

LUXES OU DROITS FONDAMENTAUX?

PERMIS OUVERT, FAMILLE, STATUT PERMANENT
ET SOUTIEN AUX TRAVAILLEUR·SES
IM-MIGRANT·ES

Eugénie Depatie-Pelletier, DTMF
Nisrine Al Honsali, DTMF



Crédits

Direction, analyse et rédaction : Eugénie Depatie-Pelletier et Nisrine Al Honsali

Collecte de données empiriques : Marie-Éveline Touma et Nisrine Al Honsali

Recherche : Eugénie Depatie-Pelletier et Raphaëlle Jacques

Révision linguistique : Axelle Berthiaume

Graphisme et mise en page : Sylvie Saint-Jacques

Contact

Eugénie Depatie-Pelletier, Directrice de la recherche, Association pour les Droits des Travailleur·ses de Maison et de Ferme|DTMF, eugenie.depatie-pelletier@dtmf-rhfw.org

Remerciements

Nous tenons à remercier infiniment, en particulier, toutes les personnes qui ont accepté d'être interviewée dans le cadre de ce projet de recherche. Leur disponibilité et leurs témoignages ont une valeur inestimable pour l'avancement des connaissances en matière d'impact du cadre de l'immigration sur l'exercice des droits. Nous tenons également à remercier spécialement Danièle Bélanger et Guillermo Candiz de la Chaire de recherche du Canada sur les dynamiques migratoires mondiales (DYMIG), ainsi que Véronique Tessier du RATTMAQ, pour un soutien institutionnel et communautaire essentiel au succès du projet. Nous tenons également à souligner les contributions exceptionnelles de Hannah Deegan, Conseillère au plaidoyer chez DTMF, et de Myriam Dumont-Robillard, Professeure à la Faculté de Droit de l'Université de Montréal, à plusieurs niveaux de la multi-analyse ici développée. Cette recherche a été soutenue financièrement par l'Association pour les Droits des Travailleur·ses de Maison et de Ferme|DTMF, la Chaire de recherche du Canada DYMIG, ainsi que par le Conseil de recherche en sciences humaines du Canada (CRSH), que nous remercions également chaleureusement. Cette étude a été réalisée dans le cadre du PARTenariat sur les migrants Temporaires en EMPloi (PARTEMP).

Résumé

Au Canada comme ailleurs, les programmes d'admission sous permis temporaire de travail sont désormais une partie centrale de la politique d'immigration. Parfois, les travailleur·ses (im)migrant·es admis·es au pays en vertu d'une autorisation temporaire se voient octroyer un permis ouvert, reconnaissant la liberté sur le marché du travail. Mais au contraire, à d'autres (im)migrant·es on impose des autorisations liées à des employeurs-sponsors spécifiques – en plus de les exclure (pour une durée indéterminée sinon à jamais) de l'application des politiques d'unification familiale et/ou de reconnaissance du statut légal permanent. Ainsi, pour ces travailleur·ses (im)migrant·es, l'exercice des droits en général est restreint au pays – ainsi que plusieurs droits fondamentaux tel que le droit de ne pas être tenu·e en condition de servitude et, plus largement, à la liberté et à la sécurité-vie. Dans ce contexte, deux questions de recherche ont été posées : est-ce qu'avoir un permis de travail ouvert est essentiel aux travailleur·ses (im)migrant·es pour permettre l'exercice des droits en général et minimiser en particulier les risques de servitude et d'autres atteintes à la liberté et à la sécurité-vie ? Et, si oui, est-ce qu'un permis ouvert est suffisant pour assurer le respect de ces droits fondamentaux, ainsi que celui d'accéder à la justice ? Utilisant une méthodologie multidisciplinaire mixte (méta-analyse, analyse constitutionnelle et analyse qualitative – 30 entrevues avec titulaires de permis restrictifs et ouverts), notre recherche confirme que (I) le permis de travail ouvert constitue une condition essentielle à l'exercice des droits au pays, mais que cette mesure est insuffisante pour assurer le respect par l'État des droits fondamentaux et notamment du droit d'accéder à la justice. Plus précisément, (II) le sponsorship bi-gouvernemental (notamment programmes de recrutement, micro-crédit, placement et intégration), (III) la protection du droit à la vie privée et familiale, ainsi que (IV) la reconnaissance sans délai du statut permanent pour les nouveaux travailleur·ses, constituent des protections additionnelles essentielles - tant à la capacité d'exercice des droits qu'afin d'assurer l'applicabilité des lois, l'intégrité de l'État de droit et les conditions de travail et de vie décentes pour tou·tes.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	5
METHODOLOGIE	6
1. PERMIS DE TRAVAIL OUVERT : PRIVILEGE OU PROTECTION ESSENTIELLE ?	8
1.1. ORIGINES DES AUTORISATIONS DE TRAVAIL RESTRICTIVES POUR CERTAIN·ES (IM)MIGRANT·ES	8
1.2. POLITIQUE D'AUTORISATIONS AU TRAVAIL RESTRICTIVES ET OUVERTES	13
1.3. PERMIS RESTRICTIFS VS OUVERTS : IMPACTS SYSTEMIQUES SUR LES DROITS	15
1.4. PERMIS RESTRICTIFS VS OUVERTS : EXERCICE DES DROITS A L'ECHELLE HUMAINE	29
1.4.1. <i>Exercice du droit à la liberté et à la sécurité-vie</i>	29
1.4.1.1. Droit à la liberté physique/liberté de mouvement	29
1.4.1.2. Droit à la sécurité psychologique	31
1.4.1.3. Droit à la sécurité physique/à la vie	35
1.4.1.4. Droit à la liberté/capacité à faire des choix personnels fondamentaux	39
1.4.2. <i>Exercice général des droits et négociation de conditions décentes</i>	40
1.4.3. <i>Au-delà du permis : l'obligation d'un sponsorship d'employeur(s)</i>	43
2. PERMIS DE TRAVAIL OUVERT : SUFFISANT POUR LES DROITS FONDAMENTAUX ?	47
2.1. SPONSORSHIP D'EMPLOYEUR(S)-AGENT(S) VS SPONSORSHIP BI-GOUVERNEMENTAL	47
2.1.1. <i>Sponsorship privé: servitude implicite ou formelle</i>	48
2.1.1.1. Origines du cadre du sponsorship d'employeur(s)-agent(s)	48
2.1.1.2. Politique du sponsorship d'employeur(s)-agent(s)	50
2.1.1.3. Impact indirect : facilitation des pratiques de recrutement-placement abusives	52
2.1.1.4. Impact direct : servitude implicite	68
2.1.2. <i>Sponsorship bi-gouvernemental</i>	74
2.1.2.1. Sponsorship bi-gouvernemental et permis de travail	74
2.1.2.2. Sponsorship gouvernemental pour le statut permanent	79
2.2. DÉNI VS PROTECTION DU DROIT À LA VIE PRIVÉE ET FAMILIALE	80
2.2.1. <i>Déni du droit à la famille : atteinte à la sécurité psychologique</i>	81
2.2.1.1. Origines de la négation du droit à la famille au Canada	81
2.2.1.2. Politique de restriction à l'accompagnement, la vie privée et la sortie du pays	82
2.2.1.3. Impact indirect : abus systémique, marchandisation du sexe et discrimination	85
2.2.1.4. Impact direct : atteinte à l'intégrité psychologique	90
2.2.2. <i>Protection du droit des TMT à la privée et familiale</i>	93
2.2.2.1. Universalisation du programme de permis de travail pour conjoint·es et enfants	93
2.2.2.2. Accès à du micro-crédit et programme d'intégration adaptés	93
2.2.2.3. Droit de quitter le pays (et d'y revenir) et accès hors territoire aux bénéficiaires	95
2.3. DÉNI VS RECONNAISSANCE D'UN STATUT LÉGAL PERMANENT	95
2.3.1. <i>Déni d'un statut permanent : restriction de l'accès à la justice/État de droit</i>	96
2.3.1.1. Origines des dénis de statut permanent et déportations au profit d'employeurs	96
2.3.1.2. Politique de déni : non-reconnaissance d'un statut permanent	101
2.3.1.3. Impact direct : restriction de la capacité à accéder à la justice	105
2.3.1.4. Impact indirect : atteinte à l'État de droit, la démocratie et l'harmonie sociale	108
2.3.2. <i>Reconnaissance sans délai d'un statut permanent</i>	109
2.3.2.1. Capacité d'accéder à la justice et protection de l'État de droit	109
2.3.2.2. Migrations économiquement, socialement et démocratiquement constructives	110
CONCLUSION	113

Le Rapporteur spécial recommande au Gouvernement canadien d'améliorer la situation des travailleurs migrants, notamment ... de donner à tous les travailleurs de tous les secteurs la possibilité de choisir leur employeur et d'en changer, sans restriction... ; de faire en sorte que tous les travailleurs migrants aient accès à ... la résidence permanente dès leur arrivée ... sans discrimination ; ... de garantir... un logement convenable sans discrimination (...).

Rapporteur de l'ONU sur les formes contemporaines d'esclavages, 2024¹

Introduction

Au Canada, les programmes d'admission sous permis de travail temporaire sont désormais une partie centrale de la politique d'immigration du travail. Parfois, les travailleur·ses (im)migrant·es ² admis·es au pays en vertu d'une autorisation temporaire de travail [ci-après TMT] se voient octroyer un permis ouvert, reconnaissant à l'(im)migrant·e la liberté sur le marché du travail. Mais, certain·es (im)migrant·es sont au contraire lié·es à des employeurs spécifiques par des permis de travail restrictifs. De plus, ils et elles sont exclu·es (pour une durée indéterminée sinon à jamais) des mesures d'unification familiale et/ou de reconnaissance du statut légal³ permanent. Pour ces dernier·es, l'exercice des droits est restreint, en particulier au niveau des droits fondamentaux de ne pas être tenu·e en condition de servitude et, plus largement, à la liberté et à la sécurité-vie⁴.

Dans ce contexte, deux questions de recherche ont été visées par la présente étude :

- (1) Est-ce qu'avoir (I) un permis de travail ouvert est essentiel aux travailleur·ses (im)migrant·es pour l'exercice des droits en général et minimiser en particulier les risques de servitude et d'atteintes à la liberté et à la sécurité-vie ?
- (2) Si oui, est-ce qu'un permis de travail ouvert est suffisant pour assurer le respect ces droits et celui d'accéder à la justice, tout en favorisant des conditions de travail et de vie décentes pour tou·tes ? Et, si non, est-ce que se

¹ Conseil des droits de l'homme de l'ONU (2024), Rapport du Rapporteur spécial sur les formes contemporaines d'esclavage, y compris leurs causes et leurs conséquences, Tomoya Obokata, A/HRC/57/46/Add.1.

² Nous avons décidé d'utiliser le qualificatif « (im)migrant·e », et non par exemple celui de « migrant·e », « étranger·e » et/ou « temporaire », afin de mettre l'accent sur la non-prédétermination du parcours migratoire individuel ; la trajectoire d'un individu quant au caractère permanent, au contraire temporaire ou circulaire n'est ni fixée par un cadre normatif, ni déterminée à l'avance par l'individu lui-même, et est plutôt associable à une combinaison d'éventualités et ainsi matière à précision uniquement des années sinon décennies après l'arrivée initiale dans un nouveau pays.

³ Nous avons décidé d'utiliser la notion de « statut légal », et non par exemple de « statut d'immigration » ou de « statut juridique », afin de mettre l'accent sur la réalité que nous cherchons spécifiquement à évoquer, soit la condition de la relation entre l'individu et la Loi au sens large, et moins l'état de l'individu au sein de son parcours migratoire ou au sein de son parcours d'émancipation auprès de tribunaux ou autre acteur étatique décisionnel.

⁴ Voir sections 1.1.-1.3. ci-après.

confirment aussi essentielles à cet égard en particulier (II) une politique de sponsorship⁵ bi-gouvernemental⁶, (III) la protection du droit à la vie privée et familiale et (IV) la reconnaissance sans délai d'un statut légal permanent ?

Méthodologie

Ainsi, notre étude a visé à vérifier les deux hypothèses de recherche suivantes :

- (1) À moins de détenir (I) un permis de travail ouvert, les TMT voient systématiquement leurs droits fondamentaux entravés notamment leurs droits à la liberté, à la sécurité et de ne pas être asservi.e. – y compris ceux sous permis restreint à un secteur ou indirectement lié à un groupe d'employeurs.
- (2) Un permis de travail ouvert est insuffisant pour garantir les droits, l'accès à la justice et des conditions de travail et de vie décentes pour toutes, car : (II) le sponsorship par l'employeur(s) induit une servitude implicite ou formelle ; (III) le non-respect du droit à la famille nuit à la sécurité psychologique des TMT ; et (IV) la non-reconnaissance d'un statut légal permanent à l'arrivée entrave l'accès à la justice (et, ainsi, l'applicabilité de la Loi et l'intégrité de l'État de droit), ainsi que l'efficacité économique.

Notre cadre théorique repose sur le droit constitutionnel, et plus spécifiquement sur le concept d'obligation légale de l'État de ne pas enfreindre, de manière injustifiée dans une société libre et démocratique, certains droits humains fondamentaux⁷.

Pour vérifier nos hypothèses, nous avons opté pour un cadre de recherche-action qui favorise à amplifier la voix des individus marginalisés, et une méthodologie multidisciplinaire mixte (méta-analyse, analyse qualitative et constitutionnelle) pour le traitement des données suivantes :

⁵ Nous avons décidé d'utiliser la notion de « sponsorship », et non par exemple celle de « parrainage », pour mettre l'accent sur la réalité que nous cherchons spécifiquement à évoquer, soit un cadre facilitateur basé en particulier sur l'investissement financier initial.

⁶ Nous avons décidé d'utiliser le qualificatif « bi-gouvernemental », et non par exemple « bilatéral », pour mettre l'accent sur la réalité que nous cherchons spécifiquement à évoquer, non pas quelque entente internationale avec potentiel de demeurer lettre morte, mais bien la nécessité d'une implication active spécifique des autorités exécutives du pays d'origine et des autorités exécutives du pays de destination.

⁷ Voir notamment Depatie-Pelletier, E. (2018), *Labour Migration Program Declared a "Modern Form of Slavery" under Constitutional Review: Employer-Tying Measure's Impact vs Mythical "Harm Reduction" Policies*, thèse de doctorat en droit, Université de Montréal, 571 p.; Depatie-Pelletier, E. (2025) Permis de travail/embauche pour (im)migrants restreints à des employeurs spécifiques : violation du droit conventionnel/constitutionnel de ne pas être tenu en servitude, dans B. Lavaud-Legendre (Éd.) Externalisation de l'activité dans l'agriculture – De l'opportunité migratoire aux risques d'exploitation?, Mare & Martin, 69-89.

- Cadre normatif applicable aux TMT - droit constitutionnel et de l'(im)migration
- Statistiques canadiennes sur la population de TMT - 2024
- Publications scientifiques et littérature grise sur les régimes d'admission de travailleur-ses (im)migrant-es
- Transcriptions d'entrevues semi-structurées de TMT ayant travaillé au Québec sous permis de travail restrictif ou ouvert
- Jurisprudence et doctrine - droit constitutionnel et de l'(im)migration

Nous avons notamment analysé les données issues de 30 entrevues semi-structurées menées entre 2022 et 2025. Ces entretiens ont été réalisés auprès de 15 personnes ayant travaillé sous permis de travail restrictif (lié à un employeur ou groupe d'employeurs) et de 15 personnes ayant travaillé sous permis de travail ouvert (sous-programme de l'Expérience Internationale Canada, à titre de conjoint, permis post-diplôme et permis post-demande d'asile). Initialement axée sur la région de la Capitale Nationale, la sélection des participants a été étendue à l'ensemble du Québec, incluant Montréal, suite à l'analyse des résultats préliminaires.

En raison de moyens limités, notre objectif initial de réaliser 2 x 20 entrevues (20 haut salaire et 20 bas salaire pour chaque type de permis, avec une analyse axée sur le niveau de salaire) n'a pu être atteint. Néanmoins, les participant-es recruté-es dans les deux groupes interrogés étaient employé-es au Québec dans une variété d'occupations à haut et bas salaires, dans les secteurs suivants :

- Soins de santé (infirmiers, soins RPA, podologie)
- Transformation alimentaire (viande, lait)
- Agriculture (fraises, oignons, bleuets, lait, poulets)
- Sylviculture
- Aménagement paysager
- Marketing
- Services d'entreprises
- Garde d'enfants à domicile
- Météorologie
- Hôtellerie
- Restauration
- Services d'imprimerie
- Animation 3D
- Services de placement
- Services d'entrepôt
- Services communautaires

Par ailleurs, les participant-es interrogé-es, 4 femmes et 26 hommes, provenaient sous permis restrictif du Guatemala, du Mexique, de la Colombie et de la France, et sous permis ouvert de la France, du Venezuela, de la Colombie et du Mexique.

