

30 Avril 2025

Soumission au groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme pour son rapport sur « *la migration de main-d'œuvre, les entreprises et les droits humains* » à la 80e session de l'Assemblée générale des Nations Unies

- Sujet:** Violations systémiques des droits de la personne associées au parrainage privatisé, permis de travail liant à l'employeur et obstacles à l'obtention d'un statut permanent dans les programmes de migration de main-d'œuvre et alternatives politiques pour défendre les droits fondamentaux des travailleur·ses im·migrant·es
- Soumis par:** Association pour les Droits des Travailleur·ses de Maison et de Ferme (DTMF)
Centre canadien pour mettre fin à la traite des personnes (Le Centre)
Le Centre des travailleurs et travailleuses immigrants (IWC-CTI)
Legal Assistance of Windsor (LAW)
Le Centre de justice pour les migrants Madhu Verma
-

En réponse à l'appel à contribution pour la rédaction du prochain rapport thématique du Groupe de travail des Nations Unies sur « *la migration de la main-d'œuvre, les entreprises et les droits humains* », les organisations soumissionnaires souhaitent attirer l'attention sur les violations systémiques et documentées des droits de la personne découlant des approches de la migration de main-d'œuvre qui reposent sur des modèles axés sur l'employeur positionnant ainsi les employeurs en tant que gardiens - une approche actuellement privilégiée par le gouvernement canadien. Nous soulignons en particulier les préjudices causés par :

- **L'admission d'individus dans le pays avec des autorisations de travail restrictives**
- **La privatisation des processus de recrutement et de parrainage**
- **L'absence d'accès ou l'accès conditionnel au statut permanent**
- **L'absence de procédures de régularisation du statut juridique accessibles et inclusives**

Ce document présentera également des alternatives politiques qui rendraient les programmes de migration de main-d'œuvre compatibles avec les droits humains fondamentaux des travailleur·ses im·migrant·es¹, en particulier avec le droit d'accès à la justice, et qui protégeraient contre les risques de travail forcé, de servitude pour dettes, de traite des êtres humains ou d'autres formes d'esclavage moderne.

¹ **Note sur la terminologie :** Le terme « im·migrant·e » est utilisé pour refléter le fait que de nombreuses personnes qui viennent au Canada dans le cadre de programmes de migration de main-d'œuvre dits « temporaires » le font avec l'intention de s'installer de manière permanente. Cette terminologie remet en question la notion selon laquelle ces travailleur·ses sont par nature transitoires ou périphériques. Elle reconnaît également que le Canada lui-même a parfois encouragé l'établissement à long terme par le biais de parcours « en deux étapes » accessibles aux personnes admises sur la base d'autorisations de travail temporaires et restrictives.

À propos des organisations soumissionnaires



L'Association pour les Droits des Travailleur·ses de Maison et de Ferme (DTMF), promeut et défend les droits fondamentaux des travailleur·ses employé·es dans les secteurs du travail de soins et de l'agriculture, en particulier celles et ceux employé·es avec un statut d'immigration précaire, par le biais d'initiatives de recherche, d'éducation, de plaidoyer et d'action juridique.



The Centre

Le Centre canadien pour mettre fin à la traite des personnes (Le Centre) est une organisation caritative nationale qui se consacre à l'élimination de tous les types de traite des êtres humains au Canada. Le Centre s'efforce de faire évoluer le système en collaborant avec diverses parties prenantes, notamment les chefs de file des survivant·es, tous les niveaux de gouvernement, les entreprises du secteur privé et les prestataires de services de première ligne, afin de faire progresser les meilleures pratiques et d'éliminer les efforts redondants dans l'ensemble du Canada. Le Centre gère la ligne téléphonique canadienne sur la traite des êtres humains, un service confidentiel et multilingue, accessible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, qui met les victimes et les survivant·es en contact avec les services sociaux et/ou les forces de l'ordre, s'ils le souhaitent.



Le Centre des travailleurs et travailleuses immigrants (IWC-CTI) est une organisation communautaire québécoise qui soutient les travailleur·ses migrant·es, immigrant·es et racisé·es et défend leurs droits depuis 2000.



