

NO : 500-06-001263-231

Toute personne qui (a) le ou après le 17 avril 1982, a travaillé au Canada en tant que ressortissant étranger (c'est-à-dire sans être citoyen canadien ou résident permanent du Canada à l'époque, y compris un apatride) et (b)(i) a reçu un permis de travail conditionnel à l'exercice d'un travail pour un employeur ou un groupe d'employeurs spécifique ou dans un lieu de travail ou un groupe de lieux spécifique; ou (ii) a été autorisée à travailler sans permis de travail parce qu'elle a été employée par une entité étrangère à court terme ou parce qu'elle a été employée à titre personnel par un résident temporaire, y compris un représentant étranger.

Par souci de clarté, le terme « entité étrangère » n'inclut pas une ambassade, un haut-commissariat, un consulat, les Nations Unies, ses agences ou une organisation internationale dont le Canada est membre.

Classe

et

ASSOCIATION POUR LES DROITS DES TRAVAILLEUSE.S DE MAISON ET DE FERME, ayant son siège social au 1340 Boulevard Saint-Joseph Est, dans la ville et le district judiciaire de Montréal, province du Québec, H2J 1M3

Représentant de Classe

et

BYRON ALFREDO ACEVEDO TOBAR, domicilié et résidant au 2120 Rue Saint-Philippe, dans la ville de Saguenay, district judiciaire de Chicoutimi, province de Québec, G7S 4P2

Membre désigné

v.

PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA, ayant un bureau régional au Complexe Guy-Favreau, Tour Est, 9^e étage, 200 boulevard René-Lévesque Ouest, dans la ville et le district judiciaire de Montréal, province de Québec, H2Z 1X4

Défendeur

DEMANDE INTRODUCTIVE D'UN RECOURS COLLECTIF
(Article 583 C.C.P.)

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	3
I. LES PROGRAMMES CANADIENS D'ADMISSION ET D'EMBAUCHE DES TRAVAILLEURS MIGRANTS	8
A. LES PROGRAMMES ACTUELS	8
B. L'ÉVOLUTION HISTORIQUE DES PROGRAMMES	10
II. LES DISPOSITIONS CONTESTÉES ET LEUR CONTEXTE ADMINISTRATIF	11
A. LES DISPOSITIONS ACTUELLES ET LEUR CONTEXTE ADMINISTRATIF	11
B. LES DISPOSITIONS ANTÉRIEURES	22
III. LES FAITS	24
A. LES CONSÉQUENCES PRÉJUDICABLES DÉMONTRÉES DES MESURES LIANT À L'EMPLOYEUR	24
B. LES CONSÉQUENCES PRÉJUDICABLES SUBIES PAR LE MEMBRE DÉSIGNÉ, M. ACEVEDO	27
C. LES CONSÉQUENCES PRÉJUDICABLES SUBIES PAR LES AUTRES MEMBRES DU GROUPE	31
IV. LES MESURES LIANT À L'EMPLOYEUR SONT ANTICONSTITUTIONNELLES	31
V. LES RÉPARATIONS RECHERCHÉES	34

À L'HONORABLE SILVANA CONTE, J.S.C., DÉSIGNÉE POUR AGIR EN TANT QUE JUGE SPÉCIAL CHARGÉ DE GÉRER L'INSTANCE ET D'ENTENDRE TOUTES LES QUESTIONS PROCÉDURALES RELATIVES AU RECOURS COLLECTIF, LE REPRÉSENTANT DES DEMANDEURS SOUMET RESPECTUEUSEMENT CE QUI SUIT:

INTRODUCTION

1. Depuis plus de 55 ans, le gouvernement du Canada limite la possibilité pour certains travailleurs migrants¹ de changer d'employeur pendant leur séjour dans le pays. Ces restrictions découlent de mesures réglementaires prévoyant, entre autres, la délivrance de permis de travail « fermés » ou « spécifique à un employeur ». Des centaines de milliers de travailleurs migrants ont été soumis à des mesures liant à l'employeur.
2. Les conséquences préjudiciables des mesures liants à l'employeur sur les travailleurs sont largement connues et bien documentées. Le gouvernement du Canada est depuis longtemps conscient de ces conséquences préjudiciables.
3. L'impossibilité pour les travailleurs liés à un employeur de changer d'employeur crée un déséquilibre de pouvoir frappant en faveur de l'employeur, ce qui rend les travailleurs migrants particulièrement vulnérables à plusieurs formes d'exploitation, d'abus et de violations des droits de la personne et du travail, tout en limitant leur capacité à faire valoir leurs droits et à demander réparation pour leur violation.
4. Comme il est expliqué plus en détail dans la présente demande introductive d'instance, les mesures liant à l'employeur imposées par le gouvernement du Canada ont toujours porté atteinte au droit à la vie, à la liberté et à la sécurité de la personne des travailleurs migrants et, ce faisant, n'ont pas respecté les principes de la justice fondamentale.
5. Par conséquent, ces mesures sont en violation de l'article 7 de la *Charte canadienne des droits et libertés* (la « **Charte** ») depuis son entrée en vigueur le 17 avril 1982.

¹ Dans la présente demande introductive, l'expression « **travailleur(s) migrant(s)** » désigne a) le(s) ressortissant(s) étranger(s) travaillant au Canada avec des autorisations de travail temporaires, y compris, mais sans s'y limiter, les permis de travail temporaires.

6. Les mesures liant à l'employeur sont également en violation du paragraphe 15(1) de la Charte depuis son entrée en vigueur le 17 avril 1985. Les régimes canadiens modernes de migration de main-d'œuvre impliquant des travailleurs liés à l'employeur ont été mis en place lorsque les immigrants dans les professions désignées ont cessé d'être majoritairement blancs et ont commencé à inclure un nombre croissant de personnes de couleur. L'intégration des mesures liant à l'employeur dans les régimes de migration de main-d'œuvre du Canada était ancrée dans la discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique et la couleur. Les conséquences préjudiciables des mesures liant à l'employeur persistent à ce jour.
7. Le Représentant de Classe cherche donc à obtenir une déclaration selon laquelle les dispositions du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*, DORS/2002-227 (le « **RIPR** »), qui permettent actuellement au gouvernement du Canada de continuer à lier les travailleurs migrants à des employeurs spécifiques (les « **Dispositions Contestées** »), sont inconstitutionnelles et sans effet. Les Dispositions Contestées sont décrites plus en détail aux paragraphes 44 et suivants.
8. Toutefois, une simple déclaration d'inconstitutionnalité ne suffirait pas à offrir un recours adéquat aux travailleurs migrants soumis à des mesures liant à l'employeur.
9. L'octroi de dommages-intérêts est approprié et juste, notamment pour compenser le préjudice subi par les travailleurs migrants liés à l'employeur, pour faire valoir leurs droits garantis par la *Charte* et pour dissuader le gouvernement du Canada de porter atteinte à ces droits à l'avenir.
10. Les dommages-intérêts au titre de la *Charte* favoriseraient la bonne gouvernance, et aucun problème de bonne gouvernance ne s'oppose à leur octroi en l'espèce. Les mesures liant à l'employeur découlent des dispositions contestées, complétées par plusieurs politiques, procédures et orientations de nature administrative. Elles résultent donc de règlements et de politiques gouvernementales à l'égard desquels le gouvernement du Canada ne jouit d'aucune immunité.
11. Subsidiairement, même si la conduite du gouvernement du Canada devait atteindre le seuil de la faute minimale, ce qui est refusé, ce seuil serait atteint. Les mesures liant à l'employeur sont clairement inconstitutionnelles et le gouvernement du Canada a, à tout moment au

cours de la période visée par le recours collectif, fait preuve d'un mépris manifeste pour les droits garantis par la *Charte* des travailleurs migrants liés à l'employeur.

12. Les attitudes discriminatoires et racistes qui sous-tendent l'introduction des mesures liant à l'employeur ont conduit le gouvernement du Canada à ignorer les droits fondamentaux et la dignité des personnes concernées et le risque prévisible de préjudice qu'elles subiraient en étant liées à des employeurs spécifiques.
13. Le gouvernement du Canada a été informé, à plusieurs reprises, des conséquences préjudiciables des mesures liant à l'employeur. Cela fait maintenant des décennies qu'il a connaissance de ces effets et qu'il les a même expressément reconnus.
14. Pourtant, en dépit de ce qui précède, le gouvernement du Canada n'a pas cessé de recourir aux mesures liant à l'employeur. Au contraire, il a continué à soumettre un nombre croissant de travailleurs migrants à ces mesures - et il continue à le faire aujourd'hui.
15. Le fait que le gouvernement du Canada n'ait pas mis fin à ces mesures prouve qu'il continue à ignorer clairement les droits garantis par la *Charte* et la dignité humaine des travailleurs migrants liés à un employeur.
16. Le 14 septembre 2023, le Représentant de Classe a demandé l'autorisation d'intenter un recours collectif contre le Procureur Général du Canada. La demande d'autorisation a été modifiée le 24 novembre 2023 et le 7 juin 2024.
17. Le 13 septembre 2024, la Cour supérieure du Québec a autorisé l'institution du présent recours collectif, tel qu'il apparaît sur le dossier de la Cour, et a nommé l'Association pour les Droits des Travailleuse.rs de Maison et de Ferme (l'« **Association** ») à titre de Représentant de Classe aux fins d'intenter le recours collectif au nom du groupe décrit ci-dessous (le « **Groupe** », dont les membres sont les « **Membres du Groupe** ») :

Toute personne qui (a) le ou après le 17 avril 1982, travaillait au Canada en tant que étranger (c.à-d. sans être citoyen canadien ni résident permanent du Canada à l'époque, ni apatride) et (b)(i) s'est vu délivrer un permis de travail conditionnel à l'exercice d'un travail pour un employeur ou

un groupe d'employeurs spécifique ou sur un lieu de travail ou un groupe de lieux de travail spécifique ; ou (ii) a été autorisée à travailler sans permis de travail à court terme sur base d'une relation d'emploi au service d'une entité étrangère ou au service personnel d'un résident temporaire, y compris un représentant étranger.

Par souci de clarté, le terme « entité étrangère » n'inclut pas une ambassade, un haut-commissariat, un consulat, les Nations Unies, ses agences ou une organisation internationale dont le Canada est membre.

18. La Cour supérieure a identifié les principales questions à traiter collectivement dans le cadre du recours collectif comme étant les suivantes :
- (a) L'imposition par le gouvernement du Canada de mesures de subordination à l'employeur a-t-elle privé les membres du groupe de la vie, de la liberté ou de la sécurité de la personne, au sens de l'article 7 de la *Charte* ?
 - (b) Cette privation n'a-t-elle pas été conforme aux principes de justice fondamentale, en violation de l'article 7 de la *Charte* ?
 - (c) L'imposition par le gouvernement du Canada de mesures liant à l'employeur a-t-elle porté atteinte au droit des membres du groupe à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique ou la couleur, en violation du paragraphe 15(1) de la *Charte* ?
 - (d) Ces violations étaient-elles justifiées en vertu de l'article 1 de la *Charte* ?
 - (e) Les dispositions contestées sont-elles inconstitutionnelles et, par conséquent, inopérantes, dans la mesure où elles permettent au gouvernement du Canada de continuer à soumettre les ressortissants étrangers à des mesures directes ou indirectes liant à l'employeur ?
 - (f) Est-il approprié et juste d'accorder des dommages-intérêts compensatoires et punitifs aux membres du groupe en vertu du

paragraphe 24(1) de la *Charte* ? Dans l'affirmative, quel est le montant approprié de ces dommages ?