Nos résultats de recherche confirment des tendances générales d'importance capitale. Cependant, une analyse plus poussée s'impose pour évaluer l'impact des

permis de travail en fonction de facteurs de risques précis (salaire, occupation, sexe, pays d'origine). L'impact significatif des différents permis de travail sur d'autres droits et libertés constitutionnelles – notamment le droit à la non-discrimination (selon l'origine nationale/ethnique) et la liberté d'association (pour la négociation des conditions de travail) – a déjà été reconnu⁸. Cependant, les limites de la présente étude n'ont pas permis d'approfondir l'état des connaissances sur ces questions également fondamentales.

1. Permis de travail ouvert : Privilège ou protection essentielle ?

Les TMT au Québec et dans le reste du Canada ont été employés (1.1.) depuis le début de la Nouvelle-France au sein de régimes d'autorisation au travail variés. (1.2.) Aujourd'hui, le cadre normatif fédéral est encore caractérisé par deux larges régimes d'autorisation au travail distincts. Les deux types d'autorisations au travail – restrictive et ouverte - ont (1.3.) des impacts systémiques différents. (1.4.) Au niveau subjectif, nos résultats empiriques confirment également des expériences distinctes pour les détenteur·trices de permis restrictifs et ouverts eut égard à la liberté et à la sécurité-vie, au niveau de l'exercice général des droits et au niveaux des risques de condition moderne de servitude.

1.1. Origines des autorisations de travail restrictives pour certain·es (im)migrant·es

Aux débuts du Canada, malgré les membres des Premières Nations sur le territoire, une (im)migration annuelle se consolida peu à peu, avec un flux important de travailleur·ses (im)migrant·es non libres – intégré·es au pays en parallèle des représentants des autorités et des individus sous statut de marchand, de seigneur ou d'habitant·e/membre du clergé assigné·e à l'une des seigneureries :

En plus du recours aux peuples autochtones dans le cadre de relations ... de type «féodal»... et du système seigneurial ... l'esclavage a également été utilisé... en Nouvelle-France et en Amérique du Nord britannique. ... On recourait aussi... aux engagé·es à contrat. Durant le régime français au Canada, on estime que 40 % des immigrant·es étaient des engagé·es à contrat. ... Bien que les travailleur·euses semblent généralement avoir accepté ces contrats « librement »... une fois engagés, ils devenaient en pratique la propriété de leurs employeurs. ... Sous le régime français, les peines pour désertion étaient sévères. Par exemple, une ordonnance de 1676 stipule que « ... tous les engagés à contrat sont interdits de quitter ou d'abandonner le service de leurs maîtres, sous peine d'être mis au carcan de fer pour la première infraction, et pour la seconde... d'être marqués au fer de la fleur de lys... ». ... Si un·e engagé·e fugitif·ive était

⁸ Voir par ex. Dumont-Robillard, M. (2024), Le statut de travailleur migrant temporaire : exploration des origines et justifications d'un système d'exploitation racialisé, thèse de doctorat, Faculté de droit, Université McGill, 239 p.

capturé·e, la sanction impliquait généralement un prolongement de la durée du contrat.⁹ [Notre traduction et soulignement]

Cependant, à partir de la fin du XVIII^e siècle, alors que le commerce d'esclaves et les flux migratoires associés devenaient de plus en plus controversés en Amérique du Nord, la légitimité de l'intégration sous contrats de servitude commença à être remise en question également :

Les élans égalitaires de la Révolution [américaine] amenèrent plusieurs à remettre en cause la reprise des importations d'esclaves africain·es après la guerre [d'indépendance], et le débat qui s'ensuivit... mena à un compromis [en 1787] qui interdisait au Congrès de faire obstacle aux importations d'esclaves avant 1808. ... L'immigration forcée d'Africain·es a explosé durant les années 1780, 1790 et 1800, les planteurs cherchant... à accroître leurs exploitations avant l'échéance de 1808. ... C'est uniquement l'interdiction constitutionnelle – causée par la « Révolution » – qui y a mis fin après 1808. La Révolution américaine... n'a pas eu d'impact immédiat et direct sur la servitude contractuelle, mais elle a favorisé des processus qui ont rendu ce système anormal. Après la Révolution, les Américain·es ont rejeté les formes traditionnelles de subordination légale (au moins pour les hommes blancs). En commençant à percevoir toute forme de travail sous contrainte comme de la servitude involontaire plutôt que volontaire, ils ont entrepris de les abolir. ... La seconde mouture du projet de constitution de la Virginie, rédigé par Thomas Jefferson en 1776, s'opposait à toute forme de servitude, y compris la servitude contractuelle. En 1784, un groupe de New-Yorkais protesta contre l'arrivée d'un navire chargé d'(im)migrant·es sous contrat de servitude parce que le « commerce de personnes blanches » était contraire à « l'idée de liberté que ce pays a si heureusement instaurée ». Pourtant ... en 1784, George Washington tenta d'acheter des ... immigrants qualifiés à Philadelphie et à Baltimore. Bref, ce n'est pas parce que Jefferson et quelques New-Yorkais de conscience décidèrent que placer des hommes blancs immigrants en condition de servitude était une mauvaise idée que cela a causé la fin immédiate de la pratique.¹⁰ [Notre traduction et soulignement]

Néanmoins, au Canada et dans les autres colonies britanniques, les autorités consolidèrent en 1833 la légitimité de la condition de servitude temporaire – pour les individus non-blancs:

Le système d'« apprentissage » qui a imposé l'émancipation de tou·tes les esclaves dans les colonies britanniques, et en vertu duquel les ancien·nes esclaves devaient rester lié·es à leur anciens maîtres pendant une période

⁹ Victor Satzewich (1988), *Modes of Incorporation and Racialization: The Canadian Case*, thèse de doctorat, Département de Sociologie, University of Glasgow, p.96-99.

¹⁰ Fogleman, A. S. (1998), From Slaves, Convicts, and Servants to Free Passengers: The Transformation of Immigration in the Era of the American Revolution, *The Journal of American History* 85:1, 60-63.

de quatre ans à titre d'« apprentis », a assuré que les conditions de... l'esclavage forment la base de la « nouvelle » relation de travail. Pourtant, à bien des égards, le régime d'apprentissage représentait non seulement... [la préservation des possibilités de surexploitation de la main-d'œuvre associée au régime esclavagiste], mais en fait une intensification de celle-ci... même si l'usage officiel du fouet et d'autres formes de coercition physique n'étaient plus de mise (...).¹¹ [Notre traduction et soulignement]

Plus précisément, le cadre normatif temporairement mis en place dans les colonies britanniques comme le Canada à l'abolition de l'esclavage permit aux autorités locales de mettre en place un cadre efficace pour maintenir les anciens esclaves en condition de travailleurs « libres » sous condition « temporaire de servitude :

L'appareil de l'État s'est consolidé pendant la transition vers l'Émancipation, notamment avec le programme d'apprentissage de quatre ans après l'abolition de l'esclavage, ce qui a laissé la porte ouverte à des sanctions étatiques contre les travailleurs et travailleuses qui contrevenaient à leurs obligations contractuelles, désobéissaient ou commettaient intentionnellement des fautes au travail. En réalité, les recours disponibles en cas de rupture de contrat ne consistaient pas à dédommager l'employeur, mais plutôt à punir la personne non coopérative : emprisonnement, travaux forcés, amendes et perte des salaires accumulés. Les magistrats étaient chargés d'appliquer rapidement les contrats privés entre employeurs et travailleurs.¹² [Notre traduction et soulignement]

Ainsi, même là où le support des autorités aux contrats de servitude était faible ou inexistant, leur normalisation et prolifération avaient malgré tout un impact réel sur la relation des individus avec leurs employeurs :

Une fois adoptée à l'automne 1850, la constitution anti-esclavagiste [de la Californie] n'a guère freiné la prolifération des systèmes de travail lié à l'employeur... La nature vague ... de la clause antiesclavagiste – qui ... tolérait des formes de servitude volontaire... – la rendait susceptible d'être contournée, manipulée et réinterprétée. Les esclavagistes continuèrent à faire venir des personnes réduites en esclavage dans l'État sous couvert de contrats de travail « volontaire »... qui échappaient à la détection en tant qu'esclavage. ... [L]e contrat distingue le travailleur libre de l'esclave. Pourtant, bien que présentés comme libres et volontaires, les contrats autorisaient diverses formes de coercition (...). Les travailleurs ne jouissaient pas nécessairement du droit de quitter leur emploi ; certaines se voyaient même priver totalement de leur salaire accumulé en cas de rupture de contrat (...). ... Si l'esclavage semblait être une forme évidente de travail non libre incompatible avec le statut d'État libre de la Californie, les propriétaires d'esclaves et les responsables pro-esclavagistes se sont

¹¹ Smith, A. A. (2011), *Enduring Unfreedom: Law and the State in Trinidadian Sugar Production*, these de doctorat, Faculté de Droit, Université McGill, p.194 -196.

¹² *Id.*, p. 200-201.

montrés habiles à manipuler et réinterpréter les lois de l'État pour protéger leurs droits de propriété sur les esclaves.¹³ [Notre traduction et soulignement]

De surcroît, lorsque l'esclavage fut officiellement aboli, les autorités fédérales forcèrent systématiquement les travailleur-ses noir-es désormais émancipé-es, sous peine d'emprisonnement pour vagabondage, à signer des contrats de travail contraignants de servitude les liant à ¹⁴l'État. Rapidement après, les autorités locales - notamment dans le sud des États-Unis - mirent en place différentes lois pour faciliter le maintien en condition de servitude de ces derniers – parfois au profit d'employeurs particuliers, mais aussi au profit de groupes d'employeurs spécifiques:

La fin de l'esclavage à la suite de la guerre ne s'est pas traduite par un engagement en faveur de la liberté des Noirs (...). ... Le Mississippi et la Caroline du Sud ont toutefois précédé la Louisiane dans l'adoption d'une législation visant à contrôler le travail des Noirs en promulguant, à l'automne 1865, la première législation, que l'on a appelée le « Code noir ». ... La loi de Caroline du Sud interdisait aux Noirs d'exercer une profession autre que celle de fermier ou de domestique, sauf s'ils payaient une redevance importante¹⁵. [Notre traduction et soulignement]

La consolidation de conditions de servitude pour certain-es travailleur-ses était aussi souvent assurée par des restrictions régionales – soit directement au niveau du travail autorisé, soit indirectement au niveau du recrutement autorisé :

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

¹³ Leigh Smith, S. (2008), *California bound: Unfree labor, race, and the Reconstruction of the Far West, 1848-1870*, thèse de doctorat, University of Wisconsin - Madison, p. 5, 17, 25.

¹⁴ Voir par ex. Stanley, A. D. (1992), Beggars Can't Be Choosers: Compulsion and Contract in Postbellum America, *The Journal of American History* 78:4, p. 1267, 1277, 1282-1286.

¹⁵ Howard, J. R. (1999), *The Shifting Wind: The Supreme Court and Civil Rights from Reconstruction to Brown*, Albany: State University of New York Press, p. 42, 49, 51-52.

travail comme si leurs biens étaient sur le point d'être volés¹⁶. [Notre traduction et soulignement]

À noter, des restrictions régionales au travail de certains individus furent aussi utilisées au Canada dans un cadre d'oppression de masse applicable à certains membres des¹⁷ - ainsi qu'à grande échelle dans des régimes¹⁸ tels que celui de l'Apartheid en Afrique du Sud. Ainsi, les régimes restrictifs d'emploi plaçant sous condition de servitude certain-es travailleur-ses se sont graduellement consolidés suite à l'abolition de l'esclavage, sous formes, y compris en légalisant des mesures forçant certain-es travailleur-ses à demeurer liés à une ou certaines agences de placement spécifiques:

[E]ntre 1858 et 1924, environ 83 000 Chinois migrèrent au Canada, la grande majorité étant des hommes... recrutés par les Six Compagnies du Kwangtung selon un système d'endettement appelé le « crédit-ticket ». Ces travailleur-euses œuvraient dans de nombreux secteurs de l'économie, mais étaient particulièrement nombreux dans les conserveries de saumon, le maraîchage, l'exploitation de mines de charbon et la construction de routes (...). ... La Commission royale sur l'immigration chinoise de 1885 décrivait ... ainsi : [«] ... ils signent des engagements, avant de quitter la Chine, avec des compagnies chinoises, pour travailler pour elles pendant cinq ou dix ans... et la compagnie touche l'intégralité de leurs salaires. Une fois leur temps servi, ils peuvent alors travailler pour eux-mêmes [»] ... Le travailleur devait donc rembourser la dette, avec des intérêts s'élevant à environ 4 à 8 % du capital par mois. ... Ces relations s'apparentaient à une forme de servitude sous contrat, à la différence près que la durée de l'engagement était indéterminée, selon le type d'emploi et le salaire reçu. En général, elle variait entre quatre et dix ans, et augmentait lorsque l'État canadien imposa d'abord une taxe d'entrée de 50 \$, puis de 100 \$ sur la migration chinoise.¹⁹ [Notre traduction et soulignement]

De fait, lorsqu'i-elles étaient légalement liées à une agence plutôt qu'explicitement à un employeur ou groupe d'employeurs, les travailleur-ses n'étaient pas davantage, ni théoriquement ni en pratique, libres sur le marché du travail :

Les travailleur-euses chinois-es étaient expressément recruté-es pour Andrew Onderdonk, entrepreneur des cinq tronçons les plus à l'ouest du chemin de fer. Selon les termes des contrats, les salaires étaient versés directement à un représentant des Six Compagnies, qui retenait 2,5 % du salaire hebdomadaire pour rembourser la dette de transport vers le

¹⁶ Cohen, W. (1976), Negro Involuntary Servitude in the South, 1865-1940: A Preliminary Analysis, *The Journal of Southern History* 42:1, p. 38-39, 42.

¹⁷ Cram, S. (2016), Dark history of Canada's First Nations pass system uncovered in documentary, *CBC News*, 29 février.

¹⁸ Coniglio, R. (2012), Methods of Judicial Decision-Making and the Rule of Law: The Case of Apartheid South Africa, *Boston University International Law Journal* 30, p. 498, 507, 510-511.

¹⁹ Satzewich, V., *supra* note 9, p. 115-116, 119-120.

Canada. ... Il s'agissait aussi d'une forme de servitude par la dette, un courtier finançant les frais de transport en échange d'une part du salaire du travailleur ou de la travailleuse une fois au Canada. ... Ainsi, même si un salaire était versé, ce n'était pas le mécanisme principal de rétention par les employeurs. Le contrôle réel sur la mobilité des travailleur·euses sur le marché reposait sur les agents chinois, appelés « bookmen », représentant les Six Compagnies du Kwangtung ou d'autres entreprises de courtage en main-d'œuvre.²⁰ [Notre traduction et soulignement]

Après la première guerre mondiale, différents scandales en Inde amenèrent l'Empire britannique à mettre fin à la facilitation des flux de (im)migrants sous contrats de travail restrictifs. Cependant, comme ailleurs dans le monde, les systèmes d'emploi sous contrainte furent réactivés en 1939 au Canada comme mesure de guerre – notamment dans le secteur agricole. Durant cette période aussi, des milliers de personnes notamment d'origine japonaise et allemande furent internées et placées en travail forcé. Aussi, à la fin de la guerre, l'État canadien permit aux employeurs agricoles de conserver un accès à des employé·es sous condition de servitude, à travers la mise en oeuvre de programmes d'(im)migration pour vétérans et de réfugiés européens. Toutefois, les autorités fédérales hésitèrent à déporter ceux et celles qui quittèrent leur employeur assigné avant la fin du contrat contraignant.

C'est seulement en créant un cadre d'admission uniquement applicable à des travailleurs non-blancs que le gouvernement canadien accepta d'appliquer systématiquement à nouveau, à partir de 1966, des mesures de déportation à titre de représailles en cas de fin de la relation avec l'employeur autorisé. Quoique ce régime soit encore en vigueur aujourd'hui (voir section suivante), son adoption initiale dans les années 1960 ne fit pas l'unanimité au sein des décideurs fédéraux :

1.2. Politique d'autorisations au travail restrictives et ouvertes

Les cadres réglementaires et administratifs modernes pour l'emploi des (im)migrant·es permettent typiquement d'émettre à ces derniers deux types d'autorisation au travail : une autorisation permanente (associée à la reconnaissance d'un statut légal permanent) et une autorisation temporaire (associée à une autorisation temporaire de résidence au pays). Plus précisément, il y a 4 régimes d'autorisation temporaire au travail actuellement en vigueur au Canada et au Québec:

- Le Programme des Travailleurs Étrangers Temporaires (PTET)
- Le Programme de Mobilité Internationale (PMI)
- Le Programme d'accréditation de l'Office du Protocole de Affaires Internationales Canada
- Le cadre d'autorisation sans permis de travail détaillé dans l'article 186 du Règlement fédéral sur l'immigration.

Ces régimes sont associés à la délivrance d'autorisation temporaire au travail, qui peut être soit ouverte, soit restrictive. L'autorisation ouverte permet au titulaire de travailler pour n'importe quel employeur du Canada, tandis que l'autorisation

²⁰ *Id.* p. 116, 119, 313-314.

restrictive impose des obligations spécifiques, telles que celle de travailler pour un employeur précis ou pour un employeur membre d'un groupe d'employeurs associé à une ou plusieurs occupations, régions, ou agences de placement précises. Le type d'autorisation dépendra du sous-régime d'emploi ou programme applicable (voir le Tableau 1 ci-après).