Legal Assistance of Windsor (LAW) est une clinique juridique communautaire interdisciplinaire qui travaille avec des personnes et des communautés vulnérables et marginalisées à Windsor/Essex, en Ontario. LAW intègre la pratique du travail juridique et social et engage les individus et les communautés dans le développement de stratégies pour un système de justice sociale plus équitable. Depuis plus de 20 ans, LAW fournit des informations juridiques, des services de représentation, de défense et de soutien aux travailleur·ses im·migrant·es et aux personnes exploitées ou victimes de la traite.



Le Centre de justice pour les migrants Madhu Verma se consacre à la promotion de la justice pour les migrant·es et au soutien des migrant·es en situation précaire au Nouveau-Brunswick, notamment les travailleur·ses migrant·es, les demandeurs d'asile, les étudiant·es international·es et les personnes en situation irrégulière.

Introduction

Depuis le milieu du XXe siècle, le Canada s'appuie sur des programmes d'admission liés à l'employeur pour employer des travailleur·ses im·migrant·es dans les secteurs du travail de soins et de l'agriculture.² Au cours des dernières décennies, le gouvernement fédéral a considérablement élargi l'utilisation de ces programmes pour admettre un grand nombre de personnes à des fins d'emploi dans divers secteurs. Bien que ces programmes soient souvent présentés comme des solutions temporaires aux besoins de main-d'œuvre à court terme du pays, ils constituent une réserve permanente et à grande échelle de travailleur·ses captif·ves, liés à l'employeur, pour un nombre croissant d'employeurs et de secteurs au Canada.³

Bien que les personnes admises au Canada dans le cadre de programmes d'admission liés à l'employeur bénéficient, en théorie, des mêmes protections en matière de travail et des mêmes droits formels que les citoyen·nes et les résident·es permanent·es, la structure de ces programmes compromet gravement leur capacité à exercer ces droits.

Autorisations de travail restrictives : La servitude sanctionnée par l'État

Les autorisations restrictives, comme les permis de travail spécifiques à un employeur, subordonnent le droit d'un·e travailleur·se à gagner sa vie dans le pays au maintien d'une relation avec un employeur ou un groupe d'employeurs spécifiques autorisés par l'État. Étant donné que le permis de travail n'est valable que pour un employeur ou un groupe d'employeurs spécifique, la cessation de la relation de travail entraîne la révocation immédiate du droit de gagner sa vie dans le pays. De ce fait, les travailleur·ses titulaires de permis de travail restrictifs ont une capacité limitée à faire valoir leurs droits légaux, à se plaindre ou à demander une réparation juridique contre les employeurs-agents abusifs, car cela met en péril leur droit de gagner leur vie dans le pays. Les travailleur·ses qui déposent des plaintes, mais ne parviennent pas à être embauchés par un autre employeur autorisé, à temps pour renouveler leur statut, sont contraints de quitter le pays, ce qui rend extrêmement difficile la poursuite de leur plainte et l'obtention d'une réparation significative.⁴

Il n'est donc pas surprenant que les pratiques d'exploitation et de coercition soient répandues dans l'emploi légal et autorisé par le gouvernement des ressortissants étrangers au Canada.⁵ Les autorisations d'emploi qui restreignent la liberté des travailleur·ses sur le marché du travail sont associées à des risques plus élevés d'abus de la part de l'employeur, de vol de salaire, de harcèlement psychologique, physique et sexuel, d'agression, de viol, ainsi que de maladies, d'accidents et de décès liés au travail.⁶ Elles sont également associées à des logements insalubres et surpeuplés, ainsi qu'au contrôle exercé par l'employeur sur la vie privée et les déplacements des travailleur·ses en dehors des

² Nalinie Mooten, "Racism, Discrimination and Migrant Workers in Canada: Evidence from the Literature Policy Research, Research and Evaluation Branch" (2021) Ottawa: Refugees and Citizenship Canada at 47.