- (g) Quel est le délai de prescription applicable aux demandes de dommages-intérêts des membres du groupe ?
- (h) Quelles circonstances communes aux Membres du Groupe sont pertinentes pour déterminer si le délai de prescription a commencé à courir et, dans l'affirmative, s'il a été suspendu ou prorogé ?

19. La Cour supérieure a également identifié les conclusions demandées en relation avec ces questions comme étant les suivantes :

ACCUEILLIR la Demande Introductive ;

DÉCLARER que les articles 185(b), 186(a), 186(b), 187(1), 187(3), 200(1)(c)(ii.1), 200(1)(c)(iii), 200(5) et 203 du Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés, DORS/2002-227 sont inconstitutionnels et sans effet ;

CONDAMNER le procureur général du Canada à verser à chacun des Membres du Groupe, y compris au membre désigné, des dommages-intérêts en vertu du paragraphe 24(1) de la Charte, d'un montant à déterminer ;

CONDAMNER le procureur général du Canada à verser à chacun des Membres du Groupe, y compris au membre désigné, des dommages-intérêts compensatoires pécuniaires et non pécuniaires d'un montant à déterminer ;

CONDAMNER le procureur général du Canada à verser à chacun des Membres du Groupe, y compris au membre désigné, des dommages-intérêts punitifs d'un montant à déterminer ;

ORDONNER le recouvrement collectif des dommages-intérêts à verser aux Membres du Groupe par le procureur général du Canada ;

ORDONNER la liquidation individuelle des réclamations des Membres du Groupe ou la distribution d'un montant à chaque Membre du Groupe ;

L'ENSEMBLE, avec les coûts.

20. Une bonne compréhension des faits sur lesquels se fondent les réclamations du membre désigné et des autres Membres du Groupe

contre le défendeur nécessite un aperçu des programmes en vertu desquels les ressortissants étrangers peuvent actuellement être admis et engagés pour travailler au Canada en tant que travailleurs migrants (**partie I**) et une présentation des dispositions contestées et de leur contexte administratif (**partie II**).

I. LES PROGRAMMES CANADIENS D'ADMISSION ET D'EMBAUCHE DES TRAVAILLEURS MIGRANTS

A. LES PROGRAMMES ACTUELS

21. Les employeurs peuvent actuellement embaucher des travailleurs migrants soit dans le cadre du Programme des Travailleurs Étrangers Temporaires (le « **PTET** »), soit dans le cadre du Programme de Mobilité Internationale (le « **PMI** »).
22. Le PTET est officiellement présenté par le gouvernement du Canada comme un programme permettant aux employeurs d'embaucher des travailleurs étrangers pour occuper des emplois temporaires lorsque des Canadiens qualifiés ne sont pas disponibles.
23. La PMI est officiellement présentée par le gouvernement du Canada comme un programme permettant aux employeurs d'embaucher des travailleurs migrants lorsqu'il existe des avantages économiques, culturels ou autres avantages concurrentiels pour le Canada ou des avantages réciproques pour les Canadiens et les résidents permanents.
24. La principale différence entre le PTET et le PMI est de savoir si l'employeur doit réaliser une évaluation positive de l'impact sur le marché du travail (« EIMT ») afin d'être autorisé à embaucher le travailleur migrant.
25. Les objectifs déclarés d'une EIMT sont notamment d'évaluer si l'emploi du ressortissant étranger est susceptible d'avoir un effet neutre ou positif sur le marché du travail au Canada et de confirmer qu'aucun Canadien ou résident permanent n'est disponible pour occuper l'emploi.
26. Une EIMT favorable est toujours requise, ainsi qu'une évaluation de l'authenticité de l'offre d'emploi favorable, pour être autorisé à embaucher un travailleur migrant dans le cadre du PTET.
27. Le PTET est administré par Emploi et Développement Social Canada (« **EDSC** ») et Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (« **IRCC** »).

- L'ESDC est chargé de délivrer l'EIMT à l'employeur. IRCC est chargé d'évaluer l'authenticité de l'offre d'emploi. Une fois que l'employeur ou le groupe d'employeurs a reçu une EIMT positive et une évaluation de l'authenticité de l'offre d'emploi favorable, le travailleur migrant peut demander un permis de travail, une procédure qui relève de la responsabilité d'IRCC.
28. À l'inverse, la PMI permet aux employeurs d'embaucher des travailleurs migrants sans avoir recours à une EIMT.
 29. Dans la plupart des cas relevant de la PMI, l'employeur doit soumettre une offre d'emploi et obtenir une évaluation de l'authenticité de l'offre d'emploi favorable de la part de l'IRCC avant que le travailleur migrant ne puisse demander un permis de travail. Ces cas sont ci-après dénommés « **Volet d'Authenticité de l'Offre d'Emploi du PMI** ».
 30. Une autre différence entre le PTET et le PMI réside dans le fait que les permis de travail délivrés dans le cadre de ces programmes sont « ouverts » ou « fermés ».
 31. Un permis de travail « fermé » ou « spécifique à l'employeur » n'autorise le travailleur migrant à travailler au Canada que conformément aux conditions spécifiques du permis de travail, y compris l'employeur spécifique ou le groupe d'employeurs nommés sur le permis.
 32. Un permis de travail « ouvert » permet au travailleur migrant de travailler pour n'importe quel employeur au Canada, sous réserve des restrictions qui s'appliquent généralement à tous les permis de travail.
 33. Comme l'expliquent plus en détail les paragraphes 48 et 49 ci-dessous, tout permis de travail délivré dans le cadre du PTET est un permis de travail « fermé ». L'employeur ou le groupe d'employeurs qui a obtenu l'EIMT positive sera spécifiquement désigné comme une condition du permis de travail.
 34. Inversement, dans le cadre du PMI, des permis de travail « ouverts » et « fermés » peuvent être délivrés. Toutefois, par principe, un permis de travail « fermé » sera délivré dans le cadre des Volet d'Authenticité de l'Offre d'Emploi du PMI. L'employeur ou le groupe d'employeurs ayant obtenu une évaluation de l'authenticité de l'offre d'emploi favorable sera spécifiquement désigné comme condition du permis de travail.

35. Enfin, le PTET et le PMI sont tous deux subdivisés en plusieurs volets dont les exigences et les procédures opérationnelles sont diverses. En particulier, l'un des volets du PTET est le Programme des Travailleurs Agricoles Saisonniers (le « **PTAS** »).
36. Dans le cadre du PTAS, les employeurs peuvent embaucher des travailleurs migrants des pays participants pour une période maximale de 8 mois pour des activités liées à l'agriculture primaire effectuée sur la ferme.
37. Une caractéristique particulière du PTAS est que le gouvernement du Canada impose au travailleur migrant un contrat de travail standard et non modifiable. Les contrats types actuels pour les travailleurs agricoles saisonniers du Mexique et des autres pays participants des Caraïbes (collectivement, les « **contrats PTAS** ») sont communiqués en liasse comme **Pièce P-1**.

B. L'ÉVOLUTION HISTORIQUE DES PROGRAMMES

38. Le PTAS a été créé en 1966 et constitue le premier programme canadien d'admission de travailleurs migrants en vertu d'un permis de travail temporaire. Sa première version prévoyait l'admission de travailleurs de la Jamaïque et leur embauche par des employeurs autorisés dans le secteur agricole canadien.
39. Les travailleurs migrants admis dans le cadre du PTAS étaient liés à des employeurs spécifiques en 1966 et le sont toujours aujourd'hui.
40. En 1973, le gouvernement du Canada a mis en place son premier cadre réglementaire global régissant l'entrée des travailleurs migrants sur la base d'autorisations de travail temporaires censées répondre aux besoins temporaires du marché du travail d'employeurs spécifiques : le Programme d'autorisation d'emploi des non-immigrants (le « **PNAEI** »).
41. Les programmes actuels présentent encore des caractéristiques fondamentales du PTAS et du PNAEI : entre autres, les travailleurs sont liés à des employeurs spécifiques dans le cadre du PTET et des Volet d'Authenticité de l'Offres d'Emploi du PMI, et l'embauche est limitée par diverses exigences imposées aux employeurs, y compris l'obligation de démontrer les besoins du marché du travail dans le cadre du PTET (au moyen de la procédure d'EIMT).

42. Le NIEAP a été progressivement mis à jour au fil des ans et a fini par être connu sous le nom de PTET.
43. En 2014, le gouvernement du Canada a regroupé toutes les filières spéciales exemptes d'EIMT dans l'actuel PMI.

II. LES DISPOSITIONS CONTESTÉES ET LEUR CONTEXTE ADMINISTRATIF

A. LES DISPOSITIONS ACTUELLES ET LEUR CONTEXTE ADMINISTRATIF

44. Les dispositions réglementaires qui définissent actuellement le pouvoir du gouvernement du Canada de lier un travailleur migrant à un employeur spécifique ou à un groupe d'employeurs, directement ou indirectement – les Dispositions Contestées – sont les suivantes :
 - a. l'alinéa 185(b) de l'IRPR ;
 - b. l'alinéa 186(a), combiné avec les alinéas 187(1) et 187(3) du RIPR ;
 - c. l'alinéa 186(b) du RIPR ;
 - d. le sous-alinéa 200(1)(c)(ii.1), combiné à l'alinéa 200(5) du RIPR ; et
 - e. le sous-alinéa 200(1)(c)(iii), combiné à l'article 203 du RIPR.
45. Les Dispositions Contestées sont complétées par plusieurs politiques, procédures et orientations de nature administrative et, dans le cas du PTAS, par les contrats PTAS (le « **Contexte Administratif** »).

i. Alinéa 185(b) du RIPR

46. L'alinéa 185(b) du RIPR prévoit ce qui suit :

185 Les conditions particulières ci-après peuvent être imposées, modifiées ou levées par l'agent à l'égard du résident temporaire :

[...]

- (b) l'exercice d'un travail au Canada, ou son interdiction, et notamment :

- (i) le genre de travail,
- (ii) l'employeur,
- (iii) le lieu de travail,
- (iv) les modalités de temps de celui-ci,
- (v) dans le cas d'un membre d'équipage, le délai à l'intérieur duquel il doit se rendre au moyen de transport;

47. L'alinéa 185(b) du RIPR donne officiellement aux agents d'immigration canadiens le pouvoir de délivrer un permis de travail « fermé » à leur discrétion.
48. Toutefois, en raison du contexte administratif, ce pouvoir discrétionnaire est systématiquement exercé en faveur de la délivrance d'un permis de travail « fermé » aux travailleurs migrants pour lesquels une EIMT positive était nécessaire (dans le cadre du PTET) ou pour lesquels l'employeur était tenu d'obtenir une évaluation de l'« authenticité de l'offre d'emploi » favorable (dans le cadre du PTET ou des Volets d'Authenticité de l'Offre d'Emploi du PMI), comme il ressort de la copie d'une page web intitulée « Conditions and validity period on work permits (temporary workers) » (Conditions et période de validité des permis de travail (travailleurs temporaires)) figurant sur le site web de l'IRCC, communiquée en pièce P-2 au soutien des présentes :

L'employeur (imposition obligatoire)

Lorsqu'il délivre un permis de travail en vertu du sous-alinéa R200(1)c)(ii.1) [sic], l'agent doit s'assurer que l'employeur est identifié et que le nom de l'employeur correspond à celui de l'EIMT ou de l'offre d'emploi [R185b)(ii)].