Selon les données fédérales les plus récentes, 909 035 (im)migrant-es ont reçu un permis de travail temporaire en 2024 via le PTET ou le PMI. Parmi elles et eux, environ 802 125 détenaient un permis de travail restrictif (191 630 dans le PTET²¹ et 610 495 dans le PMI²²), tandis que les 106 910 restant-es détenaient des permis de travail ouverts émis dans le cadre du PMI²³ (voir catégories au sein du Tableau 1 ci-après).

Pour le Québec, on parle notamment de 134 415 (im)migrant-es ayant reçu un permis de travail restrictif en 2024 via le PTET ou le PMI (56 525 dans le PTET²⁴ et 77 890 dans le PMI²⁵). En parallèle, au 31 décembre 2024, 9 525 travailleur-ses (im)migrant-es détenaient au Québec un permis de travail ouvert émis en vertu du PMI-Expérience internationale Canada.²⁶

Tableau 1

		Autorisation de travail ouverte	Autorisation de travail restrictive	
			Liée à un employeur	Liée à un groupe d'employeurs nommés et/ou associés à <ul style="list-style-type: none"> • une ou plusieurs occupations/secteurs • une ou plusieurs régions et/ou • une ou plusieurs agences de placement
PTET	Travailleurs PATS			X
	Travailleurs-Autres		X	
PMI	Demandeurs d'asile	X		
	Cas d'abus et humanitaires	X		
	Diplômés et Co-op	X		

²¹ Gouvernement du Canada (2025), Canada - Titulaires de permis de travail du programme des travailleurs étrangers temporaires selon la profession envisagée (codes à deux chiffres de la CNP 2011) et l'année à laquelle le permis est entré en vigueur, <https://ouvert.canada.ca/data/fr/dataset/360024f2-17e9-4558-bfc1-3616485d65b9/ressource/c78d5eb3-9644-42c4-9c04-02dad020ea53>

²² Gouvernement du Canada (2025), Canada - Titulaires de permis de travail du programme de mobilité internationale selon la province / le territoire, la profession envisagée (codes à quatre chiffres de la CNP 2011) et l'année à laquelle le permis est entré en vigueur, <https://ouvert.canada.ca/data/fr/dataset/360024f2-17e9-4558-bfc1-3616485d65b9/ressource/3bdcbf5d-0236-48b9-b56a-5df2f2e27c34>

²³ *Id.*

²⁴ *Supra*, note 21.

²⁵ *Supra*, note 22.

²⁶ Gouvernement du Canada (2025), Canada - Titulaires de permis de travail du programme de mobilité internationale selon la province / le territoire de destination envisagé(e), le programme et l'année à laquelle le permis est entré en vigueur, <https://ouvert.canada.ca/data/fr/dataset/360024f2-17e9-4558-bfc1-3616485d65b9/ressource/520ac8e1-5205-4b67-b550-d2ff322cd8bc>

	Travailleurs-Expérience Internationale	X	X	
	Candidat-es au statut permanent	X	X	
	Conjoints	X		
	Travailleurs-Gardes-malade et gardes d'enfant		X	X
	Travailleurs-Jockeys (garde pour chevaux de course)			X
	Travailleurs-Athlètes pro	X		
	Travailleurs-Autres		X	
	Autorisations par l'Office du Protocole diplomatique – sans permis de travail		X	X
	Autorisation en vertu du Règlement sur l'immigration - sans permis de travail		X	X

Plus précisément, le *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* du Canada [ci-après RIPR] énonce que « [l]'étranger ne peut travailler au Canada sans y être autorisé par un permis de travail ou par le présent règlement »²⁷. L'article 185 du RIPR stipule que, lorsqu'un permis de travail est émis, certaines conditions peuvent être imposées, notamment quant à l'employeur autorisé au pays.

De fait, les directives administratives à l'intention des agents d'immigration stipulent que, dans le cas des TMT pour qui est exigée une offre d'emploi validée d'un employeur ou groupe d'employeurs autorisé, le permis de travail délivré doit être uniquement valide auprès de l'employeur ou du groupe d'employeurs associé à l'offre d'emploi en question²⁸. Dans le cadre du PTET, les TMT se voient systématiquement octroyer une autorisation de travail liée à un employeur ou groupe d'employeurs précis.

1.3. Permis restrictifs vs ouverts : impacts systémiques sur les droits

Ailleurs mais aussi au Québec, le régime de (1.3.1.) permis de travail restrictifs et le régime de (1.3.2.) permis de travail ouverts ont des impacts systémiques distincts – notamment pour les TMT affectés.

1.3.1. Impact des permis de travail restrictifs

En particulier, le régime de permis de travail restrictifs engendre d'une part des effets systémiques indirects notamment sur les employeurs qui y sont associés. D'autre part, il a un impact direct sur les TMT affecté·es.

²⁷ Canada, *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*, art. 196.

²⁸ Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (2024), *Conditions et période de validité des permis de travail (travailleurs temporaires)*.

1.3.1.1. Impact indirect : facilitation des pratiques abusives et discriminatoires

Les employeurs de TMT sous permis de travail restrictifs ont développé avec le temps – y compris au Québec – certaines pratiques d’emploi abusives et discriminatoires, qui prennent peu, sinon pas, en considération l’intérêt du ou de la travailleur-se (im)migrant-e. Ces pratiques ont par ailleurs des effets négatifs sur les citoyens et autres travailleurs libres dans les secteurs et régions visées.

I. Pratiques d’emploi abusives

Les employeurs de TMT sous permis restrictifs ont développé une pratique d’offre d’emploi associée à l’imposition d’objectifs de productivité incompatibles avec la santé humaine – en particulier en matière d’exécution de mouvements répétitifs, de rythmes de travail et horaires excessifs, de manipulation non sécuritaire de produits dangereux, et d’exigences autres aussi incompatibles avec la physiologie, la saine alimentation, les exigences minimales de sommeil et/ou la santé mentale d’un être humain²⁹.

Ainsi, certains employeurs de TMT lié-es continuent à offrir systématiquement des emplois associés à un seul mouvement répétitif³⁰ - malgré les contre-indications modernes connues à cet égard. En conséquence, à titre d’exemple, une étude menée auprès de plus de 600 travailleur-ses agricoles migrant-es en Ontario indique qu’une majorité des répondant-es rapportaient des douleurs lombaires et musculaires liées au travail³¹.

Les employeurs de TMT lié-es utilisent communément différentes techniques pour mettre de la pression sur la ou le travailleuse-r afin de maintenir extrêmement élevée en continu sa productivité au détriment de la santé et de la sécurité au travail - y compris avec l’aide de menaces de rapatriement par l’agence ou de renvoi et de dénonciation aux autorités d’immigration pour déportation³².

²⁹ Voir par ex. J. Hennebry, J. McLaughlin et K. Preibisch (2016), Out of the Loop: (in)access to Health Care for Migrant Workers in Canada, *International Migration & Integration*, 17:2, 521, p. 530; Crane, A., K. Phung & L. Behbahani (2018), Innovations in the Business Models of Modern Slavery: The Dark Side of Business Model Innovation, *Academy of Management Proceedings*, avril.

³⁰ Voir par ex. S. Champagne, 2018, Des travailleurs agricoles du Honduras se réfugient dans une église, *Le Devoir*, 9 avril.

³¹ J. Hennebry, J. McLaughlin et Kerry Preibisch (2016), *supra* note 2929, p. 529.

³² Voir par ex. D. Gesualdi-Fecteau (2014), L’usage par les travailleurs étrangers temporaires des ressources proposées par le droit du travail : une contribution aux études portant sur l’effectivité du droit, thèse de doctorat en droit, Université de Montréal, p. 335-337 ; C. Colindres, A. Cohen et C. S. Caxaj (2021), Migrant Agricultural Workers' Health, Safety and Access to Protections: A Descriptive Survey Identifying Structural Gaps and Vulnerabilities in the Interior of British Columbia, Canada, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18:7, 3696; J. Beatson et J. Hanley (2015), *L’exploitation des travailleurs étrangers chez nous : Examen de l’exploitation de la main-d’œuvre et du travail forcé au Canada*, Comité d’action contre la traite humaine interne et internationale, p. 13-48; *O.P.T. v Presteve Foods Ltd.*, 2015, *supra* note 48.

À noter, l'une des techniques pour mettre de la pression à ce niveau constitue l'ajout ou la réduction d'heures de travail – réduction qui produit des représailles plus efficaces sur les TMT liées que sur les travailleur·ses libres (en mesure de prendre des contrats de travail parallèles au besoin):

Enfin, l'extension ou la réduction des heures de travail est utilisée comme une autre technique... Tiburcio explique cette méthode : « Je considère cela comme une forme de pression. Les personnes qui travaillent très fort obtiennent un peu plus d'heures. Et c'est pourquoi les gens ne réduisent pas leur rythme de travail. Ils donnent le meilleur d'eux-mêmes. Mais s'ils ne travaillent pas assez vite, leurs heures de travail seront coupées : le samedi, ils ne peuvent pas travailler. » De même, Samuel commente : « On nous donne un temps limité pour terminer une certaine quantité de travail et si nous ne le faisons pas, nos heures de travail sont réduites. »³³ [Notre traduction et soulignement]

Les employeurs-sponsors imposent systématiquement, en plus, des horaires de travail excessifs – y compris au Québec :

À titre d'exemple, un travailleur explique qu'au mois de juillet, il travaille 13-14 heures par jour (...). La semaine de l'entretien, ce travailleur rapportait avoir travaillé environ 99 heures. ... [S]ur les quatre-vingt-sept (87) travailleurs ayant répondu à cette question, la moyenne est de dix (10) heures par jour. ... Pour 70% des travailleurs (63/91) les journées les plus longues sont de 12h et plus. Un travailleur explique avoir travaillé 20 heures dans une même journée, de six heures du matin à deux heures du matin le lendemain.³⁴ [Notre soulignement]

De fait, près de 65% des 600 travailleur·ses agricoles migrant·es interrogé·es dans l'étude ontarienne de 2017 rapportaient de l'épuisement professionnel³⁵. Par ailleurs, alors que le cancer d'un travailleur agricole migrant temporaire a été reconnu par le Tribunal administratif du Québec comme maladie professionnelle découlant de l'exposition non-sécuritaire à des pesticides³⁶, l'étude ontarienne mentionnée précédemment révélait que 48% des travailleur·ses interrogé·es rapportaient avoir manipulé des produits chimiques sans la protection nécessaire³⁷. Une autre recherche sur le sujet indique que 79% des travailleur·ses agricoles migrant·es interrogé·es ont rapporté avoir subi au moins un symptôme important lié à des produits irritants ou

³³ Basok, T. & D. Bélanger (2016), Migration Management, Disciplinary Power, and Performances of Subjectivity: Agriculture Migrant Workers' in Ontario, *Canadian Journal of Sociology/Cahiers canadiens de sociologie*, 41:2, p. 149.

³⁴ M. Gallié, J. Ollivier-Gobeil et C. Brodeur (2017), La néo-féodalisation du droit du travail agricole : Étude de cas sur les conditions de travail et de vie des travailleurs migrants à Saint-Rémi (Québec), *Cahiers du GIREPS*, 8, p. 91-92

³⁵ Voir par ex. J. Hennebry, J. McLaughlin et K. Preibisch (2016), *supra* note 29; Y. Brend (2017), Mexican farm worker says he was told heart attack symptoms caused by 'too much chili', CBC, 26 août.

³⁶ Lazo Bautista et Faille, 2021 QCTAT 5854, en ligne : <https://t.soquij.ca/Gf3g5>.

³⁷ J. Hennebry, J. McLaughlin et K. Preibisch (2016), *supra* note 29, p. 549.

toxiques durant leur expérience de travail canadienne, tel qu'une irritation cutanée, une irritation des yeux et/ou des symptômes respiratoires et gastro-intestinaux³⁸.

Aussi, les employeurs-sponsors de TMT liés ont souvent des pratiques d'emploi imposant des conditions incompatibles avec le besoin de vie privée et la santé mentale en général de leurs employé·es, telles que :

- imposer un lieu de résidence spécifique aux employé·es,
- fournir à l'employé·e un logement en milieu éloigné sans accès en tout temps à un véhicule motorisé et/ou une couverture téléphonique,
- surveiller les logements des employé·es avec des caméras,
- exiger la disponibilité en tout temps,
- présumer que toute heure supplémentaire et reports de congés intéresse à toutes les fois tous les employé·es,
- conserver le passeport et la carte d'assurance-maladie de l'employé·e, et/ou
- exiger de ces dernier·ères³⁹.

De plus, les employeurs offrent systématiquement aux TMT lié·es des salaires inférieurs à la valeur relative du travail effectué et de la disponibilité au travail offerte (aux périodes "de garde/sur appel"), comparativement aux travailleur·ses ⁴⁰[OBI].

Finalement, bien que les normes du travail québécoises prévoient notamment un repos obligatoire de 32 heures consécutives par semaine, indépendamment des contrats de travail signés à l'étranger (et validés par les ministères ESDC, MIFI et IRCC), des horaires de travail de 18 à 22 heures de travail par jour, sept jours sur sept sont au contraire systématiquement imposés aux TMT dès leur arrivée.

Loin de ne représenter que quelques exceptions, ces violations des normes minimales d'emploi pour les TMT s'avèrent extrêmement répandues, tant au Québec qu'ailleurs au Canada. Diverses études de terrain menées à travers le pays font état d'un taux de violation des normes minimales de plus de 50%, voire jusqu'à 74%, auprès des employeurs inspectés, principalement liées au non-paiement des heures travaillées, des déductions salariales illégales et des horaires excessifs. Il convient de noter que

³⁸ Voir par ex. J. McLaughlin (2009), *Trouble in our fields: health and human rights among Mexican and Caribbean migrant farm workers in Canada*, thèse de doctorat en anthropologie, Université de Toronto, p 307.

³⁹ Voir par ex. T. Basok et D. Bélanger (2016), *supra* note 33, p. 154-155.

⁴⁰ Dans ce contexte de pratiques d'emploi problématiques communes chez les employeurs de TMT lié·es, les pénuries de travailleur·ses associées aux programmes de travailleur·ses migrant·es temporaires doivent souvent être comprises comme des pénuries de conditions de travail décentes. Voir par ex. F. Chowdhury (2016), *Permanently Temporary: The Production of Race, Class, and Gender Hierarchies through a Study of Canada's Temporary Foreign Worker Program*, dans N. Mahtab et al. (dir.) *Discourse Analysis as a Tool for Understanding Gender Identity, Representation, and Equality*, IGI Global, 175, p. 189-190; D. M. Gross (2014), *Temporary Foreign Workers in Canada : Are They Really Filling Labour Shortages?*, *Commentary* no 407, Institut C.D. Howe; M. Carpentier (2011), *La discrimination systémique à l'égard des travailleuses et travailleurs migrants*, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse; C. Knott (2016), *Contentious mobilities and Cheap(er) Labour: Temporary Foreign Workers in a New Brunswick Seafood Processing Community*, *Canadian Journal of Sociology* 41:3, 375; J. Stanford (2023), *The False Doctrine of the 'Labour Shortage'*, *Centre for Future Work*.

ces taux par ailleurs élevés sont considérés comme sous-estimant la réalité puisque d'une part, pour la majorité de ces inspections, les employeurs étaient prévenus à l'avance de l'arrivée des inspecteurs, ce qui leur octroyait la latitude de corriger certaines situations en amont⁴¹. Par ailleurs, peu de personnes risquent de porter plainte contre leur employeur-sponsor y compris en cas de rencontre avec un inspecteur – puisqu'ils dépendent du soutien de leur employeur spécifique pour assurer l'applicabilité de leur droit de travailler au Canada et un chemin possible concret pour renouveler ce droit⁴².

À noter, l'offre de conditions problématiques a souvent lieu à travers une pratique systémique de changements unilatéraux au contrat de travail à l'arrivée au pays. On observe cette pratique chez les employeurs de TMT en particulier en matière de salaire et d'horaire de travail. Ces pratiques reposent implicitement sur la prémisse que les TMT n'ont pas de besoins fondamentaux devant être respectés en matière d'espace-temps de vie privée ou de personnes à charge au pays:

Directrice de l'organisme Intégration communautaire des immigrants (ICI), établi à Thetford Mines, Eva Lopez confirme qu'elle entend fréquemment des drames ... C'est mon quotidien. Ce n'est malheureusement pas nouveau, explique-t-elle. ... Notamment avec la signature de nouveaux contrats qui diffèrent, par exemple, par rapport aux documents déposés auprès des instances gouvernementales. On promet par exemple 20 \$ de l'heure, puis, pour soi-disant compenser les frais [de recrutement], on paie le travailleur 16 \$, révèle Eva Lopez.⁴³ [Notre soulignement]

En somme, les employeurs qui ont développé leurs modèles d'affaires sur l'accès à de la main-d'œuvre légalement liée à eux font perdurer des pratiques d'emploi qui exacerbent la vulnérabilité des TMT au Québec en matière d'exercice des droits – pratiques rendues possibles par le cadre normatif restrictif qui multiplie néanmoins ses effets négatifs sur les travailleur·ses (im)migrant·es affecté·es.

