash-from-foreign-workers-seeking-permanent-resident/) [EN ANGLAIS SEULEMENT].