³ Statistics Canada, *Research to Insights: Immigration as a Source of Labour Supply* (Presentation) (Ottawa: Statistics Canada, 2022) <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-631-x/11-631-x2022003-eng.htm>.

⁴ Bethany Hastie, "The Inaccessibility Of Justice For Migrant Workers: A Capabilities-Based Perspective" (2017) 34:2 Windsor YB Access Just 20.

⁵ Un examen des cas documentés sur une période de quinze ans où l'exploitation du travail s'est combinée à la coercition au Canada a conclu que « le trafic de main-d'œuvre se produit fréquemment dans des secteurs d'emploi légaux, sous le couvert légitime du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) ». Voir Jesse Beatson et al., "[The Intersection of Exploitation and Coercion in Cases of Canadian Labour Trafficking](#)" (2017) 26:1 Journal of Law and Social Policy at 143.

⁶ Verity Stevenson, "Quebec seeing rise in injured temporary foreign workers hired to fill labour gaps", CBC News (1 March 2023), online: <<https://www.cbc.ca/news/canada/montreal/temporary-foreign-workers-accidents-doubled-1.6764416>>.

heures de travail.⁷ En outre, ces autorisations sont associées à des risques plus élevés de se retrouver dans un travail sans papiers, avec un statut juridique irrégulier et dans des conditions de servitude pour dettes, de traite des êtres humains et d'autres formes d'esclavage moderne.⁸

Comme le confirme la jurisprudence américaine, en interférant avec la capacité des travailleur·ses à démissionner, ces autorisations placent *de facto* les im·migrant·es dans une situation légale de servitude.⁹ Ces autorisations de travail ont été qualifiées de « forme moderne d'esclavage » dans une décision unanime de la Cour suprême en 2006.¹⁰ En 2022, les travailleurs agricoles migrants jamaïcains de l'Ontario ont écrit une lettre ouverte dénonçant le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) comme une forme d'esclavage systématique.¹¹ À la suite de ses visites au Canada en 2023 et en Australie en 2024, le rapporteur spécial des Nations unies sur les formes contemporaines d'esclavage, Tomoya Obokata, a déclaré que « les régimes de permis de travail spécifiques à l'employeur, y compris certains programmes de travailleurs étrangers temporaires, rendent les travailleurs migrants vulnérables aux formes contemporaines d'esclavage (...)¹² ».

Recrutement et parrainage privatisés : Risque de servitude et d'endettement imposé par l'État

Dans nombre de ses programmes de migration de main-d'œuvre « temporaire », le Canada a délégué à des employeurs privés (ou à des agences agissant en leur nom) la responsabilité de sélectionner, de parrainer et de faciliter l'intégration des personnes qui migrent dans le cadre de ces programmes. Les employeurs, qui travaillent souvent par l'intermédiaire d'agent·es privé·es tel·les que des recruteur·rices, ont ainsi le pouvoir de déterminer quelles personnes seront en mesure d'obtenir un permis de travail (les employeurs sont souvent également chargés d'aider les travailleur·ses à s'y retrouver dans la procédure).

La *privatisation du parrainage* a entraîné l'apparition d'innombrables tiers privés qui aident les employeurs à assumer ces responsabilités – agent·es de recrutement, consultant·es en immigration, agent·es de placement, agent·es de voyage, etc. Parfois, un·e seul·e intermédiaire gère l'ensemble du processus. Le plus souvent, les employeurs sont assistés par un réseau de divers tiers, en particulier pour les questions de recrutement ou de conseil en immigration.

⁷ C. Susana Caxaj & Anelyse Weiler, "For migrant farm workers, housing is not just a determinant of health, but a determinant of death." *The Conversation* (12 July 2022), online:

<<https://theconversation.com/for-migrant-farm-workers-housing-is-not-just-a-determinant-of-health-but-a-determinant-of-death-186043>>.

⁸ Voir e.g. U.S. Department of State, 2022 Trafficking in Persons Report (2022); Jesse Beatson et al, "The Intersection of Exploitation and Coercion in Cases of Canadian Labour Trafficking" (2017) 26:1 Journal of Law and Social Policy.