I. Détérioration des conditions d'emploi et de vie pour les citoyens

Les permis restrictifs, autorisant certains employeurs à « importer » des travailleurs captifs en emploi, sont par ailleurs associés à une stagnation ou détérioration des offres d'emploi affectant l'ensemble de la main-d'œuvre y compris les citoyens et autres travailleur·ses libres dans les secteurs et régions concernées⁴⁴.

⁴² Voir par ex. E. Tucker, S. Marsden et L. F. Vosko (2020), *Federal Enforcement of Migrant Workers' Labour Rights in Canada: A Research Report*.

⁴³ R. Schué (2021), La face sombre du recrutement de travailleurs étrangers temporaires, Radio-Canada, 16 septembre.

⁴⁴ Voir par ex. Gross, D. & N. Schmitt (2012), *Temporary Foreign Workers and Regional Labour Market Disparities in Canada*, Centre of Excellence for Research on Immigration and Diversity, Metropolis British Columbia, 43 p.

De surcroît, restreindre de quelque manière que ce soit la liberté des travailleurs sur le marché du travail conduit à des inefficacités économiques flagrantes sur le marché du travail et, plus largement, au sein de l'économie canadienne. En effet, la loi empêche les employeurs ou les secteurs ayant des besoins de main-d'œuvre d'embaucher des personnes issues du groupe d'(im)migrants sur place, même celle en situation de sous-emploi, lors de catastrophes naturelles, ainsi qu'en cas d'évolution rapide ou régionale de la demande de main-d'œuvre.⁴⁵

Finalement, ces régimes créent des sous-classes de travailleur·ses et consolident une hiérarchie et des processus de ségrégations ethniques au sein du marché du travail, des communautés et de la société⁴⁶.

1.3.1.2. Impact direct : violation du droit de ne pas être tenu·e en servitude

La condition de travailleur non-libre a toutefois un impact négatif majeur pour les personnes (im)migrantes directement visées, en particulier au niveau du droit de ne pas être tenu·e en condition de servitude, de la capacité générale à exercer les droits et de la liberté et sécurité de la personne.

I. Négation du droit de ne pas être tenu·e en servitude

À cause d'une négation du droit de changer librement d'employeur et de sanctions étatiques en cas de fin de relation avec le ou les sponsors, les permis de travail restrictifs placent les TMT en condition moderne de servitude.

i. Négation administrative de la capacité de changer librement d'employeur

Tout éventuel changement d'employeur, pour quelque motif que ce soit, sera seulement autorisé et légal en cas d'aboutissement d'un nouveau processus administratif aboutissant à une nouvelle autorisation de travail⁴⁷. Cependant, tel que reconnu notamment au sein de décisions du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario et de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail du Québec, bien qu'il soit théoriquement possible pour les TMT sous permis restrictif de déposer une demande de nouveau permis de travail associé à un nouvel employeur-sponsor ou groupe d'employeurs-sponsors, pour la majorité, cette possibilité demeure théorique⁴⁸.

De fait, alors que la recherche d'un nouvel emploi/employeur s'avère en tout temps à la base risquée économiquement – encore plus en cas d'horaire de travail excessif, de supervision permanente par l'employeur actuel, d'accès restreint à un système de

⁴⁵ Voir par ex. Philipupillai, K. (2023) 'None of it is good': Bankruptcy of major Ontario agricultural employer will leave migrant workers stranded if feds don't step in, says advocate, *The Hill Times*, 8 février.

⁴⁶ Voir notamment Dumont-Robillard (2024), *supra* note 8.

⁴⁷ Incluant les situations d'abus, pour lesquelles une procédure exceptionnelle de confirmation et de demande de permis de travail ouvert spécial de 12 mois : RIPR, *supra* note 27, art. 207.1.

⁴⁸ Voir par ex. *O.P.T. v Presteve Foods Ltd.*, 2015 HRTO 675, para 216.

communication ou de transport efficace et/ou de barrières linguistiques - les délais de traitement pour un nouveau permis de travail peuvent s'échelonner sur plusieurs mois. Au surplus, l'issue de ces procédures administratives demeure toujours incertaine. Ce contexte est suffisant pour faire systématiquement obstacle à la volonté de tenter de changer d'employeur durant la période de validité d'un permis de travail canadien. De surcroît, les frais administratifs (et frais privés additionnels systématiquement nécessaires pour les conseils en immigration) associés à cette procédure générale complexe représentent, en soi, au moins pour les travailleur·ses à bas salaire un obstacle additionnel significatif, sinon un risque additionnel d'aboutir en condition de servitude pour dettes.

Par ailleurs, dans son récent rapport sur le Canada, le Rapporteur spécial de l'ONU sur les formes contemporaines d'esclavage conclut que la procédure spéciale additionnelle pour accéder à un permis de travail ouvert en cas d'abus ou de risques d'abus reconnus ne permet pas d'affirmer que les TMT lié·es sont, dans les faits, libres de changer d'employeur au pays en cas de besoin pour préserver leur sécurité⁴⁹. Aussi, une étude récente a confirmé que cette procédure spéciale constitue systématiquement un cul-de-sac pour les rares TMT victimes d'abus en mesure de s'en prévaloir⁵⁰.

ii. Sanctions étatiques en cas de fin d'emploi

Par définition, les autorisations de travail restrictives sont associées à des (menaces de) sanctions étatiques advenant la fin de la relation avec l'employeur ou le groupe d'employeurs autorisé. Si, au Canada, dans le passé un·e immigrant·e "engagé·e" qui quittait son employeur avant la fin du contrat pouvait parfois être ramené·e à son employeur et/ou voir son arrangement de servitude rallongé par un juge⁵¹, aujourd'hui les représailles étatiques sont caractérisées par une (menace de) révocation du droit de travailler et déportation dans le pays d'origine.

Plus précisément, les permis de travail restrictifs assurent aujourd'hui l'applicabilité d'une combinaison de sanctions étatiques en cas de fin de la relation de la personne avec le ou les employeurs-sponsors :

- inapplicabilité immédiate du permis de travail et fin de la capacité légale à travailler au pays,
- risque accru de non-renouvellement de l'autorisation,
- risque accru de délais ou nonaccès à l'unification familiale,
- risque accru de délais ou nonaccès au statut légal permanent,
- risque accru de détention pré-déportation,
- risque accru de déportation et/ou risques accrus d'interdiction de réentrée au pays.

⁴⁹ *Supra*, note 1.

⁵⁰ Bélanger, D., M. Ouellet, C. Oechslin, G. Fournier, G. Candiz, A. Aziz et V. Tessier (2024), *Sortie de secours ou cul-de-sac? Une analyse des effets du permis de travail ouvert pour les travailleurs vulnérables au Canada*, Chaire de recherche sur les dynamiques migratoires mondiales, 81 p.

⁵¹ V. Satzewich, *Modes of incorporation and racialization: the Canadian case*, thèse de doctorat, département de sociologie, University of Glasgow, 1988, 96-99.

iii. *Imposition d'une condition moderne de servitude*

Dans ce contexte, sous autorisation de travail restrictive, directement ou indirectement liée à un employeur ou à un groupe d'employeurs, la capacité du TMT à changer librement d'employeur est effectivement restreinte et, par conséquent, sa capacité à démissionner. Ainsi, l'imposition d'un permis de travail restrictif placera le TMT en condition de servitude moderne ou de non-liberté sur le marché du travail.

De fait, tel que l'histoire le démontre, la condition de servitude peut être au service d'un employeur particulier ou bien – explicitement ou implicitement – au service d'un groupe d'employeurs. Aussi, dans le cadre d'un permis restrictif sectoriel, occupationnel, régional et/ou lié à une ou certaines agences de placement spécifiques, le TMT est autorisé à travailler uniquement auprès d'un ou de plusieurs membres du groupe d'employeurs implicitement autorisé.

Les régimes d'emploi de TMT sous ce type de permis restrictifs (indirectement associés à un groupe d'employeurs spécifique) sont généralement formellement associés à une agence de recrutement-placement spécifique, qui se voit ainsi déléguer une partie du contrôle sur l'accès et sur les renouvellements de permis. Les TMT se retrouvent ainsi liés à un type d'«employeur » différent, l'agence elle-même ou le consortium d'agences autorisé.

À noter, dans le cadre de permis liés à un groupe d'employeurs associé à une combinaison spécifique de secteur(s), occupation(s), région(s) et/ou agence(s), la coopération entre les employeurs de TMT est non seulement facilitée, mais pratiquement nécessaire à des fins de mise en œuvre du régime restrictif d'emploi. En conséquence, ces types de permis créent un cadre particulier au sein duquel les travailleur·ses sont confronté·es à un consortium d'employeurs-clients autorisés – consortium théoriquement et en pratique en mesure, au même titre que l'agence impliquée, et comme un employeur unique, de boycotter à volonté un TMT, en cas d'« indésirabilité » (exercice de droit, lésion ou accident de travail, grossesse ou parentalité gênante, etc.) - et ainsi lui retirer toute possibilité d'emploi légal ou de renouvellement futur du statut légal. Dans ce contexte, sans garantie d'accès à un emploi avec un autre employeur en cas de fin de relation avec le sponsor initial, les TMT évitent les comportements à risque et endurent, s'il y a lieu, les pratiques abusives de leur sponsor. De la même façon, les permis de travail restrictifs explicitement ou indirectement associés à un groupe d'employeurs engendrent l'immobilité et la non-liberté des TMT sur le marché du travail⁵².

⁵² Voir par ex. Beltran, M. & H. Liu (2025), Taiwan's chip plant run on migrant workers. Job brokers run their lives, *Rest of World*, 28 mai; Gobeil, J.-O. (2016), *Les nouvelles formes de servitude et le rôle du droit : le cas de la privation de mobilité des travailleurs agricoles migrants au Canada, mémoire de maîtrise en droit*, Université du Québec à Montréal, 150 p.; Berman, J. (2007), *Freedom Inc. Binding Migrant Workers to Manpower Corporations in Israel*, Kav Laoved Worker's Hotline & Hotline for Migrant Workers, 56 p.

II. *Restriction de la capacité générale à exercer les droits*

D'un point de vue général, la négation du droit de changer librement d'employeur réduit la capacité des travailleur·ses à refuser des conditions de travail ou de vie inadéquates, voire dangereuses, à exiger le respect des normes du travail, du contrat de travail ou de la convention collective, à négocier une amélioration de leurs conditions, à faire valoir leurs droits socio-économiques, à jouir de la protection de la loi ainsi que l'accès à la justice et à une juste réparation en cas de violation de droit⁵³.

Un des problèmes particuliers associés aux permis de travail explicitement ou implicitement liés à un groupe d'employeurs est le risque d'un bassin de travailleur·ses insuffisant pour le travail à accomplir pour le groupe d'employeurs (risques de travail excessif et atteintes à la santé) ou de bassin de travailleur·ses excédentaire (risque de sous-emploi et surendettement). Ce risque assure de surcroît un mécanisme de coercition efficace pour les employeurs autorisés ; l'une des méthodes les plus couramment utilisées comme représailles contre un·e TMT jugé·e trop vocal·e est la réduction des heures de travail (car la formalisation d'un 2e emploi/d'un emploi à temps partiel dans le secteur désigné n'est pas une option légale pour ces derniers).

De même, les permis restrictifs associés à un groupe d'employeurs rendent les travailleur·ses vulnérables à une perte de revenu considérable et au surendettement lorsque le secteur est caractérisé par une période de ralentissement, pour quelque raison que ce soit. Pour joindre les deux bouts, les TMT sont dans ces conditions systématiquement amené·es à emprunter de l'argent, souvent auprès de leur employeur autorisé ou de leur agence, ce qui exacerbe leur condition de servitude au pays.

Par ailleurs, l'individu risque d'être contraint par son employeur à effectuer des tâches en dehors de l'occupation ou région autorisée (par ex., les travailleur·ses agricoles sont systématiquement – quoique illégalement- contraint·es par leur employeur à effectuer du travail de construction, de transport, de mécanique automobile et/ou travail de gestion, domestique, pour un partenaire non autorisé, en dehors de la région autorisée) et, ainsi, placé en travail « illégal » par son employeur ou agent autorisé en contradiction avec ses obligations légales et donc sous menace étatique constante de non-renouvellement, détention, déportation et d'interdiction de réentrée. Cela rend aussi les TMT vulnérables aux abus d'employeurs et agents non autorisés capables de dénoncer le ou la travailleur·se en travail forcé illégal auprès des autorités, et ainsi vulnérable au travail non déclaré, à la perte de statut légal et à la traite humaine.

III. *Entraves à la liberté et à la sécurité-vie*

⁵³ Voir par ex. B. Hastie (2017), *The Inaccessibility of Justice for Migrant Workers: A Capabilities-Based Perspective*, *Windsor Yearbook of Access to Justice*, vol. 34, n° 2, p. 20; K. Strauss et S. McGrath (2017), *Temporary migration, precarious employment and unfree labour relations: exploring the 'continuum of exploitation' in Canada's temporary foreign worker program*, *Geoforum*, vol. 78, p. 199-208.

Cette sous-capacité générale à exercer ses droits au pays a des effets négatifs systémiques à plusieurs niveaux, notamment au niveau de la liberté et de la sécurité de la personne. En particulier, le statut lié à l'employeur restreint la liberté de mouvement des travailleur·ses, leur capacité à faire des choix fondamentaux (tels que déterminer leur lieu de résidence et avec qui le partager, poursuivre ou non une grossesse, etc.) ; le statut dépendant d'une autre personne affecte non seulement les travailleur·ses dans leur dignité humaine, mais aussi dans leur intégrité psychologique. Leur condition de subordination augmente également leur vulnérabilité aux abus financiers et aux vols de salaires. Elle augmente par ailleurs les risques d'accidents, de maladies et de mort reliés au travail, tout en limitant leur accès aux services sociaux et de santé en cas d'urgence. De plus, le fait d'avoir un statut légal dépendant accroît également leur vulnérabilité à un traitement personnel discriminatoire, au harcèlement psychologique ou sexuel, aux agressions et aux viols. Finalement, cette condition augmente les risques de travail non déclaré, de travail illégal, de statut d'immigration irrégulier – mais aussi d'être en situation de traite d'êtres humains, de servitude pour dettes ou d'autres formes d'esclavage moderne⁵⁴.

Aussi lorsque lié·e à un groupe d'employeurs, un·e travailleur·se par exemple blessé·e ou malade continuera typiquement à travailler afin d'éviter les risques d'être boycotté·e par les employeurs autorisés ; i·elle se verra imposer des restrictions dans son autonomie personnelle – ce qui engendre un stress psychologique majeur. Vu les risques de boycott, le TMT demeurera généralement silencieux en cas d'abus, y compris en cas de travail « illégal », en dehors du « secteur » autorisé. De surcroît, un·e (im)migrant·e qui subit une blessure ou tombe malade d'une manière qui l'empêche de satisfaire aux exigences du secteur ou de l'occupation associée à ses employeurs implicitement autorisés fera face à une atteinte à son intégrité physique : incapable d'accepter un autre emploi plus approprié, i·elle n'aura d'autre choix que de continuer à travailler en dépit d'atteintes graves à sa santé physique ou psychologique, afin d'éviter la non-applicabilité de son droit de travailler au pays et les risques de non-renouvellement de son statut légal à l'expiration de son permis. Similairement, un·e travailleur·se ayant subi un traumatisme au sein d'une occupation ou à un lieu spécifique, ou qui devrait changer de région pour accéder à des soins médicaux nécessaires ou pour assurer le bien-être d'un proche, verrait restreints sa capacité à faire des choix fondamentaux - et l'intégrité psychologique qui y est associée. En somme, aussi au niveau des entraves à la liberté et à la sécurité, les permis restrictifs « sectoriels » produisent des effets similaires à ceux associés aux permis liés à un employeur unique⁵⁵.

⁵⁴ Voir par ex. J. Beatson et J. Hanley (2015), supra note 54; J. McLaughlin, J. Hennebry et T. Haines (2014), Paper versus Practice: Occupational Health and Safety Protections and Realities for Temporary Foreign Agricultural Workers in Ontario, *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 16:2; J. L. Hennebry (2010), Not Just A Few Bad Apples: Vulnerability, Health And Temporary Migration In Canada, *Canadian Issues* 73.

⁵⁵ Voir par ex. Human Rights Watch (2015), *A Raw Deal : Abuses of Thai Workers in Israel's Agricultural Sector*; Focus on Labour Exploitation & Fife Migrants Forum (2021), *Assessment of the risks of human trafficking for forced labour on the UK Seasonal Workers Pilot*; J. Hennebry et G. Williams (2015), Making vulnerability visible: medical repatriation and Canada's migrant agricultural workers, *Can Med Assoc J*, 187:6.