Bien que cette condition soit imposée en inscrivant le nom de l'employeur sur le permis de travail, il est également conseillé aux agents d'ajouter la condition « Non autorisé à travailler pour tout autre employeur » au permis de travail, pour plus de clarté.

49. Les contrats PTAS réaffirment et renforcent les mesures liant à l'employeur imposées par les dispositions contestées et leur contexte administratif, comme le montre la pièce P-1.

50. Des mesures liant à l'employeur sont également imposées à certains travailleurs migrants qui sont autorisés à travailler au Canada sans permis de travail, bien que ces travailleurs n'entrent pas dans le champ d'application du paragraphe 185(b) du RIPR. Ces travailleurs liés à l'employeur comprennent certains de ceux qui sont soumis aux paragraphes 186(a) et 186(b) du RIPR et à leurs dispositions connexes, présentées ci-dessous.
51. Les étrangers qui sont autorisés, en vertu du RIPR, à travailler au Canada sans permis de travail sont admis au titre de la PMI.

ii. Alinéa 186(a) du RIPR et les Dispositions Connexes

52. Le paragraphe 186(a) et les paragraphes 187(1) et 187(3) du RIPR permettent aux étrangers qualifiés de visiteurs commerciaux de travailler au Canada sans permis de travail. Ils prévoient ce qui suit :

186 L'étranger peut travailler au Canada sans permis de travail :

- (a) à titre de visiteur commercial au Canada au sens de l'article 187;

[...]

187 (1) Pour l'application de l'alinéa 186a), est un visiteur commercial au Canada l'étranger visé au paragraphe (2) ou celui qui cherche à participer à des activités commerciales internationales au Canada sans s'intégrer directement au marché du travail au Canada.

[...]

(3) Pour l'application du paragraphe (1), l'étranger cherche à participer à des activités commerciales internationales au Canada sans s'intégrer directement au marché du travail au Canada si, à la fois :

- (a) la principale source de rémunération des activités commerciales se situe à l'extérieur du Canada;
- (b) le principal établissement de l'étranger et le lieu où il réalise ses bénéfices demeurent principalement à l'extérieur du Canada.

53. Le Contexte Administratif de ces dispositions établit en particulier que « [l]es étrangers employés à titre personnel, par exemple comme

travailleurs domestiques, assistants personnels ou gouvernants (dispensateurs de soins), à temps plein par des résidents temporaires à court terme répondent généralement aux critères de la catégorie des visiteurs commerciaux décrits aux alinéas 187(3)a) et b) du RIPR. Ils peuvent entrer en tant que tels au Canada s'ils accompagnent leur employeur ou les rejoignent au pays » [nos soulignements], comme l'indique la page Web intitulée « Visiteurs commerciaux [R186a] : Autorisation de travailler sans permis de travail – Programme de mobilité internationale » figurant sur le site Web d'IRCC, dont copie est communiquée comme **Pièce P-3** au soutien des présentes.

54. Ces travailleurs migrants sont donc liés à leurs employeurs spécifiques au Canada. D'autres travailleurs migrants admis en tant que visiteurs d'affaires peuvent également être liés de la sorte.

iii. L'alinéa 186(b) du RIPR

55. Le paragraphe 186(b) du RIPR permet aux personnes bénéficiant d'un statut diplomatique de travailler au Canada sans permis de travail. Il prévoit ce qui suit :

186 L'étranger peut travailler au Canada sans permis de travail :

[...]

b) à titre de représentant étranger dûment accrédité par le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, se trouvant au Canada dans le cadre de fonctions officielles en tant qu'agent diplomatique, fonctionnaire consulaire, représentant ou fonctionnaire d'un pays étranger, des Nations Unies ou de l'un de ses organismes ou de tout autre organisme international dont le Canada est membre;

56. En vertu de cette disposition, le Bureau du Protocole d'Affaires Mondiales Canada (« **AMC** »), un département du gouvernement du Canada², a mis en place le Programme d'accréditation des travailleurs domestiques.
57. Ce programme permet aux employés de maison de certains membres de haut niveau d'une mission diplomatique, d'un poste consulaire ou d'une organisation internationale de travailler au Canada.
58. En raison du contexte administratif du paragraphe 186(b) du RIPR, les travailleurs domestiques dans les foyers diplomatiques « ne [peuvent] pas travailler pour plus d'un employeur à la fois » et ne peuvent pas travailler pour un autre représentant étranger au Canada « sans le consentement exprès du Bureau du protocole », comme il ressort de la copie des pages Web intitulées « Embauche d'un domestique privé et programme d'accréditation connexe » et « Domestiques privés accrédités dans des ménages diplomatiques – Vos droits et votre protection » figurant sur le site Web de AMC, communiquées en liasse comme Pièce P-4 au soutien des présentes.
59. Comme il sera établi au procès, ce contexte administratif restreint la capacité des travailleurs domestiques dans les foyers diplomatiques à changer d'employeur et les soumet à des mesures liant à l'employeur.

**iv. Les sous-alinéas 200(1)(c)(ii.1) et 200(1)(c)(iii) du RIPR
et les Dispositions Connexes**

60. Alors que les dispositions contestées précédentes et leur contexte administratif donnent lieu à des mesures directes liant l'employeur, les autres dispositions contestées et leur contexte administratif établissent des mesures indirectes liant à l'employeur en imposant des restrictions à la capacité des employeurs d'embaucher légalement des travailleurs migrants.
61. Les mesures indirectes liant à l'employeur restreignent en outre la capacité des travailleurs migrants à changer d'employeur en limitant leur capacité à recevoir d'autres offres d'emploi au Canada.
62. Le sous-alinéa 200(1)(c)(ii.1) et le paragraphe 200(5) du ripr prévoient ce qui suit :

² Anciennement connu sous le nom de ministère des Affaires Étrangères et du Commerce International et actuellement connu sous le nom de Ministère des Affaires Étrangères, du Commerce et du Développement.

200 (1) Sous réserve des paragraphes (2) et (3), et de l'article 87.3 de la Loi dans le cas de l'étranger qui fait la demande préalablement à son entrée au Canada, l'agent délivre un permis de travail à l'étranger si, à l'issue d'un contrôle, les éléments ci-après sont établis :

[...]

c) il se trouve dans l'une des situations suivantes :

[...]

(ii.1) il entend exercer un travail visé aux articles 204 ou 205 pour lequel une offre d'emploi lui a été présentée ou il est visé à l'article 207 et une offre d'emploi lui a été présentée, et l'agent a conclu, en se fondant sur tout renseignement fourni, à la demande de l'agent, par l'employeur qui présente l'offre d'emploi et tout autre renseignement pertinent, que l'offre était authentique conformément au paragraphe (5),

[...]

(5) L'évaluation de l'authenticité de l'offre d'emploi est fondée sur les facteurs suivants :

a) l'offre est présentée par un employeur véritablement actif dans l'entreprise à l'égard de laquelle elle est faite, sauf si elle vise un emploi d'aide familial;

b) l'offre correspond aux besoins légitimes en main-d'oeuvre de l'employeur;

c) l'employeur peut raisonnablement respecter les conditions de l'offre;

d) l'employeur – ou toute personne qui recrute l'étranger en son nom – s'est conformé aux lois et aux règlements fédéraux et provinciaux régissant le travail ou le recrutement de main-d'oeuvre, y compris d'étrangers, dans la province où il est prévu que l'étranger travaillera.

[nos soulignements]

63. Ces dispositions établissent les flux d'authenticité de l'offre d'emploi de la PMI. L'article 200(5) du RIPR définit également « l'authenticité de l'offre d'emploi » aux fins de l'évaluation requise dans le cadre du PTET.

64. En revanche, le sous-alinéa 200(1)(c)(iii) et la section 203 du RIPR établissent le régime d'EIMT dans le cadre du PTET. Ils prévoient ce qui suit :

200 (1) Sous réserve des paragraphes (2) et (3), et de l'article 87.3 de la Loi dans le cas de l'étranger qui fait la demande préalablement à son entrée au Canada, l'agent délivre un permis de travail à l'étranger si, à l'issue d'un contrôle, les éléments ci-après sont établis :

[...]

c) il se trouve dans l'une des situations suivantes :

[...]

(iii) il a reçu une offre d'emploi et l'agent a rendu une décision positive conformément aux alinéas 203(1)a) à g);

[...]

203 (1) Sur présentation d'une demande de permis de travail conformément à la section 2 par tout étranger, autre que celui visé à l'un des sous-alinéas 200(1)(c)(i) à (ii.1), l'agent décide, en se fondant sur l'évaluation du ministère de l'Emploi et du Développement social, sur tout renseignement fourni, à la demande de l'agent, par l'employeur qui présente l'offre d'emploi et sur tout autre renseignement pertinent, si, à la fois :

a) l'offre d'emploi est authentique conformément au paragraphe 200(5);

b) le travail de l'étranger est susceptible d'avoir des effets positifs ou neutres sur le marché du travail canadien;

c) la délivrance du permis de travail respecte les conditions prévues dans l'accord fédéral-provincial applicable aux employeurs qui embauchent des travailleurs étrangers;

d) s'agissant d'un étranger qui cherche à entrer au Canada à titre d'aide familial :

(i) il habitera dans une résidence privée au Canada et y fournira sans supervision des soins à un enfant ou à une personne âgée ou handicapée,

(ii) son employeur lui fournira, dans la résidence, un logement privé meublé qui est adéquat,

(iii) son employeur possède les ressources financières suffisantes pour lui verser le salaire offert;

e) l'employeur :

(i) n'a pas, directement ou indirectement, perçu ni recouvré de l'étranger les frais prévus au paragraphe 315.2(1) ou les frais liés au recrutement de celui-ci, à l'exception des frais prévus aux paragraphes 296(1), 298(1) et 299(1) ou des frais liés au recrutement de l'étranger dont la perception ou le recouvrement est autorisé en vertu d'un accord international conclu entre le Canada et un ou plusieurs pays concernant les travailleurs agricoles saisonniers,

(ii) a veillé à ce que toute personne qui recrute l'étranger en son nom n'a pas perçu ni recouvré, directement ou indirectement, de l'étranger les frais prévus au paragraphe 315.2(1) ou les frais liés au recrutement de celui-ci, à l'exception des frais prévus aux paragraphes 296(1), 298(1) et 299(1) ou des frais liés au recrutement de l'étranger dont la perception ou le recouvrement est autorisé en vertu d'un accord international conclu entre le Canada et un ou plusieurs pays concernant les travailleurs agricoles saisonniers;

f) dans le cas où l'employeur n'a pas employé d'étranger visé au sous-alinéa 200(1)c)(iii) au cours des six ans précédant la date de la réception, par le ministère de l'Emploi et du Développement social, de la demande d'évaluation faite au titre du paragraphe (2), au cours de la période commençant deux ans précédant la date de la réception de la demande d'évaluation et se terminant à la date à laquelle l'évaluation est fournie pendant laquelle il a été véritablement actif dans l'entreprise à l'égard de laquelle il a fourni des renseignements au titre du présent paragraphe et du paragraphe (2.1), l'employeur :

(i) a fait des efforts raisonnables pour fournir un lieu de travail exempt de violence,