⁹ James Gray Pope, "Contract, Race and Freedom of Labor in the Constitutional Law of 'Involuntary Servitude'" (2010) 119 Yale LJ 1474.

¹⁰ *Kav LaOved Worker's Hotline v. Government of Israel* (2006), HCJ 4542/02.

¹¹ Ali Raza, "Jamaican migrant workers in Ontario pen open letter likening conditions to 'systematic slavery'", CBC News (20 August 2022), online: <<https://www.cbc.ca/news/canada/toronto/jamaican-migrant-workers-open-letter-1.6557678>>.

¹² Office of the High Commissioner for Human Rights (2023), Canada: Anchor the fight against contemporary forms of slavery in human rights, a UN expert urges, at

<https://www.ohchr.org/en/press-releases/2023/09/canada-anchor-fight-against-contemporary-forms-slavery-human-rights-un>; United Nations Human Rights Council (UNHRC) Report of the Special Rapporteur on contemporary forms of slavery, including its causes and consequences Tomoya Obokata (22 July 2024), at [UN Doc A/HRC/57/46/Add.1](https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/slavery/sr/statements/2024-11-27-eom-australia-sr-slavery-en.pdf); United Nations Human Rights Council (UNHRC), United Nations Special Rapporteur on contemporary forms of slavery, including its causes and consequences Professor Tomoya Obokata Country visit to Australia 14– 27 November 2024, at <https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/slavery/sr/statements/2024-11-27-eom-australia-sr-slavery-en.pdf>.

La délégation du rôle de parrainage aux employeurs s'accompagne de la responsabilité, prévue par diverses politiques fédérales et provinciales, de couvrir non seulement les coûts administratifs liés au parrainage, mais aussi les frais des services de recrutement privés. Dans certains cas, les employeurs sont également chargés d'organiser et de couvrir les frais de transport et/ou de logement des travailleur·ses.

Le contrôle exercé par les employeurs sur l'accès aux permis de travail leur permet, ainsi qu'aux recruteur·rices privé·es, aux agences, aux consultant·es et aux autres tiers agissant en leur nom, d'extorquer de l'argent aux candidat·es à l'immigration et aux travailleur·ses im·migrant·es, tant à l'étranger qu'au Canada.¹³ Bien qu'il existe des règles interdisant de facturer des frais de recrutement et, dans certains cas, des frais de transport aux travailleur·ses, des échappatoires subsistent pour les frais de conseil en immigration, les microcrédits, les services d'intégration sociale et l'aide au logement. Ces « services supplémentaires » servent souvent de couverture pour soutirer des frais exorbitants, parfois à l'avance, avant le départ, et d'autres fois par le biais de plans de paiement après l'arrivée. En conséquence, de nombreux·ses travailleur·ses se retrouvent pris au piège de la servitude pour dettes, parfois même avant de commencer à travailler au Canada.

Les employeurs tirent parti de leur rôle de commanditaires pour supprimer l'exercice des droits, y compris le droit à la négociation collective.¹⁴ Dans le cadre du programme canadien de travailleurs agricoles saisonniers (PTAS), cette dynamique a été institutionnalisée par la procédure annuelle de « désignation » des travailleur·ses à l'emploi, qui donne aux employeurs toute latitude pour décider qui se verra son permis de travail renouvelé par l'agence des employeurs et leur permet de dresser une liste noire des travailleur·ses.

Les acteur·rices privé·es qui fournissent des services de recrutement, de voyage, de placement et d'immigration privilégient les intérêts des employeurs au détriment des droits, des préférences ou du bien-être des travailleur·ses. Ces services sont structurés de manière à contrôler la mobilité et le comportement des travailleur·ses, à s'assurer que la main-d'œuvre migrante est fournie « juste à temps » ou pour répondre à toute autre demande de l'employeur, ainsi qu'à faciliter l'expulsion et l'inscription sur liste noire des travailleur·ses qui tentent de faire valoir leurs droits, y compris les travailleur·ses blessé·es ou malades qui tentent d'accéder aux prestations d'indemnisation des accidents du travail et aux traitements médicaux.¹⁵