Ces effets ressentis par les (im)migrant·es sous permis fermés font d’ailleurs l’objet de dénonciations croissantes - notamment depuis l’an 2000 dans plus de 50 rapports publiés par des ONGs internationales telles que Human Rights Watch et par plus d’une dizaine de divisions de l’ONU⁵⁶. Aux niveaux régionaux et nationaux, on procède au même constat⁵⁷, y compris au sein de la jurisprudence⁵⁸ et des rapports de comités parlementaires⁵⁹. Et les dénonciations continuent de s’accumuler, au Canada notamment à travers la sortie de rapports-chocs (tels que celui publié par Amnesty International en 2025⁶⁰) et les actions juridiques (telles que l’action collective constitutionnelle lancée en 2023 par DTMF⁶¹ - contestant la validité du cadre des permis restrictifs mais aussi celui du sponsorship obligatoire d’employeur pour l’accès au/renouvellement du permis de travail – voir ci-bas section 2.1.).

1.3.2. Impact des permis de travail ouverts

Plusieurs pays, y compris les États-Unis, la France, le Royaume-Uni, l’Australie, l’Allemagne et la Suisse, opèrent depuis des décennies différents régimes d’emploi de travailleurs étrangers temporaires admis sous permis de travail ouvert, ainsi que différents régimes d’emploi sous permis de travail ouverts pour migrant·es diplômé·es, demandeurs d’asile, époux et autres candidat·es au statut permanent. Cependant, l’impact de ces permis de travail ouvert sur l’exercice des droits par les travailleur·ses affecté·es a été relativement peu documenté et analysé. Néanmoins, les quelques études sur le sujet permettent certains constats généraux.

Tout d’abord, les détenteur·rices de permis de travail ouverts semblent systématiquement, pour assurer le respect de leurs droits au pays, privilégier la stratégie « Voice » (revendication des droits), puis la stratégie « Exit » (démission en cas de problème persistant). Ainsi, généralement, ils ne porteront pas formellement

⁵⁶ E. Depatie-Pelletier (2018), *supra* note 7, p. 18-21.

⁵⁷ Voir par ex. Amnesty International (2023), *Submission to the Standing Committee on Citizenship and Immigration – Study on Closed Work Permits and Temporary Foreign Workers (Canada)*, 10 p.; CSD, CSN, CSQ & FTQ (2023), *Mémoire présenté par les centrales syndicales du Québec au Comité permanent de la citoyenneté et de l’immigration dans le cadre de la consultation sur le permis de travail fermé et les travailleurs étrangers temporaires*, 14 décembre, 5 p.

⁵⁸ Voir par ex. Human Right Tribunal of Ontario, *Peart v. Ontario (Community and Correctional Services)*, 2014 HRTO 611, para. 273.

⁵⁹ Voir par ex. Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées de la Chambre des Communes du Canada (2021), *Programme des travailleurs étrangers temporaires - Rapport du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées*.

⁶⁰ Amnesty International (2024), “Le Canada m’a détruite” Exploitation des travailleurs migrants au Canada, 71 p., <https://www.amnesty.org/en/documents/amr20/8807/2025/en/>.

⁶¹ Association for the Rights of Household and Farm Workers c. Attorney General of Canada, 2024 QCCS 3350, <https://canlii.ca/t/k6tbn>. À noter, quoique d’autres politiques du gouvernement en matière d’immigration mettent autrement en cause les droits fondamentaux des TMT - comme par exemple le sponsorship d’employeur pour accéder au statut permanent (voir ci-bas sections 1.3.2 et 2.1) ou l’impossibilité de réunir les familles (voir ci-bas sections 2.2), celles-ci ne sont pas visées par le recours de DTMF.

plainte contre leur employeur en cas de violation de droits, à moins d'être dans un emploi à la hauteur de leurs qualifications:

[L]es PVTistes rencontrés ont des compétences et qualifications très diverses... [D]e façon générale, les PVTistes envisageaient favorablement la dénonciation à leur employeur de violations à leurs droits au travail... si la mise en œuvre informelle échouait, nos répondants préféreraient quitter leur emploi de leur plein gré. À l'inverse, les PVTistes rencontrés se révélaient plus enclins à mobiliser de façon formelle leurs droits dans la mesure où l'emploi occupé correspondait à leurs qualifications. ... De surcroît, en raison de leur permis de travail ouvert... les PVTistes peuvent changer librement d'emploi. De ce fait, lorsqu'un PVTiste occupe un « job alimentaire » et que l'usage informel du droit échoue, il changera vraisemblablement d'emploi ... pour rétablir ses droits au travail.⁶² [Notre soulignement]

Par ailleurs, ils demeurent à risque de violations systémiques de leurs droits à moins que soient efficacement surveillées les agences de placement opérant dans leur région :

Près de 7,8 millions de ... sans papiers demeurent présents sur le marché du travail [aux États-Unis]. Plus de 200 000 travailleurs migrants sous permis de travail pour emploi à bas salaire... [sont] liés par la loi à l'employeur qui les a parrainés. Les défenseurs et les spécialistes affirment depuis longtemps que... tant les migrants que les travailleurs locaux s'en porteraient mieux si les migrants bénéficiaient d'une ... mobilité et de droits... pleinement applicables. Jusqu'à récemment, il existait peu d'exemples dans le monde d'un système d'immigration qui admette des travailleurs à bas salaire selon de tels principes. Certes, l'Union européenne permet la libre circulation des travailleurs entre les États membres depuis un demi-siècle... mais beaucoup ... ont longtemps estimé qu'il y avait peu à apprendre de l'UE, perçue comme une entente entre nations riches et blanches. Mais le contexte a évolué. L'élargissement de l'UE en 2004 et 2007 a introduit dix pays d'Europe centrale et de l'Est... Le Royaume-Uni a choisi d'admettre immédiatement les ressortissant-es... sur son marché du travail. ... Ce rapport, fondé sur des études existantes et des entretiens avec des responsables gouvernementaux, syndicalistes et militants au Royaume-Uni... propose des pistes... pour ... améliorer les conditions ... pour l'ensemble des travailleurs... tant migrants que résidents. Constats

- Les migrants... qui travaillent... sous le régime de libre circulation... bénéficient d'avantages significatifs par rapport aux autres migrants... lesquels... doivent... demeurer auprès d'un même employeur...
- [U]ne ... mobilité et l'égalité des droits sur papier constituent des conditions préalables essentielles pour un travail décent, mais ne le

⁶² Hélin, L. (2017), *Le Programme Vacances-Travail Canadien : Trajectoire Expérientielle et Usage du Droit du Travail, mémoire de maîtrise en droit*, Université de Montréal, p. 124-127.

garantissent pas. Afin de rendre effectifs les droits des travailleurs dans un régime de mobilité ouvert, les lois... doivent s'accompagner d'une régulation efficace des agences de recrutement et de placement de migrants.⁶³ [Notre traduction et soulignement]

Dans ce contexte, les groupes de migrant-es, organisations communautaires et syndicats de travailleur-ses, au Canada⁶⁴ et ailleurs⁶⁵, effectivement recommandent depuis longtemps l'universalisation des permis de travail ouverts.

Permis ouvert... combiné à un cadre de sponsorship d'employeur ?

À noter, certaines études et reportages plus récents sur les détenteur-rices de permis ouverts mettent en lumière l'impact d'un cadre de sponsorship d'employeur explicite ou indirect sur leur accès à un statut permanent (voir ci-bas section 2.1) – et les risques de violations de droits, y compris des risques d'aboutir en condition de servitude⁶⁶, qui y sont associés pour l'ensemble des détenteur-rices de permis tentant de compléter une procédure restrictive d'accès au statut permanent :

[N]ous pourrions penser que le PVT, qui permet l'octroi d'un permis de travail ... rendant les PVTistes mobiles sur le marché du travail, les protégerait également contre une « vulnérabilité systémique » à l'égard de leurs droits. Or... cette mobilité... ne leur assure pas de s'émanciper des mauvaises conditions de travail ou plus encore, des violations à leurs droits au travail... ce cercle vicieux est renforcé par le fait que les PVTistes utilisent le PVT comme un tremplin vers l'immigration permanente. ... Ainsi, les PVTistes ne perdront pas de temps à trouver un emploi correspondant à leur domaine de qualification, mais chercheront plutôt à trouver le plus rapidement possible un emploi à temps plein afin de remplir cette condition d'emploi fixée par les programmes d'immigration... Or, les secteurs de la restauration et du commerce de détail se présentent... comme des secteurs... où l'offre d'emploi est constante. De ce fait, les PVTistes se dirigent naturellement vers ces secteurs pour y rester en emploi, malgré les mauvaises conditions de travail, en raison de leur stratégie immigratoire d'obtenir la résidence permanente au Canada.⁶⁷ [Notre soulignement]

Un constat similaire a récemment été établi pour les détenteur-rices de permis de travail ouverts ayant d'abord étudié au Canada :

⁶³ Gordon, J. (2011), *Free Movement and Equal Rights for Low-Wage Workers? What the United States Can Learn From the New EU Migration to Britain*, Berkeley Law Issue Brief, mai, p. 1-2.

⁶⁴ Voir par ex. CSD, CSN, CSQ, FTQ (2024), *Intégrer pleinement et dignement les personnes vivant sans statut ou avec un statut temporaire – Mémoire présenté par les centrales syndicales du Québec au Comité permanent de la Citoyenneté et de l'immigration dans le cadre de ses travaux sur les personnes sans papiers*, 8 mai, 14 p.

⁶⁵ Voir par ex. Amnesty International & al. (2023), *Break the chain of dependency and promote equal treatment of migrant workers - Joint statement on the revision of the Single Permit Directive*, 4 p.

⁶⁶ Australian Broadcasting Commission | ABC, (2015), *Slaving away: The dirty secrets behind Australia's fresh food*, national current affairs programme *Four Corners*, 4 mai.

⁶⁷ Hélin, L. (2017), supra note 62, p. 130.

Bien que les détenteur·rices d'un permis de travail post-diplôme (PGWP) soient présent·es comme des bénéficiaires du système d'immigration ... du Canada, les conditions auxquelles font face ces titulaires en transition ... ne leur permettent pas une entrée directe ... Au contraire, ces personnes doivent franchir plusieurs étapes non linéaires ... Dans ce parcours, malgré des qualifications reconnues, elles vivent une précarité probatoire — une expérience prolongée et fractionnée conçue pour filtrer les “immigrant·es économiquement désirables”, et durant laquelle les titulaires du permis font face à de multiples dimensions d'insécurité sur le marché du travail. ... Les critères tant pour participer au programme que pour accéder à la résidence permanente ... exigeant d'occuper et de conserver un emploi dans un nombre limité de codes CNP ... Cette exigence a un coût : pour se conformer aux codes requis, les détenteur·rices du PGWP acceptent souvent des emplois ... marqués par la précarité comme l'hébergement, la restauration et le commerce de détail ... ces personnes se retrouvent captives de postes ... tant qu'elles n'ont pas accumulé un an d'emploi à temps plein qualifiant ... [pour] la résidence permanente. De plus... si leurs droits sont bafoués à cette étape probatoire, les titulaires du PGWP peuvent hésiter à demander réparation auprès des employeurs dont dépend la preuve d'emploi requise dans une catégorie CNP précise.⁶⁸ [Notre traduction et soulignement]

En somme, tel qu'élaboré ci-bas (voir section 2.1), les cadres de sponsorship d'employeur intégrés aux procédures de reconnaissance de statut permanent et en restreignant leur accès précarisent tou·tes les candidat·es au statut permanent au niveau de l'exercice de leurs droits, y compris les détenteur·rices de permis de travail ouvert :

[Les p]rogrammes de migration en deux étapes – conditionn[ent] ... l'accès à la résidence permanente à l'expérience temporaire préalable. Pour obtenir la résidence permanente, les migrant·es temporaires doivent avoir le « bon » profil, mais également la « bonne » expérience d'études ou de travail effectuée durant le séjour avec un permis de résidence précaire, constituant un « test de désirabilité » implicite. Ce « test » pourrait les affecter parce que leur statut de résident temporaire est précaire, du fait de la durée et des droits limités qu'il octroie par rapport à la résidence permanente et la citoyenneté. ... Les résultats mettent en évidence que le régime de désirabilité incertaine dans lequel se trouvent ces migrant·es ... est précarisant et excluant du fait du permis temporaire détenu et du processus de transition vers la résidence permanente qui implique des démarches... puisqu'il leur faut ajuster leur parcours aux expériences professionnelles ou éducatives requises par les critères de sélection, dans les limites du permis de résidence temporaire détenu. Pour être sélectionné·es, il et elles doivent également simultanément gérer les temporalités de la transition vers la résidence permanente, du permis temporaire détenu et de celui à obtenir

⁶⁸ Vosko, L. F. (2023), Probationary precarity? Differential inclusion among work permit-holders in Canada, *International Migration* 63, p. 13-14.

pour maintenir un statut de résidence légal. En outre, il leur faut s'adapter aux réformes des critères de sélection qui modifient les profils éligibles... En somme ... si le régime de désirabilité incertaine trie efficacement les migrant.es sur la base de la persévérance, les constituant en membres « méritant.es » de la nation, il tend également à les précariser et les exclure. Ce faisant, il peut en partie contrarier la visée de (re)production de la classe moyenne par l'immigration (...).⁶⁹ [Notre soulignement]

1.4. Permis restrictifs vs ouverts : exercice des droits à l'échelle humaine

La réalisation de 30 entrevues semi-structurées (15 TMT en emploi sous permis de travail lié à un employeur ou un groupe d'employeurs ; 15 TMT en emploi sous permis de travail ouvert) nous a permis de questionner les participant-es sur leur expérience au Québec sous autorisation de travail temporaire.

Les questions posées aux participant-es visaient à obtenir des résultats afin de répondre en particulier à notre première question de recherche. Cependant, elles ne mentionnaient pas explicitement l'exercice des droits fondamentaux ; plutôt, elles invitaient d'une façon générale les participant-es à partager si oui ou non il-elles avaient fait face à un non-respect d'un droit par leur employeur ou dans le cadre de leur emploi sous permis de travail - et si oui comment il-elles avaient réagi pour faire face à la situation problématique. Toutefois, les réponses obtenues ont confirmé notre première hypothèse de recherche, à savoir que des atteintes (1.4.1.) à la liberté et à la sécurité/vie, ainsi que (1.4.2.) une entrave à l'exercice général des droits, peuvent être systématiquement observées chez les titulaires de permis restrictifs, mais pas chez les titulaires de permis ouverts. Les résultats obtenus confirment, de surcroît, notre deuxième hypothèse de recherche, à savoir que la présence ou l'absence de restrictions explicites associées au permis de travail ne constitue pas le seul facteur de risque d'aboutir en condition de servitude. En particulier, est aussi précarisante à ce niveau que les permis de travail restrictifs (1.4.3.) l'obligation d'être sponsorisé-e à nouveau par un employeur-sponsor (et son agent) afin de pouvoir demander une prolongation du statut légal au pays.

1.4.1. Exercice du droit à la liberté et à la sécurité-vie

Les réponses des participant-es ont été analysées sous l'angle des quatre aspects principaux du droit à la vie, à la liberté et à la sécurité de la personne, c'est-à-dire (1) le droit à la liberté physique ou de mouvement, (2) le droit à l'intégrité psychologique, (3) le droit à l'intégrité physique, (4) le droit à la liberté de faire des choix personnels fondamentaux⁷⁰.

1.4.1.1. Droit à la liberté physique/liberté de mouvement

⁶⁹ Coustère, C. (2024), *Régimes de mobilité, migration middling et désirabilité incertaine – Parcours de vie de résidents temporaires en transition vers la résidence permanente au Québec*, thèse de doctorat en Géographie, Université Laval, p. ii-iii.

⁷⁰ Voir notamment Depatie-Pelletier (2018), supra note 7.