(ii) n'était pas une filiale d'un employeur visé aux sous-alinéas 200(3)h)(ii) ou (iii);

g) l'employeur s'est engagé :

(i) à conclure avec l'étranger, au plus tard le premier jour de travail de l'étranger qui est pendant la période

d'emploi pour laquelle le permis de travail est délivré à celui-ci, un contrat d'emploi qui, à la fois :

(A) vise un emploi dans la même profession ainsi que le même salaire et les mêmes conditions de travail que ceux qui sont précisés dans l'offre,

(B) est rédigé dans la langue officielle du Canada choisie par l'étranger,

(C) est signé par l'employeur et l'étranger,

(ii) à fournir à l'étranger, au plus tard le premier jour de travail de l'étranger qui est pendant la période d'emploi pour laquelle le permis de travail est délivré à celui-ci, une copie du contrat d'emploi visé au sous-alinéa (i),

(iii) à ne pas, directement ou indirectement, percevoir ni recouvrer de l'étranger les frais prévus au paragraphe 315.2(1) ou les frais liés au recrutement de celui-ci, à l'exception des frais prévus aux paragraphes 296(1), 298(1) et 299(1) ou des frais liés au recrutement de l'étranger dont la perception ou le recouvrement est autorisé en vertu d'un accord international conclu entre le Canada et un ou plusieurs pays concernant les travailleurs agricoles saisonniers,

(iv) à veiller à ce que toute personne qui recrute l'étranger en son nom ne perçoive ni ne recouvre, directement ou indirectement, de l'étranger les frais prévus au paragraphe 315.2(1) ou les frais liés au recrutement de celui-ci, à l'exception des frais prévus aux paragraphes 296(1), 298(1) et 299(1) ou des frais liés au recrutement de l'étranger dont la perception ou le recouvrement est autorisé en vertu d'un accord international conclu entre le Canada et un ou plusieurs pays concernant les travailleurs agricoles saisonniers.

(1.01) Pour l'application de l'alinéa(1)b), le travail de l'étranger n'est pas susceptible d'avoir des effets positifs ou neutres sur le marché du travail canadien lorsque l'offre d'emploi prévoit comme exigence d'emploi l'habileté à communiquer dans une langue autre que l'anglais ou le français, sauf dans l'un ou l'autre des cas suivants :

a) l'employeur ou le groupe d'employeurs démontre que l'habileté à communiquer dans cette autre langue constitue une exigence d'emploi véritable pour accomplir les tâches reliées au travail;

b) l'offre d'emploi est présentée à l'égard d'un travail visé par un accord international conclu entre le Canada et un ou plusieurs pays concernant les travailleurs agricoles saisonniers;

c) l'offre d'emploi est présentée à l'égard d'un autre travail dans le secteur de l'agriculture primaire, au sens du paragraphe 315.2(4).

(1.1) Pour l'application de l'alinéa (1)b), le travail de l'étranger n'est pas susceptible d'avoir des effets positifs ou neutres sur le marché du travail canadien lorsque, selon le cas :

a) le salaire prévu dans l'offre d'emploi ne correspond pas aux taux de salaire courants pour la profession en cause;

b) le travail de l'étranger est susceptible de nuire au règlement d'un conflit de travail en cours ou à l'emploi de toute personne touchée par ce conflit.

(2) Sous réserve du paragraphe (2.02), le ministère de l'Emploi et du Développement social fournit l'évaluation visée au paragraphe (1) à la demande de l'agent ou de tout employeur ou groupe d'employeurs, à l'exception de l'employeur qui, selon le cas :

a) offre, sur une base régulière, des activités de danse nue ou érotique, des services d'escorte ou des massages érotiques;

b) est visé aux sous-alinéas 200(3)h)(ii) ou (iii).

(2.01) La demande peut être faite à l'égard :

a) soit de l'offre d'emploi présentée à l'étranger;

b) soit d'offres d'emploi qu'un employeur ou un groupe d'employeurs a présentées ou envisage de présenter.

(2.02) Si l'une des circonstances prévues à l'article 209.5 se présente, le traitement de la demande d'évaluation visée au paragraphe (2) est suspendu tant que le ministère de l'Emploi et du Développement social a des motifs de soupçonner, à la fois :

a) que l'employeur ayant fait la demande ne respecte pas ou n'a pas respecté l'une des conditions prévues au sous-alinéas 209.3(1)a)(i), 209.3(1)a)(iv) quant aux conditions de travail visées à ce sous-alinéa, 209.3(1)a)(v) ou 209.3(1)a)(vii) à 209.3(1)a)(xii);

b) que le non-respect par l'employeur de l'une des conditions visées à l'alinéa a) entraînerait, advenant la

délivrance du permis de travail, un sérieux risque pour la santé ou la sécurité de l'étranger.

(2.1) Dans l'évaluation qu'il fournit au sujet des éléments prévus aux alinéas (1)a) à g), le ministère de l'Emploi et du Développement social se fonde sur tout renseignement fourni par l'employeur qui présente l'offre d'emploi et sur tout autre renseignement pertinent.

(3) Le ministère de l'Emploi et du Développement social fonde son évaluation relative aux éléments visés à l'alinéa (1)b) sur les facteurs ci-après, sauf dans les cas où le travail de l'étranger n'est pas susceptible d'avoir des effets positifs ou neutres sur le marché du travail canadien en raison de l'application des paragraphes (1.01) ou (1.1) :

a) le travail de l'étranger entraînera ou est susceptible d'entraîner la création directe ou le maintien d'emplois pour des citoyens canadiens ou des résidents permanents;

b) le travail de l'étranger entraînera ou est susceptible d'entraîner le développement ou le transfert de compétences ou de connaissances au profit des citoyens canadiens ou des résidents permanents;

c) le travail de l'étranger est susceptible de résorber une pénurie de main-d'oeuvre;

d) les conditions de travail qui sont offertes à l'étranger satisfont aux normes canadiennes généralement acceptées;

e) l'employeur embauchera ou formera des citoyens canadiens ou des résidents permanents, ou a fait ou accepté de faire des efforts raisonnables à cet effet;

f) [Abrogé, DORS/2022-142, art. 7]

g) l'employeur a respecté ou a fait des efforts raisonnables pour respecter tout engagement pris dans le cadre d'une évaluation précédemment fournie en application du paragraphe (2) relativement aux facteurs visés aux alinéas a), b) et e).

(3.1) L'évaluation fournie par le ministère de l'Emploi et du Développement social indique la période durant laquelle elle est en vigueur pour l'application du paragraphe (1).

(4) Dans le cas de l'étranger qui cherche à travailler dans la province de Québec, le ministère de l'Emploi et du Développement social établit son évaluation de concert avec les autorités compétentes de la province.

(5) Pour l'application du présent article, la notion de filiale vise notamment :

- a) l'employeur qui est contrôlé par un autre employeur;
- b) deux employeurs qui sont sous un contrôle commun;
- c) les employeurs qui ont un lien de dépendance entre eux.

(6) Pour l'application du paragraphe (5), la notion de contrôle, qu'il soit direct ou indirect, exercé ou non, vise notamment :

- a) la propriété commune;
- b) la gestion commune;
- c) les intérêts communs;
- d) le partage d'installations ou de matériel;
- e) l'utilisation commune des services d'employés.

[nos soulignements]

- 65. Le Contexte Administratif des Dispositions Contestées susmentionnées est détaillé et volumineux.
- 66. Ces Dispositions Contestées et leur Contexte Administratif confèrent aux agents d'immigration canadiens et/ou au EDSC le pouvoir de reconnaître un employeur ou un groupe d'employeurs spécifique comme étant autorisé à embaucher un ressortissant étranger dans le cadre de l'EIMT ou des régimes d'évaluation de « l'authenticité de l'offre d'emploi ».
- 67. Les autres employeurs ne sont pas autorisés à embaucher le travailleur migrant - même pour le même type de travail et dans la même zone géographique - sans être préalablement passés par un processus distinct d'évaluation de l'EIMT et/ou de « l'authenticité de l'offre d'emploi ».
- 68. L'employeur qui embauche néanmoins le travailleur migrant peut commettre une infraction en vertu de l'alinéa 124(1)(c) et de l'article 125 de la Loi sur l'Immigration et la Protection des Réfugiés, L.C. 2001, ch. 27, qui prévoient ce qui suit :

124 (1) Commet une infraction quiconque :

[...]

c) engage un étranger qui n'est pas autorisé en vertu de la présente loi à occuper cet emploi.

125 L'auteur de l'infraction visée au paragraphe 124(1) est passible, sur déclaration de culpabilité :

a) par mise en accusation, d'une amende maximale de cinquante mille dollars et d'un emprisonnement maximal de deux ans, ou de l'une de ces peines;

b) par procédure sommaire, d'une amende maximale de dix mille dollars et d'un emprisonnement maximal de six mois, ou de l'une de ces peines.

69. Les procédures d'EIMT et des évaluations de « l'authenticité de l'offre d'emploi » sont longues, complexes, coûteuses et incertaines pour les employeurs.
70. Comme cela sera démontré lors du procès, dans la pratique, l'exigence d'une EIMT ou d'une procédure d'évaluation de « l'authenticité de l'offre d'emploi » distincte avant qu'un autre employeur puisse embaucher un travailleur migrant lié à l'employeur rend très difficile et contraignant pour ce travailleur migrant de changer d'employeur, ce qui constitue une mesure indirecte liant à l'employeur.

B. LES DISPOSITIONS ANTÉRIEURES

71. Les dispositions réglementaires permettant au gouvernement du Canada d'imposer des mesures de subordination à l'employeur existant, sous une forme ou une autre, au moins depuis la création du PTAS en 1966 en ce qui concerne les travailleurs employés dans l'agriculture, et plus généralement dans tous les secteurs depuis la création du PAENI en 1973. De 1973 jusqu'à l'adoption de l'actuel RIPR en 2002, le langage réglementaire utilisé pour prévoir des mesures de rattachement de l'employeur est resté à toutes fins utiles le même.
72. En particulier, des dispositions semblables aux dispositions contestées sont en vigueur depuis l'avènement de la Charte.
73. L'article 23 du Règlement sur l'Immigration de 1978, DORS/1978-172 (le « Règlement de 1978 »), aujourd'hui abrogé, communiqué avec la pièce

P-5, énonçait auparavant le pouvoir des agents d'immigration d'imposer des conditions liant à l'employeur aux permis de travail, qui se trouvent actuellement au paragraphe 185(b) du RIPR :

Conditions d'admissibilité

23. Lorsque des conditions peuvent être imposées

a) par l'agent d'immigration selon l'alinéa 14(2)a), les paragraphes 14(3) ou (4) ou l'alinéa 17(2)b) de la Loi,

b) par l'agent d'immigration supérieur selon l'alinéa 23(1)) ou le paragraphe 23(2) de la Loi, ou

c) par l'arbitre selon l'alinéa 32(3)a) ou le paragraphe 32(4) de la Loi,

seules les conditions de la nature ci-après peuvent être imposées, à savoir

[...]

e) dans le cas d'un visiteur,

[...]

(iv) le genre d'emploi qu'il doit exercer,

(v) l'employeur pour lequel il travaillera ou continuera de travailler,

[...]