Pas d'accès ou accès conditionnel au statut permanent : Risque de servitude et d'endettement imposé par l'État

De nombreuses personnes admises sur la base d'autorisations de travail restrictives se voient refuser la reconnaissance de leur statut permanent en raison de leur catégorie d'emploi, de leur secteur ou de leur profession. Sans statut permanent, la possibilité de vivre et de travailler au Canada est précaire. Les travailleur·ses qui tombent malades ou se blessent peuvent ne pas être en mesure de conserver leur

¹³ Dalia Gesualdi-Fecteau et al, *A Story of Debt and Broken Promises? The Recruitment of Guatemalan Migrant Workers in Quebec*, 2017 30-2 *Revue québécoise de droit international* 95, 2017 CanLII Docs 438, <<https://canlii.ca/t/2f3v>>, retrieved on 2025-04-23.

¹⁴ En 2014, le BC Labour Relations Board a constaté que des fonctionnaires consulaires mexicains, en collaboration avec des employeurs canadiens, avaient inscrit sur une liste noire des travailleurs agricoles saisonniers mexicains soupçonnés de soutenir les efforts de syndicalisation. Ces travailleurs se sont ensuite vu interdire de revenir au Canada dans le cadre du PTAS. Voir *Certain Employees of Sidhu & Sons Nursery Ltd v Sidhu & Sons Nursery Ltd*, 2014 CanLII 12415 (BC LRB), <<https://canlii.ca/t/g68b5>>.

¹⁵ Jenna L Hennebry & Gabriel Williams, “Making vulnerability visible: medical repatriation and Canada's migrant agricultural workers” (2015) 187:6 CMAJ 391, DOI: <https://doi.org/10.1503/cmaj.141189>.

statut, ce qui leur fait perdre l'accès aux services essentiels, y compris les soins de santé. Il en va de même si leurs droits sont violés : ils peuvent ne pas être en mesure de conserver leur statut et d'accéder à la justice et à la réparation dans le pays. En fait, outre les autorisations de travail restrictives, le rapporteur spécial des Nations unies sur les formes contemporaines d'esclavage a également identifié les obstacles à l'accès à un statut juridique permanent comme un facteur clé facilitant l'abus systémique des travailleur·ses im·migrant·es au Canada.¹⁶

Lorsque les travailleur·ses bénéficient d'un accès conditionnel au statut permanent, les conditions imposées les obligent à rester dans des arrangements abusifs et les empêchent d'accéder de manière significative à la justice et à la réparation dans le pays pendant les mois/années de la procédure de confirmation du statut permanent. En particulier, l'accès au statut permanent dépendant de l'employeur ou de l'emploi décourage les travailleur·ses d'exercer leurs droits ou de déposer des plaintes afin de ne pas compromettre ou retarder leur accès au statut permanent. Les travailleur·ses qui ont besoin du soutien ou de la coopération de leur employeur pour accéder au statut permanent subissent de fortes pressions pour acquiescer aux demandes déraisonnables, voire illégales, de leur employeur.¹⁷ Lorsque l'accès au statut est conditionné à l'accumulation d'une certaine expérience professionnelle, les travailleur·ses restent sur des lieux de travail abusifs, même au péril de leur santé et de leur sécurité.

Dans de nombreux cas, des conditions d'éligibilité supplémentaires, telles que la maîtrise de la langue, l'éducation, la santé médicale ou les seuils financiers, excluent les personnes de l'accès au statut, en dépit de leur résidence de longue durée, de leur travail et de leurs liens communautaires établis.