13 des 15 répondant-es ayant été en emploi sous permis restrictifs au Québec ont laissé entendre que, d'une façon ou d'une autre, il-elles ne se sentaient pas complètement libres de leurs mouvements. Le phénomène s'observe notamment aux 3 niveaux suivants :

- Incapacité à quitter le lieu de travail à la fin de la journée ou semaine de travail
- Incapacité à quitter le lieu de travail suite à un malaise, accident ou lésion
- Incapacité à quitter son lieu de résidence en dehors des heures de travail

Ex. d'incapacité à quitter le lieu de travail à la fin de la journée ou semaine de travail

- « Et **on peut refuser les heures supplémentaires**. Jamais. Le problème, c'est que le corps se fatigue, après quelques mois... Puis, **si je prends... congé, pendant que les autres travaillent, je ne me ferai pas rappeler l'année prochaine.** » PF3
- « Mais **nous ne pouvons pas demander une journée de congé**, car les patrons diront que tu ne veux pas travailler, et ils ne te rappelleront pas l'année suivante... » PF6

Ex. d'incapacité à quitter le lieu travail suite à un malaise, un accident ou une lésion

- « **À l'hôpital... on m'a dit qu'il fallait que je reste 10 jours** sans contact avec de l'eau ou avec des bactéries. Lorsque nous sommes revenus... **mon patron m'a dit de retourner travailler.** ... Je n'avais évidemment pas de choix ; du moins, je ne sentais pas que j'en avais. » PF13
- « J'ai eu une appendicite la première année.... J'avais ignoré la douleur... mais là **je n'en pouvais plus... La Patronne a dit de continuer à travailler...** Puis, je me suis mis à vomir, incontrôlablement... Je suis retourné voir la Patronne... Je lui dis que je suis mal... Elle me répond "Tu crois que j'ai le temps de t'amener à l'hôpital? Je viens de revenir d'avoir à amener un collègue à toi, maintenant toi? Ce n'est pas possible." Finalement, elle m'a amené, **le médecin a prescrit des travaux légers pour les mois suivants, mais la Patronne n'a pas accepté et m'a remis au même travail.** » PF15

Ex. d'incapacité à quitter son lieu de résidence en dehors des heures de travail

- « On est libre de quitter ... ou de recevoir des visiteurs en dehors de nos heures de travail... mais **personne n'ose** le faire. » PF4
- « **Il faut revenir avant 22h.** Avant, il n'y avait pas cette règle-là. Mais il y a environ 10 ans, quelqu'un était rentré à minuit, et la patronne n'a pas aimé ça du tout. Elle demandait où il était parti, car les magasins ne sont pas ouverts à cette heure-là. Alors depuis ce moment-là, elle a mis la règle qu'il fallait être de retour avant 22h. » PF6

- « Nous ne sortons pas vraiment. Nous allons parfois au quai, pas loin. **Nous... avisons le patron pour lui dire qu'on veut sortir, et où nous allons.** Il dit que c'est important qu'il sache où nous sommes... » PF10
- « **On nous dit qu'il ne faut pas trop se balader.** Que nous pouvons sortir pour faire des courses, s'acheter des nécessités comme des vêtements ou de la nourriture. Mais ... il ne faut pas trop se balader. » PF11

À l'inverse, aucune des 15 personnes ayant travaillé sous permis de travail ouvert n'a mentionné durant l'entrevue avoir ressenti une atteinte à son droit à la liberté de mouvement et/ou démontré avoir fait face à une contrainte systémique à cet égard.

1.4.1.2. Droit à la sécurité psychologique

13 des 15 répondant-es ayant été en emploi sous permis restrictifs au Québec ont également laissé entendre dans leurs réponses qu'ils-elles vivaient au Québec, d'une façon ou d'une autre, en situation de stress psychologique majeur récurrent. Le phénomène s'observe en particulier aux 7 niveaux suivants :

- Entraves au développement de relations sociales, amoureuses ou familiales au pays
- Entraves au développement de relations de solidarité en milieu de travail
- Absence de vie privée
- Pression psychologique à travailler toujours plus ou toujours plus vite
- Environnement de travail psychologiquement stressant Conditions de logement stressantes psychologiquement
- Harcèlement psychologique

Ex. d'entraves aux relations sociales, amoureuses ou familiales au pays

- « L'agence... Ils nous ont dit au Canada de ne pas faire de scandales publics ... de ne pas visiter des lieux inconnus, de **ne pas aller... dans la maison des gens...** » PF10
- « Avant notre arrivée, l'agence nous a dit au Canada de ne pas manquer de respect à quiconque et **de ne pas parler aux femmes.** ... Une fois nous avons invité une personne, une travailleuse communautaire, un samedi soir. Nous ne faisons que parler autour de la table. Le patron est arrivé, et a posé plusieurs questions, c'était qui, ce qu'elle faisait là, qu'est-ce qu'elle nous voulait. Deux jours plus tard, un représentant de l'agence ... est venu nous poser beaucoup de questions. Nous ne lui avons rien dit. Mais suite à cet incident, ce représentant nous a dit que nous n'**avons pas le droit d'inviter quiconque, à moins de demander la permission au patron,** en indiquant qui c'est, et la raison de la visite. » PF12
- « On n'**a pas le droit de recevoir de la visite dans notre logement.** Personne n'a le droit de rentrer sur la ferme. » PF6

Ex. d'entraves au développement de relations de solidarité en milieu de travail

- « Les gens de l'agence ... nous ont beaucoup **mis en garde de ne pas parler avec quiconque. Il y a beaucoup de cultivation de peur. On nous dit de ne parler à personne ; pas de groupes, ni même les autres travailleurs. Donc, c'est souvent la méfiance...** Moi je ne suis pas méfiant, je suis solidaire, mais **plusieurs n'aiment pas parler ou discuter.** » PF3
- « **Il y a de la pression entre nous.** Le patron ne crie pas, mais **nous sentons qu'il y a une compétition entre nous...** on ne peut pas refuser les heures supplémentaires... on a peur de ne pas être rappelé l'année suivante... » PF11
- « Il y a souvent de la méfiance, mais moi travaille à partager de l'info avec les autres travailleurs, je discute **des droits, mais le plus souvent les gens ont peur de parler de ça...** » PF14

Cela dit, les répondant-es semblaient pour la plupart avoir réussi à se bâtir un groupe d'entraide minimale avec certains collègues :

- « Lorsqu'on retourne au Guatemala nous sommes amis. Nous allons visiter la famille l'un de l'autre. Même si ce sont quatre heures de route pour se rendre visite, **nous sommes proche, comme ça, à force de travailler, d'endurer et de souffrir, ensemble,** l'un avec l'autre, à journée longue, année après année... » PF6

Ex. de cas d'absence de vie privée

- « Dans le logement assigné par l'employeur, nous n'avons pas d'espace. **Nous n'avons aucune vie privée. Nous sommes collés les uns aux autres,** avec pas assez d'espace... » PF7
- « Il n'y a aucune vie privée, car le **bureau du patron est juste à côté des chambres** dans le même immeuble. » PF12
- « Le Patron... parfois il va dans les chambres. "Privacidad, no tenemos"... **notre agence a dit que le patron n'a pas à toquer aux portes, car nous n'avons pas droit à une vie privée.** Nous ne savons pas pourquoi **il rentre dans les chambres,** mais parfois nous revenons du travail et nos choses ont bougé ; ils ne sont plus où ils étaient avant. Et ça ne peut pas être un collègue, car nous étions tous dans l'abattoir à travailler." PF13
- « Il n'y avait **pas de caméra à l'intérieur de notre logement, mais à l'extérieur, et c'était visé justement à travers les fenêtres...** Les patrons ne toquaient même pas à la porte, ils rentraient... » PF15

Ex. de pression psychologique à travailler toujours plus ou toujours plus vite

- « Toute la journée, **tous les jours**, fraises, fraises, fraises. Lorsque je ferme les yeux pour dormir, je vois des fraises. **Je n'en peux plus**. J'aimerais changer pour voir autre chose, pour changer les idées... C'est tellement plate faire la même chose à journée longue. » PF6
- « Il y a énormément de pression à toujours travailler plus fort, plus rapidement. Il faut toujours se presser, se dépêcher. C'est énormément de travail et ils nous en demande toujours plus, **on ne travaille jamais assez rapidement** pour eux. » PF8
- « L'agence F.E.R.M.E. croyait l'employeur et avait décidé de me renvoyer au Mexique... j'ai donc avec de l'aide communautaire trouvé un nouveau logement. Ensuite, je n'ai pas eu le choix de commencer à travailler au noir, dans l'aménagement paysager... les conditions de travail étaient beaucoup mieux que sous mes dix ans dans le programme... **On me disait constamment** que je n'avais pas besoin de me dépêcher autant ; **que je pouvais marcher au lieu de courir tout le temps ; qu'il n'y avait pas de raison à me mettre tant de pression...** Finalement, les TUAC m'ont aidé à appliquer pour un permis ouvert pour travailleur vulnérable... En attente du permis ouvert, je n'avais pas le choix de continuer de travailler au noir, mais j'étais payé 16\$/h, mieux que le salaire minimum qu'on me donnait sur les fermes... Une fois mon permis ouvert reçu, j'ai commencé à travailler dans un emploi légal... car travailler de manière non déclarée ce n'est jamais l'objectif... » PF15

Ex. d'environnement de travail psychologiquement stressant

- « On a une pause pour dîner. Mais le problème c'est qu'il n'y a **pas assez de toilettes... Alors pendant l'heure du midi, il faut faire la queue...** et parfois nous n'avons pas le temps de faire réchauffer la nourriture. » PF6
- « Le patron fournit l'équipement, mais souvent ce n'est pas suffisant. Par exemple, nous avons des bottes, car il y a du sang partout [dans l'abattoir]. Plusieurs des **bottes sont pleines de trous. Alors nos bottes se remplissent de sang, et nous avons les pieds mouillés toute la journée ; mouillés de sang.**» PF12
- « **On ne peut pas aller aux toilettes. Jamais. J'ai habitué mon corps à aller à la toilette deux fois le matin, car c'est le seul moment où je peux y aller.** ... Une fois, il y a eu une inspection... ils ont amené une toilette chimique. Une fois l'inspecteur parti, ils l'ont enlevée. » PF15

Ex. de conditions de logement psychologiquement stressantes

- « Nous sommes trop dans le logement. Nous sommes dans des lits superposés, **il n'y a pas d'espace pour bouger, tu ne peux même pas t'asseoir sur le lit.** Et puis nous sommes 4 dans la chambre, c'est beaucoup trop. » PF6

- « Le **logement** assigné par notre employeur, c'est à notre lieu de travail, à l'**abattoir. Ça pue l'animal mort. Il n'y a ni ventilation, ni fenêtre.** » PF12

Exemples de conditions de harcèlement psychologique

- « **Le patron nous insulte toujours**, il nous met beaucoup beaucoup de pression. Il faut toujours travailler plus fort, plus rapidement. Lorsque nous venons donner les boites de fraises, et nous en reprenons une vide, **il nous crie dessus**, il faut courir. Il faut lui amener la boite en courant, on ne va jamais assez vite. **Il nous croit des robots...** et nous courons, pour faire toujours plus de production." PF6
- « Il nous crie d'aller plus rapidement... Mais **il nous demande un rendement impossible... Alors il nous crie dessus** pour qu'on aille plus vite, pour nous mettre la pression... » PF13
- « Notre vrai superviseur, c'était les patrons. Et eux, **ils criaient tout le temps... Constamment, à journée longue... des insultes... "stupido", "lento", "animal", "pendejo", "puta madre"...** ils avaient appris les insultes en espagnol. Ils criaient pour qu'on se dépêche... **J'en ai encore des cauchemars. Ça me réveille la nuit...** » PF15

À l'inverse, aucune des 15 personnes ayant travaillé sous permis de travail ouverts n'a mentionné durant l'entrevue avoir ressenti une atteinte à son intégrité psychologique et/ou démontré avoir fait face à une contrainte systémique à cet égard. Plusieurs des répondant-es ont évoqué d'une façon ou d'une autre une condition problématique à ce niveau mais, en même temps, aussi leur capacité personnelle à y mettre fin ou à négocier une amélioration :

- « Y' avait une **directrice tyrannique...** J'aime être dans un environnement de travail serein, donc quand j'ai vu que ce n'était plus le cas, **j'ai décidé de partir...** La directrice me criait dessus ; je me rappelle encore de son ton quand elle criait mon prénom. Au début tu arrives à t'y faire mais après, ça devient très pesant. » PO1
- « Quand j'étais dans l'entreprise de nounous en PVT... je me suis retrouvée à avoir des conditions de travail douteuses alors qu'[on] ... m'avait promis le contraire. [Outre m'occuper du bébé et des deux autres enfants], je devais tout ranger et organiser. Je faisais à manger pour le weekend, et la semaine. Je devais répondre à leur mail. ... [À] la base elle voulait que je sois en permis fermé avec elle. Mais j'avais senti que quelque chose n'allait pas. Heureusement. Je n'avais **pas le droit d'aller aux toilettes de 8h30 à 16h30 en période de règles.** ... **je n'avais plus du tout confiance en la famille... En voyant que je n'étais pas contente de la situation, elle m'a dit de partir si cela ne convenait pas. C'est ce que j'ai fait.** » PO5

- « J'étais en conflit avec un autre employé [livreur au restaurant]. ... Il ... [me faisait] faire les choses qu'il ne voulait pas faire. Toutes les tâches désagréables. Il a commencé à **très mal me parler**. ... Il me volait des livraisons, prenait mes tips. Il était alcoolique et addict à la drogue. Lorsque je lui mettais la vérité en face, il s'énervait et commençait à **crier très fort**... Un jour... je n'en pouvais plus. ... je ne suis pas là pour me disputer avec les gens... je suis allé voir la direction en lui disant que je n'en pouvais plus et que j'allais partir. Elle a dit qu'elle comprenait. Après ça, elle a contacté ses supérieurs, et eux ont décidé que c'était à lui de quitter son emploi. Ils ont organisé une rencontre avec lui ... Mais j'avais déjà **décidé de partir donc c'est ce que j'ai fait**. » PO6

1.4.1.3. Droit à la sécurité physique/à la vie

10 des 15 répondant-es ayant été en emploi sous permis restrictifs au Québec ont également laissé entendre dans leurs réponses qu'il-elles vivaient au Québec en situation d'atteinte majeure à leur intégrité physique. Le phénomène s'observe notamment aux 6 niveaux suivants :

- Environnement de travail risqué pour la santé physique
- Rythme de travail nuisant à la santé physique
- Horaire quotidien ou hebdomadaire affectant la santé physique
- Pression à travailler malgré un problème physique
- Conditions de logement affectant la santé physique
- Entraves à l'accès à des soins en cas de problème physique

Ex. d'environnement de travail risqué pour la santé physique

- « Le patron fournit l'équipement pour le travail dans l'abattoir, **il y a du sang partout... mais lorsque les gants brisent, c'est difficile de réussir à en avoir des nouveaux** ; il faut les acheter soi-même ou attendre longtemps avant que le patron les remplace. » PF13
- « **On a accès à de l'eau sur le lieu de travail - avant non**, mais un travailleur a perdu connaissance. Depuis ce temps, nous avons accès à l'eau. » PF4
- « On est censé avoir des protèges genoux, car nous sommes à genou à journée longue et les **cailloux du sol fait très mal - nous n'avons quasiment plus de peau sur les genoux**. Mais nous ne pouvons **pas porter les protège genoux, car ils s'attachent derrière la jambe, et lorsqu'à genou, ça coupe la circulation**. ... Et puis ça fait très mal. Être à genou à journée longue sur le sol, la terre est pleine de cailloux, et les cailloux blessent les genoux. Tu peux voir ici mes genoux sont cicatrisés maintenant, mais **lorsqu'on travaille, c'est de la chaire. Ça saigne**. Et ensuite tu as le dos courbé. En plus, avant, à chaque fois qu'on remplissait une boîte, on allait la porter. Ça nous prend à peu près 10 minutes remplir une boîte, alors aux 10 minutes on se levait, et ça donnait une pause à notre dos, d'être tout courbé. Il y a environ 4 ans, ils ont décidé ... qu'il fallait remplir 2 boîtes à la fois, avant d'aller les porter. Ce n'est pas tant que

c'est lourd, nous pouvons les tenir. Mais le problème c'est que **maintenant, nous sommes à genoux pendant 20 minutes à la fois, plutôt que 10. Notre dos a deux fois moins de pauses, nous sommes courbés pour beaucoup plus longtemps, nous avons la possibilité de nous lever beaucoup moins souvent. Et cela c'est ce qui fait très mal au dos.** » PF6

- « Les patrons font la fumigation... mais ils ne nous le disent pas. Ils le font la nuit, pour pas que nous sachons. Mais lorsque nous arrivons le matin, parfois les fruits sont entièrement couverts en blanc. Les fruits sont tout blanc, et chimiques. Et puis ensuite nous travaillons directement. **Il n'y a pas un jour entre la fumigation et le travail. Nous n'avons pas de masques, non plus, ou des gants, pour nous protéger des produits chimiques.** » PF7
- « **Dans les oignons, ils devraient nous donner des lunettes de protection.** Lorsqu'on se réveille le matin, il y a tout plein de **bouts noirs qui sortent de nos yeux... même si le soir on se lave très très bien, et on rince nos yeux, ça ne change rien. Il va toujours y avoir des débris dans nos yeux le matin. Ça fait mal, et ça blesse nos yeux...** » PF15

Ex. de rythme de travail affectant la santé physique

- « Le patron ne nous respecte pas... **mais nous sommes des êtres humains... pas des animaux... il y a tellement de pression pour travailler vite... nous n'avons même pas le temps d'aller boire de l'eau... ou aller aux toilettes...** Il faut se cacher, lorsque le patron ne regarde pas... on a peur de ne pas être rappelé l'année suivante... » PF11
- « Il nous met de la pression... Il nous demande de tuer 170 animaux en 8 heures. Cela n'est pas logique; **ce n'est pas assez de temps... Je me suis coupé le doigt...** » PF13

Ex. d'horaire quotidien ou hebdomadaire affectant la santé physique

- « Pendant le dîner de 30 minutes, souvent le patron vient nous voir pour nous dire de nous dépêcher et **retourner au travail, malgré que la pause pour manger n'est pas terminée.** » PF11
- « **Souvent on ne réussissait pas à aller à l'épicerie... pas le temps.** On travaillait de 5h le matin à 20h le soir. Il fallait cuisiner le souper ainsi que préparer le dîner du lendemain, manger, et prendre sa douche. Et il fallait faire tout ça avant 22h. » PF15
- « Le travail dans les fraises... si quelqu'un fait ce travail pendant plusieurs années... **le corps ne pourra plus supporter. Il faudrait avoir soit le droit de changer, soit une compensation pour les séquelles physique** que ce travail engendrera forcément, avec le temps... » PF10