[nos soulignements]

74. De même, l'article 20 du règlement de 1978 a établi le précurseur de l'actuelle procédure d'évaluation des incidences sur le marché du travail :

20.(1) L'agent d'immigration ne peut délivrer de permis de travail à une personne

a) s'il est d'avis que l'embauche de cette personne nuira à celui des citoyens canadiens ou des résidents permanents au Canada; ou

b) si la délivrance de ce permis nuira

(i) au règlement de tout conflit de travail qui sévit au lieu de travail ou au lieu prévu de travail, ou

(ii) à l'emploi de toute personne touchée par ce conflit.

(2) L'agent d'immigration peut refuser de délivrer un permis de travail à quiconque a exercé un emploi au Canada sans l'autorisation voulue ou a enfreint les conditions d'un permis de travail qui lui a déjà été délivré à moins que l'agent d'immigration ne soit convaincu que l'emploi ou la contravention antérieures était involontaire ou excusable pour toute autre raison.

(3) Pour être en mesure de se faire une opinion aux fins de l'alinéa (1)a), l'agent d'immigration doit tenir compte des facteurs suivants, à savoir :

a) si l'employeur éventuel a fait des efforts raisonnables pour embaucher ou former des citoyens canadiens ou des résidents permanents afin qu'ils puissent exercer l'emploi pour lequel un permis de travail a été sollicité;

b) si le requérant possède la qualification professionnelle voulue pour exercer l'emploi pour lequel un permis de travail a été sollicité; et

c) si les conditions de travail et le salaire offerts sont de nature à attirer des citoyens canadiens ou des résidents permanents pour qu'ils exercent et continuent d'exercer l'emploi en question.

(4) L'agent d'immigration doit consulter un agent du bureau du service national de placement dont relève le secteur où la personne sollicitant un permis de travail désire exercer un emploi pour ce qui concerne les points visés aux alinéas (3)a) et c).

[...]

[nos soulignements]

III. LES FAITS

A. LES CONSÉQUENCES PRÉJUDICIALES DÉMONTRÉES DES MESURES LIANT À L'EMPLOYEUR

75. Les effets préjudiciables des mesures liant l'employeur sont largement connus et bien documentés.
76. Les travailleurs migrants soumis à des mesures de subordination de l'employeur perdent automatiquement et immédiatement leur capacité à travailler légalement au Canada dès qu'ils cessent d'être employés par l'employeur ou le groupe d'employeurs désigné. Ainsi, la cessation de leur emploi pour quelque raison que ce soit entraîne l'interdiction légale pour le travailleur de gagner sa vie au Canada pendant une période indéterminée.
77. Retrouver la capacité de travailler légalement au Canada est une démarche longue, difficile, coûteuse et surtout très incertaine. Les travailleurs migrants peuvent ne pas être en mesure de demander la délivrance d'un nouveau permis de travail, et toute demande en ce sens peut être rejetée.
78. Compte tenu du cadre réglementaire canadien plus large qui s'applique aux travailleurs migrants, la cessation de leur emploi peut en outre entraîner la perte d'accès (ou un retard important dans l'accès) à la couverture médicale, au statut juridique permanent et au statut juridique des membres de la famille.
79. La cessation de l'emploi entraîne pour les travailleurs migrants liés à un employeur, ainsi que leurs conjoints et leurs enfants, le risque d'être expulsés par l'Agence des services frontaliers du Canada - peut-être plus endettés qu'ils ne l'étaient avant leur arrivée au Canada.
80. Les mesures liant à l'employeur créent donc un déséquilibre de pouvoir frappant entre les travailleurs migrants et leurs employeurs.
81. En raison de ce déséquilibre de pouvoir, le statut de travailleur lié à l'employeur entraîne, entre autres, les conséquences suivantes :
 - (a) une capacité restreinte de démissionner et de faire d'autres choix fondamentaux concernant leur travail et leurs moyens de subsistance au Canada ;
 - (b) une liberté de mouvement restreinte ;

- (c) un stress psychologique important lié à la peur de perdre son statut légal, les options et les risques dépendant à tout moment de la volonté de l'employeur ;
- (d) un accès limité aux interactions sociales et l'isolement social qui en résulte ;
- (e) un accès restreint à l'assistance potentielle, y compris aux réseaux communautaires et aux réseaux de soutien tels que les cliniques juridiques ou les syndicats ;
- (f) un accès limité aux services sociaux et de santé ;
- (g) un accès limité aux programmes de santé et de prestations sociales auxquels les travailleurs migrants contribuent, y compris l'assurance chômage et les prestations de travail telles que la compensation salariale et les traitements payés en cas d'accidents, de blessures ou de maladies liés au travail, et une privation fréquente des avantages de ces programmes ; et
- (h) la capacité limitée des travailleurs migrants à faire valoir leurs droits légaux et à demander réparation pour la violation de ces droits par le biais de procédures administratives ou judiciaires, même dans les situations où les travailleurs migrants ont connaissance de leurs droits légaux et de leurs ressources.

82. La dépendance à l'égard de l'employeur créée par les mesures liant à l'employeur rend les travailleurs migrants particulièrement vulnérables à plusieurs formes d'exploitation, d'abus et de violations des droits de la personne et des droits du travail, y compris, mais sans s'y limiter :

- (a) les abus financiers, tels que les prêts abusifs, ainsi que toutes les formes de vol de salaire, y compris, mais sans s'y limiter, le non-paiement, le paiement tardif ou le paiement insuffisant du salaire, les déductions ou frais illégaux ;
- (b) le contrôle exercé par l'employeur sur les déplacements, y compris les courses pour les produits de première nécessité, et sur les interactions sociales, en dehors des heures de travail ;
- (c) des conditions de travail dangereuses, qui peuvent impliquer des tâches dangereuses, l'exposition à des risques physiques ou chimiques, l'exposition à des conditions météorologiques extrêmes, l'absence d'équipement de protection individuelle, l'exposition à des équipements ou machines défectueux ou en panne, une formation

inadéquate, des méthodes de transport dangereuses, des objectifs de productivité insoutenables, des heures de travail excessives et des pauses et périodes de repos insuffisantes ;

- (d) les accidents, les blessures, les maladies ou les décès liés au travail
 - (e) de mauvaises conditions de vie, notamment un logement inadéquat, insalubre, surpeuplé ou mal entretenu, une alimentation inadéquate, un manque d'accès à l'eau potable, un manque d'accès aux installations sanitaires, une privation de sommeil et un manque d'intimité ;
 - (f) la discrimination, l'intimidation ou le harcèlement psychologique ;
 - (g) la violence physique ou les agressions ;
 - (h) le harcèlement sexuel, l'agression sexuelle ou le viol ;
 - (i) la fatigue chronique, le stress et les problèmes de santé mentale, y compris la dépression et les troubles anxieux ;
 - (j) les troubles liés à l'utilisation de substances ;
 - (k) les situations de travail illégal ou sans papiers ou de statut irrégulier, résultant d'une incompétence, d'une négligence ou d'une fraude ; et
 - (l) être victime de la traite des êtres humains, de la servitude pour dettes ou d'autres formes d'esclavage moderne.
83. Ces effets néfastes sont aggravés lorsque les travailleurs migrants exercent des professions dangereuses, travaillent dans des endroits isolés, résident dans des logements fournis par l'employeur ou vivent dans la résidence privée de leur employeur, entre autres.
84. Cependant, ces conséquences préjudiciables ne se produisent pas uniquement dans des situations particulières. Elles sont répandues et communes aux travailleurs liés à un employeur, quels que soient leur niveau de compétence, leur niveau d'éducation, leur type d'emploi, leur province ou territoire et leur secteur d'emploi.
85. Au-delà des préjudices causés aux travailleurs migrants, les mesures liant à l'employeur ont également des conséquences préjudiciables plus larges sur la société canadienne dans son ensemble.

86. Elles exercent une pression à la baisse sur les conditions de travail offertes par les employeurs aux citoyens canadiens, aux résidents permanents et aux autres travailleurs non liés du pays.
87. Elles incitent également les employeurs à remplacer ces employés par d'autres travailleurs migrants liés à l'employeur.
88. Elles facilitent l'impunité des employeurs abusifs, constituent un obstacle majeur à l'application des législations sur les droits de la personne et du travail et, plus généralement, nuisent à l'État de droit au Canada.

B. LES CONSÉQUENCES PRÉJUDICIALES SUBIES PAR LE MEMBRE DÉSIGNÉ, M. ACEVEDO

89. Le membre désigné a personnellement subi la plupart des conséquences préjudiciables démontrées des mesures liant à l'employeur.
90. Byron Alfredo Acevedo Tobar (« M. Acevedo ») est né au Guatemala en 1992.
91. Lorsqu'il était enfant, sa tante a émigré au Canada en tant que réfugiée politique, dans le contexte de la guerre civile guatémaltèque. Enfant, M. Acevedo recevait des cartes postales de sa tante. Il rêvait de vivre un jour au Canada.
92. En 2014, il a été mis en contact avec un homme originaire du Guatemala qui travaillait au Québec. Cet homme a dit à M. Acevedo qu'en échange de 3 000 dollars canadiens, il pourrait lui fournir une offre d'emploi de l'employeur de l'homme, ce qui permettrait à M. Acevedo d'obtenir un permis de travail. M. Acevedo, qui vivait dans la pauvreté, a utilisé ses économies pour payer ces frais.
93. Quelques mois plus tard, M. Acevedo a obtenu un premier permis de travail « fermé » valable de novembre 2014 à octobre 2016 dans le cadre du volet agricole du PTET (qui, pour plus de clarté, n'est pas le même que le PTAS), et il est entré au Canada pour commencer à travailler pour l'Équipe Yves Sarrazin, une entreprise de capture de volailles basée à Granby, dans la province de Québec.

94. Dans le cadre de ce premier emploi, M. Acevedo et d'autres employés étaient conduits dans des fermes avicoles. Ils devaient attraper des volailles qui étaient ensuite acheminées vers des abattoirs.
95. M. Acevedo devait travailler toutes les nuits du lundi au vendredi, à partir de 19 heures environ, avec une moyenne de 12 heures par nuit et seulement trois pauses de 10 minutes. Il devait attraper jusqu'à 40 000 poulets par nuit, à raison de cinq poulets dans chaque main pour chaque capture.
96. M. Acevedo était payé pour chaque millier de poulets qu'il attrapait. Pour les gros poulets, il recevait 3,75 \$ par millier ; pour les dindes, qui sont plus lourdes que les poulets, 12 \$ par millier. Les travailleurs québécois étaient payés le double de ces taux. De plus, M. Acevedo n'était payé que pour ses prises, jamais pour le temps passé à être transporté vers ou depuis des fermes, même éloignées. Il était souvent sous-payé ou payé en retard.
97. M. Acevedo n'a pas reçu de formation adaptée à son travail. Il a été contraint de travailler dans des lieux de travail dangereux, souvent avec des sols partiellement effondrés ou avec un chauffage, une climatisation et/ou une aération inadéquats. Il a également été contraint de travailler sous une chaleur torride ou dans un froid extrême, sans vêtements d'hiver ni bottes appropriés.
98. Lui et ses collègues étaient régulièrement en contact avec des excréments de volaille ou avec des volailles mortes et en décomposition. Pourtant, ils n'ont reçu ni masque ni gants. On leur a dit qu'ils devaient acheter leurs propres gants.
99. À la fin de ses heures de travail, M. Acevedo se couchait souvent avec des déchirures sur la peau de ses mains et des douleurs musculaires partout. Lorsqu'il se réveillait, il était souvent incapable d'étendre ses mains, qui restaient contractées et recroquevillées dans une position « d'attrape ».
100. En fait, M. Acevedo et la plupart de ses collègues consommaient du Tylenol pour pouvoir travailler. Certains des collègues de M. Acevedo prenaient également des médicaments plus puissants.
101. De nombreux travailleurs ont développé des affections cutanées à la suite de réactions allergiques. L'employeur les rapatriait alors immédiatement,