Pas de procédures de régularisation accessibles et inclusives

Le statut juridique temporaire est intrinsèquement précaire. Les personnes perdent facilement leur statut pour diverses raisons, souvent indépendantes de leur volonté, telles que la fraude du recruteur, la négligence de l'employeur ou des erreurs administratives. Dans de nombreux cas, les travailleur·ses perdent leur statut légal après avoir quitté un emploi autorisé pour échapper à la violence, au harcèlement ou à des conditions de travail dangereuses.¹⁸

Une fois le statut perdu, il est extrêmement difficile, voire impossible, de le retrouver, car les règles actuelles offrent peu d'options pour se remettre en conformité.¹⁹ Ainsi, les autorisations de travail restrictives et les obstacles au statut permanent ont conduit à un nombre exponentiel de personnes au Canada perdant leur statut et forcées de choisir entre quitter le pays et risquer de ne pas pouvoir revenir ou rester sans statut.

¹⁶ United Nations Human Rights Council (UNHRC) Report of the Special Rapporteur on contemporary forms of slavery, including its causes and consequences Tomoya Obokata (22 July 2024) [UN Doc A/HRC/57/46/Add.1](#).

¹⁷ Une enquête menée en 2019 par le Globe and Mail a révélé que les employeurs profitent de leur contrôle sur l'accès au statut permanent pour facturer des frais exorbitants en échange de l'offre d'emploi ou de la confirmation de l'expérience professionnelle dont le travailleur a besoin pour demander le statut permanent voir Kathy Tomlinson, "Employers taking cash from foreign workers seeking permanent resident status in Canada", *The Globe and Mail* (31 May 2019), online: <https://www.theglobeandmail.com/canada/article-employers-taking-cash-from-foreign-workers-seeking-permanent-resident/>.

¹⁸ Comité des femmes de l'Association des travailleuses et travailleurs d'agences de placement (ATTAP), *Femmes sans statut et harcèlement sexuel au travail: Nous exigeons plus de protection* (Avril 2022), online: <http://iwc-cti.ca/wp-content/uploads/2023/06/Memoire-harcelement-sexuel-Fr.pdf>.

¹⁹ Au Canada, les personnes qui perdent leur statut juridique temporaire peuvent demander le rétablissement de leur statut dans les 90 jours suivant la perte de celui-ci. Toutefois, cette procédure est discrétionnaire et limitée : les demandeurs doivent satisfaire à tous les critères d'admissibilité de leur autorisation initiale et ne peuvent ni travailler ni étudier dans l'attente d'une décision.

Les personnes sans statut sont confrontées à des risques constants d'application des lois sur l'immigration, y compris la détention, l'expulsion et l'inadmissibilité à long terme. Elles se voient souvent refuser l'accès aux services essentiels, tels que les soins de santé, les protections juridiques et les aides sociales, ce qui aggrave les conséquences physiques et mentales de la peur, de l'isolement et du stress chronique. L'absence de statut légal enhardt également les employeurs, les propriétaires et les trafiquants abusifs, qui savent que les personnes sans papiers sont moins enclines à signaler les violations de leurs droits par crainte d'être dénoncées ou expulsées.

Alternatives politiques à l'admission liée à l'employeur : Des programmes de migration de main-d'œuvre compatibles avec les droits de la personne

Au cours de la dernière décennie, le gouvernement fédéral du Canada a mis en œuvre diverses réformes superficielles et des mesures de fortune, notamment la supervision par des agent·es du gouvernement étranger, des initiatives d'information juridique, ainsi que l'accès à un permis de travail ouvert d'un an en cas d'abus confirmé par un·e agent·e fédéral·e de l'immigration. Toutes ces mesures n'ont pas réussi à empêcher les violations systémiques des droits des travailleur·ses im·migrant·es par les employeurs, car les structures qui empêchent les travailleur·ses de faire valoir leurs droits sont restées en place.²⁰

Les programmes de migration de main-d'œuvre devraient plutôt intégrer les alternatives politiques suivantes afin de prévenir les conditions de non-liberté et de sauvegarder les droits fondamentaux, y compris le droit d'accès à la justice.