Ex. de pression à travailler malgré un problème physique

- « Quelque chose s'est passé avec mon œil... ils mettent les pesticides et les insecticides... Et puis il pleuvait aussi, alors je crois que peut-être la pluie faisait propager le produit... J'ai eu tout d'un coup très très mal à l'œil gauche. Ça brûlait énormément. Jusqu'à maintenant, je ne peux pas bien voir de cet œil. C'est tout flou. Je voulais en parler à la patronne, mais en premier j'en ai parlé à un compagnon de travail. Il m'a dit que ça ne valait pas la peine d'en parler à la patronne. Que **tout ce qu'elle allait faire c'était me dire de prendre des pilules pour la douleur**, ce que j'avais déjà. Il m'a dit que c'est toujours ce qu'ils font, qu'ils ne font rien pour nous aider de toute manière... elle ne nous amènera pas voir un médecin. Peut-être elle nous amène à la pharmacie, mais... on amène tous des médicaments de toute manière. Vu qu'elle ne m'aurait pas amené chez le médecin, je ne lui ai rien dit. Je vois toujours mal de mon œil gauche. » PF7
- « Lorsque nous sommes revenus, j'ai dû retourner travailler immédiatement, le jour même. Cela était contre ce qu'avait dit le médecin, car je travaille à sortir les organes des animaux; il y a donc beaucoup de sang avec lequel je rentre en contact. ... Je crois que mon doigt s'est infecté, car de gros boutons sont apparus partout sur ma main, et même jusqu'à mon bras. Le jours suivant, j'ai dit à mon patron que je ne pouvais pas travailler au même poste, que cela allait causer préjudice à la guérison de ma main. Il m'a donc envoyé travailler au shipping, dans le camion. Plusieurs semaines plus tard, les boutons commencent à peine à guérir... » PF13
- « Il y a quelques années ... la porte d'un camion s'est refermée, rapidement et avec force, et m'a frappé l'arrière de ma tête... lorsque je me suis réveillé, la patronne est venue me voir, car elle avait vu ce qui s'était passé... **J'aurais voulu aller voir un médecin, mais elle m'a dit de simplement de reposer. Le lendemain, je suis allé travailler...** Et puis j'ai commencé à vomir et vomir ... Alors nous sommes allés voir le médecin. Vu que cela faisait déjà plusieurs années que je venais travailler au Québec... j'ai compris que le médecin a dit qu'il fallait que je me repose pendant 15 jours. Mais ma patronne ne m'a rien dit à cet effet. Nous sommes repartis dans la voiture et tout le long du trajet, **elle ne m'a rien dit...** j'ai finalement dit, alors, je dois me reposer pendant 15 jours? Elle n'avait pas le choix, car elle avait compris que j'avais compris ce qu'avait dit le médecin... Mais si cela c'était passé lors de mes premières années... ou si cela s'était passé à quelqu'un qui ne comprenait pas, elle n'aurait rien dit. Car elle ne m'avait rien dit. Ce n'est qu'après que moi je l'ai mentionné à elle, qu'elle me l'a accordé. **Mais si je n'avais pas compris le médecin, elle m'aurait fait travailler.** » PF6

Ex. de conditions de logement affectant la santé physique

- « Et puis nous sommes 4 dans la chambre, c'est beaucoup trop. Lorsqu'il fait chaud, on ne peut même pas respirer, car nous sommes trop, et **il fait trop**

chaud. Nous n'avons pas d'air climatisé. Il n'y a pas assez d'espace, on est tous collés l'un à l'autre. Et puis il n'y a pas assez de salles de bain, ni de micro-ondes, ni d'espace de réfrigérateur. » PF6

- "Dans le logement assigné par l'employeur... **nous ne pouvons même pas respirer** autant que nous sommes nombreux et n'avons pas d'espaces. Nous on dort 6 dans une chambre." PF7
- « Le problème c'était surtout les conditions de vie. Il n'y a pas de chauffage là où on vit, et on y est jusqu'au 15 décembre. Le travail termine le 28 novembre, mais notre vol est le 15 décembre... Pendant plus de deux semaines donc, on est donc pris dans ces conditions... **sans chauffage en décembre**, sans le droit de travailler, incapable de rentrer chez nous... **Il n'y a que des toilettes chimiques, qui arrêtent trop souvent de fonctionner, et souvent, elles tombent et se déversent.** Le four fonctionne à moitié, la moitié du temps. On vit dans une grange abandonnée, avec des lits de camp en rangés, un à côté de l'autre, sans aucune chambre, **sans électricité et sans internet.** Et l'on ne peut se plaindre de rien, car nous avons besoin du travail. » PF11

Ex. d'entraves à l'accès à des soins en cas de problème physique

- « Au début, la première année, j'ai eu une douleur à la cheville. J'ai demandé à la patronne de m'amener voir un médecin. Elle m'a dit qu'elle me donnerait simplement des pilules pour la douleur... **Elle m'a dit que si je n'étais pas mieux en 8 jours, alors elle m'amènerait voir le médecin.** 8 jours plus tard je n'étais pas mieux. **J'avais toujours mal à la cheville.** Alors elle m'a amené voir le médecin. Mais je ne sais pas ce qui s'est dit, car elle n'a pas traduit. **C'est simplement elle qui a parlé au médecin, sans que moi je parle, et sans traduire ce qu'a dit le médecin.** Je suis revenu avec rien. Je suis retourné voir le médecin 3 fois, et chaque fois c'était pareil. La troisième fois, le médecin m'a donné des pilules. J'imagine pour l'inflammation ou la douleur. Grâce à Dieu, je n'ai plus mal. Ça a fini par guérir. » PF6
- « Lorsque j'ai commencé avec lui... il m'avait donné des bottes de travail usagées... elles n'étaient pas faites pour ce genre de travail. **J'ai commencé à avoir extrêmement mal au pied; J'ai expliqué ... que ma douleur aigue rendait difficile le travail. Plutôt que de m'amener voir un médecin, mon patron m'a donné une crème faite pour les vaches.** Je n'ai jamais utilisé cette crème; finalement je me suis acheté du voltarin. Ce n'est qu'environ deux mois plus tard qu'il m'a acheté de nouvelles bottes. » PF9
- « Une fois, j'ai eu très mal à une jambe... Après une semaine, je ne pouvais plus courir, **alors j'en ai parlé avec mon patron, pour qu'il m'amène voir un médecin. Il m'a amené voir une masseuse.** Je n'ai pas été capable de travailler pendant 4 jours. Je n'ai pas été payé. Et puis, il ne restait que 1 mois au contrat, alors j'ai continué à travailler... je me suis dit que... j'allais attendre d'être de retour au Guatemala pour voir un médecin. J'avais entendu dire que si je ne

travaillais pas malgré ma blessure, je n'allais pas être payé... alors j'ai travaillé. » PF11

- « J'ai commencé à avoir très mal à la main. Je l'ai dit à mon patron. **Il m'a dit qu'il m'emmènerait voir un médecin mais il ne l'a toujours pas fait. Je prends des pilules pour la douleur. Un jeudi, je ne pouvais plus retourner travailler, car j'avais trop mal...** C'est cette journée-là, il est allé crier après mon collègue pendant l'heure du diner pour qu'il retourne travailler, car il était fâché... » PF12

À l'inverse, aucune des 15 personnes ayant travaillé sous permis de travail ouverts n'a mentionné durant l'entrevue avoir ressenti une atteinte à leur intégrité physique et/ou démontré avoir fait face à une contrainte systémique à cet égard. Deux répondant-es ont évoqué une situation problématique pour leur santé physique mais, en même temps, aussi leur capacité personnelle à y mettre fin ou à négocier une amélioration de la situation :

- « Je faisais des contrats de service à travers cette agence et j'ai décidé de travailler avec eux à temps plein... j'avais le poste de recruteuse... Ça passait par faire 5 à 6 entrevues par jour... on faisait beaucoup plus... on faisait toute l'organisation des événements... J'ai très bien travaillé, et une fois j'ai décidé de demander une augmentation, ils ont refusé... et ils étaient encore plus exigeants. On avait 30 min de pause dans la journée... Vu que je fume, je prenais 15 min dans la journée pour fumer mais je n'avais plus de temps pour manger. **Donc je ne mangeais pas par manque de temps. Alors que j'étais là depuis 8h30. Donc j'ai fait un burn out mais maintenant je suis partie donc ça va beaucoup mieux... J'ai démissionné.** D'ailleurs pendant la même semaine, mon manager aussi a démissionné alors que ça faisait 5 ans qu'il y travaillait. Il était également exploité. On lui a refusé des vacances alors qu'il n'en avait pas pris pendant 3 ans. » PO7
- « Ils nous demandaient de venir travailler pendant les jours fériés canadiens... sans qu'on soit payé en extra ni en ayant la possibilité la journée plus tard. Au début, je ne voulais pas créer de problème... Mais j'ai fini par faire un **burn out à cause des normes de travail non respectées. J'ai appelé la CNESST pour avoir de l'aide. ... Au final... ils ont accepté de baisser les heures de travail...** » PO3
- « **J'ai parlé à la CNESST.** Car... l'entreprise attendait l'accident de travail pour **revoir et vérifier les problèmes techniques dont on leur parlait à longueur de journée...** J'ai un collègue qui a perdu un doigt, un autre qui a eu une déchirure musculaire grave. » PO2

1.4.1.4. Droit à la liberté/capacité à faire des choix personnels fondamentaux

Par ailleurs, la totalité des répondant-es (15/15) ayant été en emploi sous permis restrictifs au Québec ont laissé entendre dans leurs réponses qu'ils vivaient au Québec

en situation d'entrave à leur capacité de faire des choix personnels fondamentaux. Le phénomène s'observe en particulier au niveau de la capacité à choisir son employeur, son lieu de résidence ou ses colocataires – autant chez les répondant-es subissant de façon permanente une panoplie d'entraves à l'exercice de leur droit à la liberté et à la sécurité que chez les deux répondant-es ayant affirmé n'avoir subi aucune violation de droit de la part de leur employeur-sponsor ou agent:

- « Lorsque j'étais jeune, ma grand-mère m'a dit que je serais un bon infirmier. Alors j'ai étudié pour faire cela. Mais **ce que je ferais, si j'en avait le droit, c'est être menuisier**, quelque chose qui me permettrait de faire du bricolage... » PF1
- « Même si je n'ai aucune plainte à formuler par rapport à mon travail à titre de technicien en météorologie, si je n'étais pas sous permis fermé, **je changerais d'emploi...** » PF2
- « **Mes conditions de travail et de vie sont insupportables...** Je suis le seul employé de la ferme laitière. ... **Je n'ai pas de porte... pour mon logement, dans la maison à mon patron. Je n'ai aucune vie privée.** Il vit en bas et je vis au-dessus, mais je n'ai pas de porte. Il n'est rentré qu'une seule fois pour chercher quelque chose qui lui appartenait, car... dans ma chambre, il y avait des choses à lui... Mais vu que je n'avais pas de porte, je pouvais tout entendre. Il regarde la télévision jusqu'à tard le soir, même souvent toute la nuit la télévision joue, et le son est fort. Ça m'empêche beaucoup et souvent de dormir. Il parle au téléphone également très fort et cela aussi m'empêche de dormir. Il fume dans la maison, à journée longue ; des cigarettes ainsi que la marijuana. **La fumée me dérange énormément. J'ai commencé à développer une toux.** Je respire la fumée tout le temps. Il est par ailleurs colérique, **il change d'humeur d'un moment à l'autre, et je ne me sens pas du tout bien de vivre avec lui**, je ne sais jamais si d'un moment à l'autre il va devenir fâché et se mettre à crier. ... Il me crie souvent après, il dit souvent des grossièretés... il m'a même poussé une fois, il se fâche et crie d'un moment à l'autre, il est instable... Parfois il va bien, et tout d'un coup il se fâche et se met à crier. Parfois il croit que j'ai oublié de faire quelque chose, mais en réalité, je n'ai simplement pas encore eu le temps d'y arriver, et il se met à crier, à se fâcher, à s'énerver. Il fait des gros gestes, il est très intimidant. **Au début je recevais des talons de paie... puis... tout a changé, et il a arrêté de me donner des talons de paie...** pour les heures extras que je fais, à l'extérieur de mes shifts normaux du matin et du soir, lorsqu'il me demande de faire d'autres tâches que celles à mon contrat, **il me dit qu'il va me payer plus tard, et parfois il le fait, mais souvent, il le reporte et ça n'arrive jamais.** » PF9

1.4.2. Exercice général des droits et négociation de conditions décentes

13 des 15 répondant-es ayant été en emploi sous permis restrictifs au Québec ont laissé entendre dans leurs réponses que, d'une façon ou d'une autre, il-elles se sentaient impuissant-es – dans l'incapacité d'exiger le respect de leurs droits ou

l'amélioration de leurs conditions. Aussi, certain-es ont mentionné s'être fait recommander d'éviter au Canada de s'aventurer dans cette direction :

- « On se fait rappeler par l'agence de **faire ce que dit le patron**. De ne pas chercher des problèmes. » PF15
- « L'agence... nous a dit **ne de pas parler avec des inconnus au Canada ou avec des "chalecos"** [gilets - organisateurs communautaire de défense de droits identifiables par leur chandail à l'aéroport] ... » PF11
- « Nous avons demandé de l'**air climatisé, mais elle nous a ramené des ventilateurs**. » PF6
- « Lorsque nous lui demandons quelque chose, ça n'aboutit jamais. On a demandé plus de micro-ondes, car nous n'avons pas le temps de réchauffer notre nourriture pendant la pause du midi, car nous sommes **trop sur un seul micro-onde. Mais elle dit que cela est impossible...** Dans le logement assigné par l'employeur, nous n'avons ... pas assez de toilettes. Nous avons demandé qu'ils mettent **des toilettes en plus**, peut-être une petite cabane, séparée, avec des toilettes dedans. **Je ne sais pas pourquoi ils refusent...** » PF7
- « On a parfois un jour de congé mensuel. Parfois au 2 mois... les rares fois où j'ai demandé un jour de congé, un superviseur me disait que j'allais pouvoir prendre jour de repos par exemple le lendemain. Mais **lorsque le lendemain arrivait, soit il oubliait** qu'il m'avait dit de prendre du repos, et il se fâchait, en me demandant qu'est-ce que je faisais là plutôt qu'être en train de travailler, ou bien, s'il s'en rappelait, il me demandait de lui faire une faveur, et de **travailler quand même**. » PF9
- « Une fois, nous avons travaillé plus que 40 heures, mais il nous a **payé que 40 heures...** Les 6 d'entre nous qui travaillons là, nous nous sommes assis à table et nous avons discuté. Nous avons décidé d'aller lui parler. Nous sommes donc allés lui parler pour lui demander qu'il nous paie les heures manquantes. Il a accepté. Mais il nous a payé en comptant, et **il ne nous a payés que 10\$/l'heure**. Cela s'est passé à 3 reprises. Nous n'avions pas à lui demander de nous payer, les 2 dernières fois, mais il nous a payé cash, seulement à 10\$/l'heure. » PF12

À l'inverse, aucun des répondant-es sous permis de travail ouverts n'a évoqué une incapacité à mettre fin à une situation de non-respect de ses droits. Plus précisément, 11/15 ont mentionné avoir fait face à au moins un problème de respect des droits par l'employeur ; 8/15 ont choisi de quitter l'emploi afin de mettre fin à la condition problématique, et 3 ont réussi à négocier une amélioration satisfaisante. Aucune des personnes passées en entrevue n'a fait face à un non-respect de droit par l'employeur méritant selon elles une action légale pour obtenir justice et réparation.