- pour des raisons médicales, sans les indemniser. Cela dissuadait M. Acevedo et ceux qui restaient de se plaindre.
102. M. Acevedo vivait avec ses collègues dans un logement exigu attribué par son employeur, où ils dormaient dans des lits superposés, sans aucune intimité.
 103. En raison de son permis de travail « fermé », M. Acevedo n'avait d'autre choix que d'endurer ce traitement.
 104. Il craignait d'être licencié s'il se plaignait, ce qui menaçait son statut au Canada, sa capacité à obtenir un renouvellement de son permis (y compris à la suite d'une inscription sur une liste noire), sa capacité à gagner sa vie et son projet à plus long terme d'immigrer au Canada de manière permanente.
 105. En septembre 2015, M. Acevedo a subi un accident du travail. Alors qu'il attrapait des dindes, vers minuit, il s'est penché et n'a pas pu redresser son dos.
 106. M. Acevedo en a informé son superviseur, qui lui a donné des pilules mais a refusé de l'emmener à l'hôpital et lui a demandé d'attendre dans un véhicule, dans la douleur, pendant plusieurs heures jusqu'à la fin de son service.
 107. M. Acevedo a ensuite été raccompagné chez lui et on lui a dit qu'il devrait appeler l'employeur plus tard. Il l'a fait vers 8 heures du matin. On lui a dit qu'il était trop tard pour aller aux urgences car il était plus de 5 heures du matin, et on lui a demandé d'attendre jusqu'à 5 heures du matin le lendemain, alors qu'il souffrait encore beaucoup.
 108. Lorsque M. Acevedo a finalement été conduit à l'hôpital, il était accompagné d'un interprète payé par son employeur, en raison de sa connaissance limitée du français ou de l'anglais. Le médecin a diagnostiqué une entorse dorsale. Il lui a prescrit un congé de maladie de six semaines, des médicaments puissants, ainsi que des traitements de physiothérapie et d'ergothérapie.
 109. M. Acevedo a demandé au médecin s'il ne souffrait pas d'une hernie. Le médecin a répondu que le traitement serait de toute façon le même et n'a pas effectué de tests supplémentaires.

110. Le congé de maladie de M. Acevedo a été renouvelé à plusieurs reprises pour des périodes supplémentaires de six semaines, car les douleurs de M. Acevedo ne cessaient pas.
111. Pendant le congé de maladie de M. Acevedo, son employeur l'a fréquemment accusé de simuler, de mentir et de profiter de la situation pour ne pas travailler. Il lui a dit qu'il le renverrait au Guatemala dès qu'il le pourrait.
112. M. Acevedo était complètement démoralisé et se sentait inutile.
113. L'employeur de M. Acevedo a fini par lui dire qu'il en avait assez et lui a demandé de se faire examiner par un médecin privé. Ce médecin lui a prescrit un retour progressif au travail. M. Acevedo a indiqué qu'il ressentait toujours des douleurs constantes. Le médecin n'a pas prescrit d'autres examens et a répondu que M. Acevedo devait s'habituer à la douleur.
114. M. Acevedo a ensuite continué à travailler à temps plein jusqu'à la fin de son permis de travail, tout en continuant à ressentir des douleurs.
115. Son contrat n'a pas été renouvelé à son terme. Son employeur lui a dit que s'il quittait le Canada maintenant, il le parrainerait à nouveau dans six mois - ce qu'il n'a jamais fait. On lui a donné et demandé de signer un document déclarant qu'il quittait le pays de son plein gré et qu'il n'en voudrait pas à son employeur.
116. M. Acevedo est retourné au Guatemala. Il a passé une IRM qui a confirmé qu'il souffrait et souffrait toujours d'une hernie discale.
117. Quelques mois plus tard, M. Acevedo a rencontré une personne qui l'a mis en contact avec un deuxième employeur, la Ferme Mont-Comi, une petite ferme laitière située dans la région du Bas-Saint-Laurent, au Québec.
118. De 2017 à 2019, M. Acevedo a travaillé pour cet employeur avec trois autres permis de travail « fermés » dans le cadre du volet agricole du PTET. Son contrat de travail initial a été renouvelé à deux reprises.
119. Le travail de M. Acevedo consistait à travailler avec des vaches à la ferme. Il n'a pas reçu de formation et a été fréquemment frappé par les animaux.

120. M. Acevedo devait également effectuer divers petits travaux, tels que fendre du bois pour le poêle à bois, réparer le puits artésien et d'autres travaux de construction, souvent sans l'équipement approprié.
121. M. Acevedo était régulièrement surchargé de travail et n'avait souvent pas de pauses suffisantes ni le temps de dîner. Il avait soit un jour de congé par semaine, soit aucun. Il subissait un stress colossal.
122. Alors que le salaire de M. Acevedo était censé être versé toutes les deux semaines, il était souvent payé en retard, jusqu'à plusieurs semaines après la date d'échéance.
123. Tout au long de son second emploi (mais avec des embellies à l'approche d'un renouvellement de contrat), M. Acevedo a été victime de harcèlement psychologique de la part de son employeur et de l'épouse de ce dernier : comportement agressif, insultes homophobes et raciales, diatribes contre l'incompétence des travailleurs migrants, commentaires humiliants et dégradants.
124. M. Acevedo a souffert de ces abus. Il s'est découragé, est devenu anxieux et pleurait régulièrement lorsqu'il était seul. Il s'est habitué à être insulté et maltraité. Il s'est à nouveau senti inutile.
125. La souffrance de M. Acevedo a été exacerbée par l'isolement social. M. Acevedo n'avait pas accès à une ligne téléphonique ou à Internet, bien qu'il soit le seul travailleur migrant de la ferme, qui était située à l'écart dans la campagne. Il avait accès à une voiture, mais ses employeurs ne l'autorisaient pas à l'utiliser à des fins personnelles (en dehors des déplacements entre la ferme et le logement de M. Acevedo).
126. Il a envisagé de quitter son emploi, mais a estimé que c'était le seul moyen de conserver son droit de travailler au Canada et d'éviter de compromettre son projet à plus long terme d'obtenir le statut de résident permanent dans le pays.
127. En 2019, M. Acevedo a eu un accident qui a aggravé les douleurs liées à son accident de travail de 2015. Il a demandé à son employeur de l'emmener à l'hôpital.
128. Pendant plusieurs jours, son employeur a refusé de le faire. Il a mentionné que la ferme aurait des problèmes.

129. Au lieu de cela, il a dit à M. Acevedo de prendre du Tylenol et d'appliquer du Voltaren. Il l'a également poussé à travailler, ce que M. Acevedo a fait jusqu'à ce que la douleur devienne si intense qu'il avait du mal à marcher.
130. À ce moment-là, l'employeur de M. Acevedo a annoncé qu'il avait communiqué avec l'agence de recrutement, la Fondation des Entreprises en Recrutement de Main-d'œuvre agricole Étrangère (« **FERME** »), et a dit à M. Acevedo qu'il partait bientôt pour le Guatemala.
131. Ce n'est qu'après que M. Acevedo a réussi à joindre FERME, qui a pu convaincre son employeur, que M. Acevedo a finalement été transporté à l'hôpital.
132. Sur le chemin, il a été accusé par la femme de son employeur d'être un escroc qui voulait voler leur argent. Elle lui a dit qu'ils feraient en sorte qu'il ne puisse plus jamais travailler au Canada.
133. À l'hôpital, M. Acevedo a découvert que son employeur n'avait jamais rempli les formalités nécessaires pour qu'il bénéficie d'une assurance maladie. L'hôpital a gracieusement pris en charge la plupart des coûts des examens, et l'employeur de M. Acevedo a accepté d'en payer une petite partie.
134. Après son retour à la ferme, l'employeur de M. Acevedo l'a licencié, alors que son contrat de travail, récemment renouvelé, était censé se prolonger jusqu'en 2021.
135. M. Acevedo est retourné au Guatemala en novembre 2019 dans un état pire que la première fois. Il se sentait extrêmement triste, découragé et déprimé, et se sentait à nouveau inutile.
136. Un mois plus tard, son cousin le met en contact avec la Ferme Saguelait inc, une autre ferme laitière de la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean, au Québec.
137. De 2020 à 2022, M. Acevedo a travaillé pour ce troisième employeur sur deux autres permis « fermés » dans le cadre du volet agricole du PTET.
138. Au cours de son troisième emploi, M. Acevedo a également été victime, entre autres, de ce qui suit :

(a) un harcèlement psychologique, comprenant des comportements manipulateurs et agressifs et des commentaires dégradants ;

- (b) des intimidations de la part d'un collègue alcoolique, auxquelles l'employeur a refusé de mettre fin malgré la demande de M. Acevedo ;
- (c) une rémunération insuffisante pour son travail, qui comportait désormais certaines tâches de gestion et de supervision ; et
- (d) les mauvaises conditions de vie, la surpopulation et le manque d'intimité dans le logement fourni par l'employeur.

139. Alors qu'il occupait son troisième emploi, M. Acevedo a contacté d'autres employeurs à plusieurs reprises, cherchant à obtenir d'eux une nouvelle offre d'emploi et un nouveau permis de travail. Ses efforts n'ont pas abouti. D'autres employeurs potentiels le considéraient souvent comme « appartenant » à l'exploitation agricole qui l'avait embauché.

C. LES CONSÉQUENCES PRÉJUDICABLES SUBIES PAR LES AUTRES MEMBRES DU GROUPE

- 140. L'expérience traumatisante de M. Acevedo n'est pas un cas isolé.
- 141. Tous les membres du groupe ont été soumis à des mesures liant à l'employeur depuis l'entrée en vigueur de la Charte.
- 142. Tous les membres du groupe ont subi les conséquences préjudiciables des mesures liant à l'employeur.

IV. LES MESURES LIANT À L'EMPLOYEUR SONT ANTICONSTITUTIONNELLES

A. Les Mesures Liant à l'Employeur sont Incompatibles avec l'Alinéa 7 de la Charte

- 143. Comme il ressort des sections précédentes, les conséquences préjudiciables des mesures liant à l'employeur sur la santé physique et psychologique des travailleurs migrants, ainsi que sur leur liberté, leur autonomie, leur dignité et leur capacité à faire valoir leurs droits et à accéder à la justice sont extrêmement graves.