- 1. Le recrutement pour la migration de la main-d'œuvre devrait être associé à des quotas annuels et mis en œuvre par le biais de programmes bilatéraux de recrutement, de microcrédit, de placement initial, d'aide à l'immigration et de transport international.**

Le parrainage privatisé des travailleur·ses migrant·es permet des violations généralisées des droits, permettant aux employeurs et à leurs agent·es d'extorquer des frais, de supprimer l'exercice des droits, de restreindre la mobilité et d'inscrire les travailleur·ses sur des listes noires. Le parrainage des travailleur·ses im·migrant·es et de leurs familles devrait être pris en charge par les agences publiques concernées plutôt que par des employeurs spécifiques. L'admission par le biais de programmes de migration de main-d'œuvre devrait être guidée par des objectifs annuels fixés par un organisme d'État, basés sur des quotas de compétences et élaborés en consultation avec les syndicats, les détenteur·rices de permis actuels et les groupes d'employeurs.

Lorsque les employeurs financent les coûts et les services liés à la migration internationale et que ces services sont fournis par des agent·es privé·es, cela facilite la servitude pour dettes et la servitude des travailleur·ses, et renforce les déséquilibres de pouvoir dans la relation de travail. Ces coûts et services devraient plutôt être couverts ou offerts par la cogestion bilatérale de programmes gérés et financés par l'État pour le recrutement international, le microcrédit, le placement, l'aide à l'immigration, le transport et l'intégration. Pour réduire le risque de servitude pour dettes et d'esclavage moderne, les pays de destination devraient financer les premières étapes du processus de migration et y participer activement, notamment en mettant en place à l'étranger des programmes de prémigration fondés sur les droits.

²⁰ Eric Tucker, Sarah Marsden and Leah F. Vosko, "Federal Enforcement of Migrant Workers' Labour Rights in Canada: A Research Report" (2020). Articles & Book Chapters. 2795. https://digitalcommons.osgoode.yorku.ca/scholarly_works/2795.

2. Toutes les personnes sélectionnées pour être admises dans un pays dans le cadre d'un programme de migration de main-d'œuvre devraient se voir délivrer des permis de travail ouverts pluriannuels et à entrées multiples, avec accès aux permis de travail et d'études ouverts pour les membres de leur famille, et bénéficier d'un accès inconditionnel²¹ aux procédures de reconnaissance du statut permanent à l'arrivée²² (ou avant l'arrivée), ainsi qu'aux procédures de régularisation en cours.

L'accès au statut permanent doit être multiple afin de tenir compte des délais divers et variables des travailleurs internationaux et de leurs familles, ainsi que de leur capacité à s'installer. Lorsqu'un État autorise des personnes à entrer dans le pays avant que leur statut juridique permanent ne soit confirmé, cela leur permet de commencer à travailler et à s'intégrer dans leur nouvelle communauté plus rapidement que s'ils devaient attendre à l'étranger que la procédure de confirmation de leur statut soit finalisée. L'accès à des permis de travail ouverts et la possibilité de demander un statut permanent à l'arrivée, ou en même temps que la demande de permis de travail, combinent les avantages d'une admission accélérée avec la protection des droits fondamentaux et le respect de l'autonomie personnelle. En outre, cela permettrait à ceux qui considèrent leur séjour comme réellement temporaire de ne pas accomplir les procédures de reconnaissance du statut permanent, s'ils le souhaitent.

Cependant, tout programme d'admission accélérée devrait respecter pleinement le droit des travailleur·ses im·migrant·es à démissionner et à changer d'employeur, en leur accordant la même liberté sur le marché du travail qu'aux citoyen·nes et aux personnes bénéficiant d'un statut permanent. Les États violent les droits de la personne fondamentaux lorsqu'ils s'appuient sur des politiques restrictives qui obligent les travailleur·ses im·migrant·es à rester dans des emplois, des secteurs ou des régions spécifiques pour répondre aux besoins de main-d'œuvre. Les gouvernements devraient plutôt s'efforcer d'aider les employeurs à attirer et à retenir les travailleur·ses, y compris les travailleur·ses im·migrant·es, grâce à des politiques incitatives qui améliorent la qualité, les conditions et l'attrait des professions essentielles.

Il devrait également exister des mécanismes accessibles et permanents permettant aux personnes de régulariser leur statut juridique lorsque leur statut temporaire expire avant que leur statut permanent ne soit confirmé. Les manquements aux règles d'immigration ne doivent pas conduire à une exclusion à long terme ni empêcher les personnes d'exercer leurs droits et de rester dans le pays.

3. Les services de placement initial et les transitions professionnelles ultérieures devraient être gérés par l'État du pays de destination, et ce exclusivement pour les candidat·es ou titulaires de permis de travail dans les professions à bas salaires.

Afin de protéger les travailleur·ses contre les fraudes et les abus, et de réduire le risque de traite des personnes, des services de placement spécialisés – tant pour le premier emploi que pour tout changement d'emploi ultérieur – devraient être fournis gratuitement à tou·tes les candidat·es à

²¹ Lorsque l'accès au statut dépend de la coopération de l'employeur ou même d'une certaine expérience professionnelle, cela crée un grave déséquilibre de pouvoir dans les relations de travail, favorise des conditions de servitude pour dettes et décourage les travailleurs de faire valoir leurs droits. Les exclusions fondées sur la langue, l'éducation, la santé ou les seuils de revenus sont arbitraires et hypocrites lorsque des personnes sont autorisées à entrer dans le pays pour travailler, payer des impôts et contribuer, mais se voient refuser le statut permanent sur la base de critères qui n'ont rien à voir avec leur capacité pratique à s'intégrer.

²² Les retards inutiles dans la confirmation du statut juridique permanent doivent être évités autant que possible. Exiger des personnes qu'elles attendent un certain temps ou qu'elles accumulent de l'expérience professionnelle avant de pouvoir demander un statut prolonge la période pendant laquelle les personnes sont soumises au stress, à la précarité et aux vulnérabilités du statut juridique temporaire.

l'immigration sélectionné·es, aux nouvel·les arrivant·es et aux citoyen·nes ou résident·es permanent·es intéressé·es par l'État du pays de destination.

4. Les programmes d'intégration communautaire – y compris l'aide à l'hébergement initial et l'accès aux abris d'urgence – devraient être entièrement financés par l'État et accessibles aux travailleur·ses im·migrant·es.

Lorsque les employeurs sont chargés de faciliter l'installation des travailleur·ses et l'accès aux services essentiels, ils renforcent la dépendance et permettent le contrôle, ce qui nuit à l'autonomie des travailleur·ses et à leur capacité à exercer leurs droits. L'aide à l'installation devrait être fournie par le biais de services communautaires financés par l'État qui offrent un accès indépendant au logement, au transport, aux soins de santé et à l'assistance juridique – des ressources essentielles pour permettre aux travailleur·ses im·migrant·es d'échapper aux abus, de faire valoir leurs droits et de se construire une vie stable.

5. L'offre de contrats d'emploi ou de placement aux candidat·es ou aux détenteur·rices de permis de travail qui impliquent une dette ou toute autre forme de clause restrictive devrait être interdite par le droit pénal.

Ces types de clauses facilitent l'exploitation et la coercition, car les travailleur·ses se sentent obligés de rester dans des conditions d'emploi abusives pour rembourser la dette, par crainte de sanctions financières ou de conséquences éventuelles sur leur statut juridique. En interdisant et en pénalisant de telles clauses contractuelles, l'État peut veiller à ce que les travailleur·ses puissent exercer librement leurs droits et réduire les conditions structurelles qui favorisent le travail forcé et la traite des personnes.

6. Les processus de recrutement et d'emploi devraient inclure des mécanismes de responsabilité conjointe entre les employeurs et les agents, ainsi qu'entre les agents eux-mêmes, avec une réglementation et un contrôle robuste de la part de l'État.

Il convient d'établir et d'appliquer des cadres réglementaires robustes qui garantissent la responsabilité conjointe des employeurs et des agences en ce qui concerne les pratiques frauduleuses, les fausses déclarations et les abus tout au long du processus de recrutement et d'emploi. Les mécanismes d'application actuels permettent souvent aux employeurs de rejeter la responsabilité sur les agences des pays d'origine, alors même que les employeurs des pays de destination bénéficient directement de ces accords d'exploitation.