144. Les mesures liant à l'employeur ont toujours porté atteinte au droit à la vie, à la liberté et à la sécurité de la personne des travailleurs migrants, engageant l'article 7 de la *Charte* depuis son entrée en vigueur le 17 avril 1982.
145. En ce qui concerne la liberté, les mesures liant à l'employeur restreignent la liberté physique des travailleurs migrants et leur capacité à faire des choix de vie fondamentaux en les empêchant de changer d'employeur et, plus généralement, en les rendant entièrement dépendants de leur employeur pour le maintien de leur statut juridique dans le pays, et en limitant leur capacité à demander réparation pour une violation de leurs droits par le biais de procédures judiciaires ou administratives.
146. En ce qui concerne la vie et la sécurité de la personne, comme expliqué aux paragraphes 82 à 84 ci-dessus, les mesures liant à l'employeur exposent les travailleurs migrants à la mort, à des dommages physiques ou psychologiques graves, ou à des risques accrus de l'une ou l'autre de ces conséquences.
147. Les mesures liant à l'employeur auxquelles M. Acevedo a été soumis ont ainsi porté atteinte aux droits que lui confère l'article 7 de la Charte .
148. En outre, les mesures liant à l'employeur vont clairement à l'encontre d'importantes obligations internationales du Canada, telles que codifiées dans les instruments internationaux des droits de la personne adoptés dans le droit canadien, tels que le *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels* (le « **PIDESC** »), qui stipule à l'article 6(1) :
- Les États parties au présent Pacte reconnaissent le droit au travail, qui comprend le droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté, et prendront des mesures appropriées pour sauvegarder ce droit.
[...]
149. La Cour suprême d'Israël s'est notamment appuyée sur l'article 6(1) du PIDESC pour déclarer qu'un arrangement restrictif en matière d'emploi (« restrictive employment arrangement ») similaire inclus dans les lois sur l'immigration d'Israël violait le droit à la dignité et à la liberté des travailleurs migrants (voir Kav LaOved Worker's Hotline et autres c. Gouvernement d'Israël, [2006] (1) IsrLR 260 (« Kav LaOved »), communiqué ci-joint en tant que pièce P-6).

150. Ces privations ont été causées à tout moment, en premier lieu, (a) par l'adoption par le gouvernement du Canada des dispositions contestées et de celles qui les ont précédées ; et (b) par le fait qu'il a continué à s'y fier malgré le fait qu'il était clairement conscient et reconnaissait leurs conséquences préjudiciables.
151. De plus, les violations du droit à la vie, à la liberté et à la sécurité des membres du recours collectif causées par l'État n'ont jamais été conformes aux principes de justice fondamentale.
152. Premièrement, les privations de vie, de liberté et de sécurité de la personne causées par les mesures liant à l'employeur sont arbitraires, comme l'établira le procès.
153. Les objectifs des mesures liant à l'employeur explicitement exprimés par le gouvernement du Canada sont la protection des intérêts des travailleurs canadiens sur le marché du travail et la protection des travailleurs migrants liés à l'employeur.
154. À la lumière des conséquences préjudiciables avérées des mesures liant à l'employeur tant sur les travailleurs migrants que sur la société canadienne dans son ensemble, comme expliqué aux paragraphes 75 à 88 ci-dessus, il ne peut y avoir de lien rationnel entre ces objectifs et ces effets, qui vont directement à l'encontre de ceux-ci.
155. Deuxièmement, même s'il existait un tel lien rationnel, les conséquences préjudiciables des mesures liant à l'employeur sur la vie, la liberté et la sécurité des travailleurs migrants seraient tout à fait disproportionnés par rapport aux objectifs susmentionnés.
156. En particulier, il existe des alternatives à l'admission moins préjudiciables que les permis de travail « fermés » ou d'autres mesures liant à l'employeur, et elles sont raisonnablement disponibles. Il s'agit notamment des programmes de sélection des immigrants et de reconnaissance du statut permanent, ainsi que de l'admission dans le cadre de permis de travail « ouverts » (ce qui est déjà le cas pour certains travailleurs migrants admis dans le cadre de la PMI), avec des gouvernements ou des organisations à but non lucratif en tant que parrains officiels.
157. Les violations de l'article 7 de la Charte qui précèdent ne peuvent se justifier dans une société libre et démocratique au sens de l'article 1 de la Charte.

158. Les mesures liant à l'employeur imposées par le gouvernement du Canada sont et ont donc été en violation de l'article 7 de la *Charte* depuis son entrée en vigueur le 17 avril 1982.

B. Les Mesures Liant à l'Employeur Sont Incompatibles Avec l'Alinéa 15(1) de la Charte

159. Comme l'expliquent plus en détail les paragraphes 173 à 184 ci-dessous, l'incorporation des mesures liant à l'employeur dans les régimes modernes de migration de la main-d'œuvre au Canada est ancrée dans une discrimination directe fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique et la couleur.

160. Les mesures liant à l'employeur continuent d'être imposées de manière disproportionnée aux minorités caractérisées par leur race, leur origine nationale ou ethnique et leur couleur, et leurs conséquences préjudiciables sont ressenties de manière disproportionnée par ces minorités, ce qui se traduit par une discrimination par effet négatif à leur égard.

161. Les conséquences préjudiciables des mesures liant à l'employeur ont pour effet de perpétuer les désavantages auxquels ces minorités sont soumises depuis longtemps.

162. Par conséquent, les mesures liant à l'employeur et les dispositions qui les autorisent, y compris les Dispositions Contestées, ont également violé l'alinéa 15(1) de la *Charte* depuis son entrée en vigueur le 17 avril 1985.

163. Cette violation de l'alinéa 15(1) de la *Charte* ne peut être justifiée dans une société libre et démocratique conformément à l'article 1 de la *Charte*.

V. LES RÉPARATIONS RECHERCHÉES

A. Une Déclaration de l'Inconstitutionnalité des Dispositions Contestées

164. À la lumière des violations de la *Charte* décrites ci-dessus et conformément à l'article 52(1) de la *loi constitutionnelle de 1982*, les Dispositions Contestées sont inconstitutionnelles et sans effet.

B. Dommages-Intérêts en Vertu de l'Article 24, Alinéa 1, de la Charte

165. Cependant, en soi, une déclaration d'inconstitutionnalité serait insuffisante pour réparer le préjudice subi par le membre désigné et les membres du groupe en raison des mesures liées à l'employeur auxquelles ils ont été soumis.
166. L'octroi de dommages-intérêts en vertu du paragraphe 24(1) de la Charte constitue une réparation juste et appropriée pour :
- (m) dédommager les Membres du Groupe, sous forme de dommages-intérêts non pécuniaires, pour le préjudice, la souffrance et la négation de la dignité associés aux graves violations des droits constitutionnels décrites ci-dessus, et sous forme de dommages-intérêts pécuniaires, pour les pertes matérielles des membres du groupe dues, entre autres, aux abus financiers auxquels ils sont exposés, à leur accès restreint aux programmes de santé et d'avantages sociaux, y compris l'assurance-chômage et les prestations de travail, et à leur privation fréquente des avantages de ces programmes ;
 - (n) défendre les droits des membres du groupe en vertu de la *Charte* et le préjudice à grande échelle causé à la société canadienne par le fait de lier les travailleurs migrants à leurs employeurs, tel que décrit ci-dessus ; et
 - (o) dissuader de futures violations de la *Charte* par le maintien ou l'adoption de dispositions réglementaires autorisant des mesures directes ou indirectes similaires de liaison avec l'employeur, en particulier à la lumière de l'historique de ces mesures.
167. Les dommages-intérêts au titre de la Charte favoriseraient la bonne gouvernance, et aucun problème de bonne gouvernance ne s'y oppose.
168. Les mesures liées à l'employeur découlent des Dispositions Contestées et de leur Contexte Administratif. Elles résultent donc de règlements et de politiques gouvernementales à l'égard desquels le gouvernement du Canada ne jouit d'aucune immunité.
169. Subsidiairement, même si le comportement du gouvernement du Canada devait atteindre un seuil minimum de gravité, ce qui est refusé, ce seuil serait atteint en l'espèce. Les mesures liées à l'employeur sont clairement inconstitutionnelles, et le gouvernement du Canada a, à tout moment au cours de la période visée par le recours collectif, fait preuve d'un mépris

manifeste pour les droits garantis par la Charte des travailleurs migrants liés à l'employeur, comme expliqué ci-dessous.

170. D'une part, depuis leur introduction initiale dans les années 1960, certains régimes de travailleurs migrants ont perpétué, par le biais de mesures liant à l'employeur, les politiques discriminatoires qui existaient dans le cadre de l'ancien système d'immigration canadien. En introduisant ces mesures, le gouvernement du Canada a fait preuve d'un mépris manifeste pour les droits de la personne et la dignité des travailleurs concernés, ainsi que pour les préjudices prévisibles que les mesures liant à l'employeur leur causeraient.
171. D'autre part, face à la preuve évidente des conséquences préjudiciables décrites ci-dessus, le gouvernement du Canada a persisté à imposer des mesures liant à l'employeur aux travailleurs migrants.
172. Par conséquent, tant lors de l'adoption initiale des mesures liant à l'employeur en 1966 que par leur maintien ultérieur, le gouvernement du Canada a fait preuve d'un mépris manifeste pour les droits fondamentaux et la dignité humaine des travailleurs migrants liés à l'employeur tout au long de cette période.

i. Un mépris manifeste des droits des travailleurs migrants fondé sur des motifs discriminatoires

173. Jusqu'après la Seconde Guerre mondiale, les lois canadiennes sur l'immigration contenaient des dispositions explicites établissant une distinction entre les immigrants provenant de pays d'origine « préférés » et les immigrants provenant de pays d'origine « non préférés ».
174. Ce n'est que dans les années 1960 que le gouvernement du Canada a commencé à démanteler ses lois d'immigration ouvertement discriminatoires.
175. En même temps qu'il supprimait la discrimination manifeste de sa politique d'immigration, le gouvernement du Canada introduisait d'autres systèmes d'admission qui perpétuaient l'effet discriminatoire des anciennes lois. Il a notamment mis au point des régimes d'admission liant à l'employeur pour les travailleurs migrants de la Jamaïque et des pays des Caraïbes.

176. Le gouvernement du Canada a notamment mis en place un programme liant à l'employeur pour les femmes des Caraïbes en 1955 et, par la suite, le PTAS en 1966, qui ne visait initialement que les hommes jamaïcains.
177. Ces programmes se caractérisent par le fait qu'ils reposent sur des mesures liant à l'employeur.
178. L'élaboration de ces programmes a coïncidé avec un changement dans la composition démographique des immigrants recrutés pour travailler au Canada en tant qu'aides familiaux et travailleurs agricoles. Auparavant, il s'agissait essentiellement d'immigrants « blancs ». Aujourd'hui, les personnes de couleur sont de plus en plus nombreuses.
179. Ces programmes étaient prétendument justifiés par le gouvernement du Canada par le fait que les immigrants de certaines races, couleurs ou origines ethniques ou nationales étaient considérés comme incapables de s'assimiler au climat et à la société du Canada, et qu'ils étaient plus aptes à occuper des emplois « non libres » et peu qualifiés.
180. En 1973, le PNAE a été introduit en tant que cadre réglementaire global pour l'admission des travailleurs migrants liés à l'employeur sur la base d'autorisations de travail temporaires.
181. De par sa conception, le PNAE était destiné à répondre aux prétendus besoins en main-d'œuvre d'employeurs spécifiques en admettant des travailleurs peu qualifiés, généralement originaires de pays anciennement « non préférés ».
182. Le PNAE se caractérisait par l'utilisation de mesures liant à l'employeur et, compte tenu de sa nature globale, le PNAE a largement étendu leur applicabilité au Canada.
183. En fait, les mesures liant à l'employeur appliquées dans le cadre de ces programmes représentaient la poursuite des critères d'immigration antérieurs ouvertement discriminatoires du gouvernement du Canada.
184. Comme il sera établi lors du procès, les attitudes discriminatoires et racistes qui sous-tendent l'introduction des mesures liant à l'employeur ont conduit le gouvernement du Canada à ne pas tenir compte du préjudice prévisible que ces mesures infligeraient aux travailleurs migrants concernés.

ii. Un mépris manifeste pour les droits des travailleurs migrants sur la base de l'inaction du Gouvernement en dépit d'une prise de conscience avérée

185. Le gouvernement du Canada a reconnu, à plusieurs reprises, que les mesures liant à l'employeur entraînaient un déséquilibre de pouvoir inhérent, propice aux abus et aux mauvais traitements des travailleurs migrants.
186. Les commissions parlementaires ont joué un rôle déterminant en portant les preuves d'abus à l'attention du gouvernement du Canada.
187. En fait, de nombreux comités permanents du Parlement du Canada - à savoir le Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration de la Chambre des communes (le « **CIMM** »), le Comité permanent des droits de la personne, des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées de la Chambre des communes (le « **HUMA** ») et le Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie (le « **SOCI** ») - ont spécifiquement appelé à l'élimination des permis de travail liant à l'employeur, comme le montrent les rapports intitulés :
- (a) « Les travailleurs étrangers temporaires et les travailleurs sans statut légal » (CIMM, mai 2009),³ communiqué comme **Pièce P-7**;
 - (b) «Programme des travailleurs étrangers temporaire» (HUMA, September 2016),⁴ communiqué comme **Pièce P-8**;
 - (c) «Act Now: Solutions for Temporary and Migrant Labour in Canada» (SOCI, mai 2024),⁵ communiqué comme **Pièce P-9**; and

³ See Recommendation 20: "The Committee recommends that the Government of Canada discontinue making work permits of temporary foreign workers employer-specific, and that it make such work permits sector- and province-specific instead. Where there is a change of employers, employers should be able to claw-back the recruitment and associated costs from subsequent employers to earlier employers on a pro-rated basis."

⁴See Recommendation 14: "That Employment and Social Development Canada take immediate steps to eliminate the requirement for an employer-specific work permit; provided that it implement appropriate measures to ensure temporary foreign labour is only utilized within the existing provisions of the Labour Market Impact Assessment process, including sector and geographic restrictions."

⁵ See Recommendation 2: "The Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology recognizes that employer-specific work permits limit employers' flexibility and increase migrant workers' vulnerability to abuse and, therefore, recommends that the

(d) “Conditions for Growth: Reconsidering Closed Work Permits in the Temporary Foreign Workers Program” (CIMM, novembre 2024),⁶ communiqué comme **Pièce P-10**.

188. De plus, en 2021, la CIMM a commenté que « [L]a *vulnérabilité des travailleurs étrangers temporaires* » est « plus évidente en ce qui concerne leur dépendance à l'égard de l'employeur auquel leur permis de travail et leur EIMT sont liés », comme il ressort d'un rapport intitulé « Programmes d'immigration pour répondre aux besoins du marché du travail », communiqué comme Pièce P-11 au soutien des présentes.
189. Le 6 septembre 2023 et le 22 juillet 2024, le Rapporteur spécial des Nations Unies sur les formes contemporaines d'esclavage, y compris leurs causes et leurs conséquences (le « Rapporteur Spécial des Nations Unies ») a également recommandé, à la suite d'une visite au Canada, que le gouvernement du Canada « aborde la situation des travailleurs migrants en [...] mettant fin à l'utilisation de régimes de permis de travail fermés et en accordant à tous les travailleurs le droit [de] [...] travailler dans des conditions d'égalité choisir et changer d'employeur dans n'importe quel secteur sans restriction ni discrimination », comme il ressort de la déclaration et du rapport de fin de mission du rapporteur spécial des Nations unies, communiqués respectivement sous les cotes P-12 et P-13.
190. Le Rapporteur Spécial des Nations Unies a déclaré, dans son rapport (pièce P-13), que le PTET constitue un « *terreau fertile pour les formes contemporaines d'esclavage* », réitérant ainsi le point de vue qu'il avait précédemment décrit dans sa déclaration de fin de mission (pièce P-12), citée ci-dessous :

Government of Canada: -establish and implement a plan to phase out employer-specific work permits within three years [...].”

⁶ See Recommendation 11: “That Immigration, Refugees and Citizenship Canada, after consultation with Quebec, the provinces, and territories, issue sectoral and regional work permits to workers accepted under the Temporary Foreign Worker Program; that the department define sectors broadly, providing workers with access to a wide range of employers that are experiencing labour shortages; and that the department discontinue the use of closed work permits for the Temporary Foreign Worker Program.”

[T]he Special Rapporteur is disturbed by the fact that certain categories of migrant workers are made vulnerable to contemporary forms of slavery in Canada by the policies that regulate their immigration status, employment, and housing in Canada, and he is particularly concerned that this workforce is disproportionately racialized, attesting to deep-rooted racism and xenophobia entrenched in Canada's immigration system. In particular, he takes a view that the agricultural and low-wage streams of the Temporary Foreign Workers Programme (TFWP) constitute a breeding ground for contemporary forms of slavery, and he is perturbed by reports that the share of workers entering Canada through this programme is sharply on the rise. The Government of Canada has been made aware of the potential for abuse and exploitation and the lack of effective oversight of temporary foreign worker programmes on multiple instances over the past decade, including through reports from the Auditor General and relevant Parliamentary Committees.

Workers that enter Canada through these programmes receive closed work permits, meaning that they cannot change employers and may face deportation upon termination of their employment. [...] This creates a dependency relationship between employers and employees, making the latter vulnerable to exploitation and abuse, who many feel unable to report for fear of losing their migration status and/or employment, in spite of policies introduced in September 2022 to protect workers from reprisals.

[nos soulignements]

191. Malgré sa connaissance des conséquences préjudiciables des mesures liant à l'employeur ainsi que tous les appels à l'action qui précèdent, le gouvernement du Canada n'a pas mis fin aux mesures liant à l'employeur.
192. En 2019, le gouvernement du Canada a modifié le RIPR afin d'introduire un programme permettant à certains travailleurs migrants liés à un employeur, dont il est prouvé qu'ils sont victimes d'abus ou risquent de l'être, de demander un permis de travail ouvert s'ils remplissent des conditions spécifiques.
193. Dans le cadre de ces modifications réglementaires, le gouvernement du Canada a souligné les risques particuliers d'abus auxquels sont confrontés les travailleurs migrants titulaires de permis spécifiques à l'employeur, comme il ressort de son Résumé de l'étude d'impact de la réglementation sur le *Règlement modifiant le Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*, SOR/2019-148, communiqué ci-joint en tant que **pièce P-14**:

« Les travailleurs migrants titulaires d'un permis de travail lié à un employeur précis au Canada sont seulement autorisés à travailler pour l'employeur dont le nom figure sur leur

permis de travail, ce qui fait en sorte qu'il leur est très difficile de changer d'emploi. Bien que la plupart des employeurs s'engagent à traiter correctement leurs travailleurs, le déséquilibre des pouvoirs que crée cette dynamique favorise l'employeur et peut faire en sorte qu'un travailleur migrant endure de l'inconduite, de la violence ou d'autres formes de représailles de la part de l'employeur. D'autres facteurs pourraient accentuer ce déséquilibre, notamment les obstacles linguistiques et les coûts liés à la navigation des mécanismes complexes de recours juridiques.

[...] [L]'analyse confirme également que ce type de permis de travail peut créer certaines conditions dans lesquelles les risques de violence pourraient être plus élevés. Parmi ces conditions, notons les obstacles structureaux et financiers à la mobilité des travailleurs migrants qui sont victimes de violence liée à leur emploi (par exemple de la part d'un propriétaire d'entreprise, d'un superviseur, d'un recruteur ou d'une autre partie), ou qui sont à risque d'en être victimes.

[nos soulignements]

194. Le nouveau permis de travail ouvert pour les travailleurs vulnérables ne constitue pas une solution efficace, comme l'explique notamment le rapport 2024 du Rapporteur Spécial des Nations Unies (pièce P-13), et comme cela sera établi lors du procès :

33. Workers may also apply for an open work permit for vulnerable workers who are victims of abuse, which is typically issued for one year and renewable under limited circumstances, although this does not provide an effective solution. Applying for the permit requires that applicants remain in a precarious situation until they receive a positive decision. While they can technically apply after having left their employers, their employer-specific work permits must remain valid. This is problematic as employers are likely to fire workers for prolonged absence, which can lead to the cancellation of their work permits and few workers have the means to live independently. Workers report that the application process is bureaucratic and difficult to complete without external assistance. Further, they must pass a high evidentiary threshold to receive a positive decision, which is left to the discretion of local officials. Lastly, the permit itself is stigmatizing, as some employers may view holders of such open work permits as troublesome.

[nos soulignements]

195. L'ajout du permis de travail ouvert pour les travailleurs vulnérables n'atténue pas les conséquences préjudiciables des mesures liant à l'employeur, comme le démontrera le procès, et les droits des travailleurs

migrants liés à l'employeur continuent d'être violés par le gouvernement du Canada.

196. Face aux conséquences préjudiciables clairement documentées et connues des mesures liant à l'employeur et aux appels directs à cesser leur utilisation, le recours persistant du gouvernement du Canada à de telles mesures témoigne de son mépris manifeste pour les droits constitutionnels des Membres du Groupe.
197. La gravité de la conduite persistante du gouvernement du Canada dépasse tout seuil de faute minimale pour la responsabilité de l'État en matière de dommages-intérêts en vertu de la Charte, même si l'on jugeait qu'un tel seuil s'applique, ce qui est refusé.
198. En conséquence des violations de la Charte décrites ci-dessus et à la lumière du mépris manifeste du gouvernement du Canada pour les droits du membre désigné et des autres membres du groupe, l'octroi de dommages-intérêts en vertu du paragraphe 24(1) de la Charte, pour des montants à parfaire, constitue une réparation juste et appropriée.
199. La présente requête introductive d'instance est fondée en droit et en fait.

POUR CES MOTIFS, PLAISE À LA COUR :

[A] ACCUEILLIR la présente demande introductive d'instance ;

[B] DÉCLARER que les articles 185(b), 186(a), 186(b), 187(1), 187(3), 200(1)(c)(ii.1), 200(1)(c)(iii), 200(5) et 203 du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*, DORS/2002-227 sont inconstitutionnels et sans effet ;

[C] CONDAMNER le procureur général du Canada à verser à chacun des membres des recours collectifs, y compris le membre désigné, des dommages-intérêts en vertu du paragraphe 24(1) de la *Charte*, d'un montant à déterminer ;

D] CONDAMNER le procureur général du Canada à verser à chacun des membres du groupe, y compris le membre désigné, des dommages-intérêts compensatoires pécuniaires et non pécuniaires, d'un montant à déterminer ; **[E] CONDAMNER** le procureur général du Canada à verser à chacun des membres du groupe, y compris le membre désigné, des dommages-intérêts compensatoires, d'un montant à déterminer ;

[E] **CONDAMNER** le procureur général du Canada à verser à chacun des membres du groupe, y compris le membre désigné, des dommages-intérêts punitifs d'un montant à déterminer ;

[F] **ORDONNER** le recouvrement collectif des dommages-intérêts à verser aux membres du groupe par le Procureur général du Canada ;

[G] **ORDONNER** la liquidation individuelle des réclamations des membres du groupe ou la distribution d'un montant à chaque membre du groupe ;

[H] **LE TOUT** avec frais de justice.

TRADUCTION À CERTIFIER