- « Le premier job... Y' avait une inégalité... au sein de l'organisme. Il y avait deux branches, la première avec des avantages salariaux et au sein du même immeuble il y avait la deuxième branche avec une convention différente avec des **conditions vraiment nulles** par rapport à la première... **tout ça m'a poussé à entrer dans le syndicat...** » PO1
- " Ils nous forçaient de faire de l'over time dans la semaine. Ce que j'ai tenté de faire une fois, c'est de leur demander s'il était possible que je fasse cet overtime-là sur une période donnée pour que je puisse prendre **deux semaines de vacances** pour rentrer en France... Ils m'ont répondu que c'était pas possible parce que je devais **travailler pendant un an avant de pouvoir manquer des heures...** Quelques jours plus tard, je constate qu'une personne qui est arrivée 3 semaines avant moi a pu manquer 1 semaine de travail. Je vais voir le syndicat et je lui explique la situation. Je lui explique aussi que je n'ai pas envie qu'il enlève la semaine de vacances à mon collègue seulement que je puisse en avoir une aussi. ... **Il a répondu que c'était pas possible, donc je suis parti. ... Je n'aurais jamais pu partir en permis fermé et c'est la toute la différence. J'avais un permis de travail fermé avant mon PVT et c'était impossible de changer d'employeur...** » PO2
- « **Ils nous payaient pas toutes nos heures.** On travaillait 13h/jour, et on se faisait payer que 8h. C'était de l'exploitation. ... **On n'avait aucune pause durant la journée.** Même pas pour le lunch. ... **Impossible de refuser le temps supplémentaire... J'ai quitté après 3 mois.** » PO15
- « PVT de deux ans... avant d'être en permis fermé... nous travaillions tous 42h par semaine et sur la fiche de paie il n'y avait que 40h. ... **J'ai appelé la CNESST pour avoir de l'aide.** ... ils ont accepté de ... payer les heures supplémentaires. Ils m'ont demandé s'ils voulaient que ça s'applique qu'à moi ou aussi à mes collègues, et j'ai évidemment dit que ... ces changements étaient nécessaires pour tous. **J'ai eu beaucoup de chance parce que pendant cette période de négociation, je suis passée en permis fermé avec cette entreprise. Vu que je ne voulais pas que ce changement de statut influence la direction des négociations, j'ai fait les démarches avec mon employeur sans qu'il ne comprenne vraiment les enjeux du permis fermé. Donc je suis conscient que j'ai eu de la chance, contrairement à d'autres personnes en permis fermé. Ça aurait pu ne pas se passer comme ça et que je me retrouve bloqué avec eux avec les anciennes conditions de travail.** » PO3

En conclusion, des entraves significatives à l'exercice du droit à la liberté et à la sécurité-vie, ainsi que des entraves à l'exercice général des droits, ont été systématiquement observées pour les détenteur·rices de permis de travail restrictifs – ce qui ne fut pas le cas avec les détenteur·rices de permis de travail ouvert.

Fait important, ces entraves au droit fondamental à la liberté et sécurité/vie ont pu être observées chez les détenteur·rices de permis restrictifs sans distinction entre les détenteur·rices de permis de travail « sectoriel » /liés à un groupe d'employeurs, et

ceux de permis de travail liés à un seul employeur – malgré la liberté théorique de changer d’employeur dont disposent ces derniers :

- « **10 ans pour le même producteur d’oignons. ... nous, les Mexicains... nous pouvons demander un transfert [vers un autre employeur] ... Les Guatémaltèques ne peuvent pas.** ... Lorsqu’on se réveille le matin, il y a tout plein de bouts noirs qui sortent de nos yeux... même si le soir on se lave très très bien, et on rince nos yeux, ça ne change rien. Il va toujours y avoir des débris dans nos yeux le matin. Ça fait mal, et ça blesse nos yeux... On doit toujours courir, on se dépêche constamment, jusqu’à ce que nos doigts soient ensanglantés. Si on ne travaille pas assez vite, ils te renvoient au Mexique... On ne peut pas avoir accès à de l’eau. Seulement une petite bouteille, mais cela se termine rapidement, car il fait chaud et on sue. Puis, il n’y a plus d’eau après. ... Non, on ne peut pas aller aux toilettes. Jamais. J’ai habitué mon corps à aller à la toilette deux fois le matin, car c’est le seul moment où je peux y aller. ... Un jour, après 10 ans, il avait trop plu, j’ai dit une grossièreté au Patron qui nous insultait. Il m’a répondu “Je te renvoie au Mexique.”... J’ai appelé une connaissance qui est venue me chercher et m’a hébergé... **J’ai appelé l’agence F.E.R.M.E., mais ils avaient décidé de croire la version de l’employeur, selon laquelle je cherchais “le trouble”. ... Grâce à de l’aide je me suis trouvé un travail au noir...** » PF15
- « Nous contrairement aux Guatémaltèques, **on peut changer d’employeur... j’aimerais changer d’employeur...** j’ai déjà été envoyé travailler dans les pommes, c’est plus relaxant, on n’est pas plié en deux, on n’est pas tout le temps à genoux... **mais je ne veux pas demander de transfert à F.E.R.M.E. ou au gouvernement Mexicain... je ne veux pas risquer de tomber sur un employeur qui ne me renouvellera pas...** » PF5

1.4.3. Au-delà du permis : l’obligation d’un sponsorship d’employeur(s)

Les entrevues réalisées visaient à mieux comprendre l’impact subjectif des restrictions ou de leurs absence associées au permis de travail au Québec. Cependant, une majorité de participant·es a en outre évoqué un ou plusieurs défis spécifiquement associés à l’obligation parallèle d’un sponsorship par un employeur ou groupe d’employeurs - et ainsi souvent *de facto* aussi à l’obligation d’un sponsorship du ou des agents associés. Dans ce contexte, il a pu être possible d’observer que ce facteur est significatif à quatre niveaux des processus migratoires actuels des TMT :

- L’accès à un permis de travail canadien
- L’accès à un permis de travail canadien applicable
- L’accès au renouvellement d’un permis de travail canadien
- L’accès au statut permanent basé sur une expérience de travail ou une offre d’emploi

Tout d’abord, certain·es TMT sous permis restrictifs ont explicitement référé au processus d’endettement ou promesse de remboursements futurs - systémique pour

certains groupes de TMT⁷¹ - pour « acheter » la référence d'un employeur-agent nécessaire à l'obtention d'un permis de travail canadien :

- « Moi, c'est mon cousin [avec son employeur au Québec] qui a arrangé ma référence pour l'agence au Guatemala... les autres eux doivent **payer de plus en plus pour accéder** aux services de recrutement... » PF14

Par ailleurs, une majorité des répondant-es sous permis restrictifs a fait allusion au problème pour leurs droits posé par l'obligation d'un sponsorship par l'employeur-agent pour préserver l'applicabilité de leur permis de travail avant sa date d'expiration:

- « On doit toujours courir, on se dépêche constamment, **jusqu'à ce que nos doigts soient ensanglantés. Si on ne travaille pas assez vite, ils te renvoient au Mexique...** » PF15

De surcroît, une majorité des répondant-es sous permis restrictif a ouvertement dénoncé le problème que pose, pour leurs droits, l'obligation d'un sponsorship par l'employeur-agent lors du renouvellement de leur permis de travail canadien :

- « Nous n'avons pas de congé hebdomadaire. ... Aussi, si on n'atteint pas un certain montant [de production quotidienne], **on ne se fera pas rappeler l'année suivante si d'autres travaillent plus rapidement que nous.** Il ne faut jamais être plus lent que les autres. » PF3
- « Nous travaillons 7 jours par semaine. ... Les gens qui disent qu'ils aiment travailler tous les jours, qu'ils ne veulent pas un jour de congé, ce n'est pas vrai. Ils disent ça par peur. Car lorsque la patronne annonce, à midi, que le travail est terminé pour la journée ... tout le monde se met à applaudir, à crier, à fêter, à célébrer. Ils sont tellement heureux d'avoir du repos. Alors je ne les crois pas lorsqu'ils disent qu'ils préfèrent travailler tous les jours. ... Lorsque c'est sorti dans les nouvelles à propos des logements insalubres, pour les travailleurs, **la patronne ... nous a ... dit de dire, si jamais quelqu'un venait, que nous étions bien, que les conditions de logements et de travail, que tout était très bien. Nous savons qu'il faut obéir, sinon on risque de ne pas revenir l'année prochaine.** » PF6

Par ailleurs, les permis ouverts émis à différents groupes de travailleur-ses (im)migrant-es, contrairement aux permis fermés, sont généralement non renouvelables de façon indépendante. Cette limitation associée aux programmes de permis ouvert place ainsi systématiquement aussi une partie des détenteur-rices de permis ouverts sous obligation de sponsorship par un employeur-sponsor (et son agent) afin de préserver leur statut légal au pays – sous permis de travail:

⁷¹ Voir par ex. M. Coderre-Proulx (2023), *Les « Experts » de la migration temporaire : Une économie politique au quotidien de l'industrie migratoire entre le Guatemala et le Québec*, thèse de doctorat, École de développement international et mondialisation, Université d'Ottawa, 312 p.

- « Dès mon entrée en poste, j'ai parlé de l'expiration de mon PVT en leur expliquant que je serais intéressé par un permis fermé avec eux, une fois mon PVT expiré... nous avons convenu donc de commencer les démarches ... quelques mois avant la finalisation de la demande, alors que je n'avais pas mis en place de plan B, **j'ai été convoqué par la directrice pour me dire... que ça serait bien à la place que je puisse faire une demande de CSQ... Seulement, je n'avais pas passé assez de jours au Québec pour faire une demande de CSQ... Tout cela m'a mis dans une situation très instable... Du jour au lendemain, je me suis retrouvé démuné. J'étais sous le choc. ... [J]'ai décidé de partir.** [Sous permis fermé] je me serais senti très mal parce que c'est presque un contrat de mariage. C'est tout ou rien... Si ça se passe bien c'est cool t'es content et si ça se passe mal, et bien ça se passe très mal. C'est arrivé à un ami... » PO7
- « On ne va pas se mentir... on [moi sous permis ouvert à titre de conjointe et mon mari sous permis de travail fermé] est **toujours conditionné au renouvellement d'un permis de travail fermé** donc il faut que ça soit validé au niveau de l'employeur de mon conjoint... Le **seul moment compliqué c'était quand mon mari avait des problèmes à son travail et que son statut à lui était en danger... J'étais en complète dépression** parce que j'avais besoin d'aide dans mes démarches d'immigration... J'ai dû aller chez un médecin parce que j'étais en train de faire une dépression. J'ai eu 2 semaines d'arrêt de travail. » PO1

Finalement, cette dynamique s'applique aussi aux processus de consolidation du statut légal (la reconnaissance d'un statut permanent) exigeant la présentation d'une offre d'emploi permanente (sponsorship d'employeur direct) ou d'une confirmation d'expérience de travail (sponsorship d'employeur indirect):

- « J'ai été payée de manière abusive, mon employeur récupérait ... la moitié de ce que je gagnais sans avoir d'aide dans l'achat du matériel. Sachant que ce sont les locaux de mon employeur. Je payais aussi tous mes déplacements. ... **Je ne disais rien car ça me permettait de cotiser mon année de travail pour faire ma demande de CSQ. Mes fiches de salaires étaient tellement mal faites, c'est pour cela qu'ils m'ont refusé le CSQ.** Il m'arrivait de ne pas être payée après deux semaines de travail. J'étais obligée de faire des relances. J'avais des menaces. **J'ai donc quitté.** ... [En permis restrictif] ça aurait été pire parce que j'aurais été complètement rattachée à mon entreprise. Je n'imagine même pas. **C'était vraiment une chance d'être en permis ouvert parce que j'ai quand même pu faire des petits boulots à côté.** » PO4

Étant donné l'obligation pour certains TMT sous permis ouvert d'obtenir d'un sponsorship d'employeur-sponsor pour accéder à un renouvellement de permis de travail ou au statut permanent, une partie des détenteur-rices de permis ouvert aboutira donc aussi en condition de servitude : ce sera le cas des détenteur-rices faisant face à des délais trop serrés (pour un changement d'employeur-sponsor) imposés par les procédures pour maintenir ou consolider leur statut légal, et/ou en

cas de rareté d'employeurs-sponsors en mesure d'assurer directement ou indirectement leur succès dans le cadre de ces procédures⁷².

En somme, d'une part, nos résultats de recherche empiriques confirment que, sans permis ouvert, les TMT font systématiquement face à des entraves à leur liberté et sécurité-vie, ainsi qu'à leur capacité générale à exercer des droits – et ce, qu'i-elles possèdent un permis lié à un seul employeur ou un permis sectoriel/lié à un groupe d'employeurs.

Aussi, tant les TMT sous permis restrictifs que les TMT sous permis ouverts qui doivent être sponsorisés par un employeur pour accéder à un permis de travail ou à sa consolidation en statut légal permanent, font face à un risque de servitude en raison de cette obligation de sponsorship par l'employeur. Ainsi, si la détention d'un permis ouvert protège effectivement les TMT d'une condition de servitude moderne et des entraves associées pour l'exercice des droits et leur liberté-sécurité, le permis ouvert n'est pas suffisant pour éviter certains risques élevés d'aboutir autrement en condition servitude ; ceci nécessiterait, au moins, l'absence d'une obligation de sponsorship d'employeur(s) pour l'accès au permis de travail, ainsi que pour son maintien, renouvellement et consolidation en statut permanent.

En conclusion, nos résultats confirment que le remplacement des programmes d'émission de permis de travail restrictifs par un régime universel de délivrance de permis de travail ouverts serait un élément essentiel afin de minimiser, pour tou-tes les travailleur-ses (im)migrant-es au pays, les risques de servitude et d'entraves associés aux droits fondamentaux. Fait important, ceci impliquerait par ailleurs que, pour combler les pénuries de main-d'œuvre essentielles urgentes, les autorités ne devraient plus forcer les travailleur-ses (im)migrants, via permis restrictifs (et/ou sponsorship d'employeur-s), à œuvrer au sein d'occupations spécifiques ou pour des employeurs spécifiques. Les gouvernements devraient à la place soutenir certains employeurs et autorités locales stratégiques, à travers des initiatives systémiques telles que le *Programme canadien de soutien aux secteurs d'emploi*⁷³, afin que soient radicalement bonifiées les conditions encore trop dangereuses, difficiles et/ou mal valorisées au sein d'occupations et régions considérées essentielles. Ceci permettrait, aussi dans le cadre d'un régime de permis ouverts pour TMT, d'attirer et de retenir suffisamment de travailleur-ses, y compris des TMT, vers les emplois essentiels en pénurie de main-d'œuvre - sans recourir au travail forcé mettant à risque la santé et la vie des (im)migrant-es.

⁷² Nos résultats confirment ainsi la pertinence de la proposition de politique de remplacement des permis restrictifs par des permis de travail ouvert avancée durant les dernières décennies par un nombre croissant de groupes de migrant-es et alliés à travers le monde – voir par ex. CSD, CSN, CSQ & FTQ (2024), supra note 57.

⁷³ Emploi et Développement Social Canada (2022), Présenter une demande de financement pour soutenir les travailleurs et les employeurs vers la relance économique – Programme de solutions pour la main-d'œuvre sectorielle, <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/financement/solutions-main-doeuvre-sectorielle-relance-economique.html> .

En effet, pour faire face à des défis d'attraction et de rétention de main-d'œuvre au sein d'occupations essentielles, les autorités ont systématiquement reconnu par le passé la nécessité d'un soutien étatique structurel assurant des conditions décentes sinon compétitives pour les travailleur-ses, tel que l'illustre bien le cas du secteur agricole ontarien durant la 2^e guerre mondiale :

Ceux qui rejoignaient la Force de main-d'œuvre agricole en Ontario n'y étaient pas contraints légalement. Toutefois, les organisateurs ont mené une « campagne de service national » pour inciter les gens à s'engager dans les différentes brigades (...). Ces brigades incluait :

- la brigade des cadets agricoles (enseignants masculins et jeunes hommes),
- la brigade des femmes de la terre (enseignantes, étudiantes de plus de 16 ans),
- la brigade des travailleuses agricoles,
- la brigade de service de vacances (hommes et femmes volontaires pour 3 mois),
- la brigade commando agricole (volontaires pour quelques heures ou jours),
- les travailleurs « au jour le jour ».

Les travailleurs étaient logés soit à domicile, soit sur les fermes, soit dans des camps privés (10 à 40 personnes), soit dans des camps étatiques (40 à 100 personnes). Le gouvernement payait les frais de transport ... Quarante-et-un camps étaient gérés dans le cadre du Dominion-Provincial Farm Labour Program, financé conjointement par le gouvernement fédéral et celui de l'Ontario.⁷⁴ [Notre traduction et soulignement]

2. Permis de travail ouvert : suffisant pour les droits fondamentaux ?

Outre l'imposition d'un permis de travail restrictif, les TMT sont systématiquement visé-es par d'autres politiques d'immigration restrictives affectant l'exercice de leurs droits fondamentaux. Tout d'abord, tel que mentionné ci-dessus, (2.1.) le cadre du sponsorship d'employeur(s)-agent(s) les placera à risque de servitude et affectera leur liberté et sécurité-vie, ainsi que l'exercice de leurs droits en général. De plus, l'exclusion de mesures de (2.2.) protection de l'unité familiale ou (2.3.) de reconnaissance d'un statut permanent interférera notamment avec leur sécurité psychologique et leur capacité à accéder à la justice. Par conséquent, pour assurer en particulier ces droits fondamentaux pour les TMT et des conditions de travail décentes pour tou-tes au sein de la société, il serait également nécessaire de remplacer les cadres de sponsorship d'employeur par un cadre universel de sponsorship bi-gouvernemental, de protéger le droit à la vie privée et familiale et d'assurer la reconnaissance sans délai d'un statut légal permanent.

2.1. Sponsorship d'employeur(s)-agent(s) vs sponsorship bi-gouvernemental

⁷⁴ Satzewich, V., *supra* note 9, p. 157-159.

L'imposition d'une (2.1.1.) obligation pour les TMT d'être sponsorisé-es par un employeur ou groupe d'employeurs (et son agent), pour accéder à un permis de travail, à son renouvellement et/ou au statut légal permanent, interfère avec leur droit fondamental de ne pas être tenu-e en condition de servitude. Au contraire, (2.1.2.) la protection contre les risques de condition de servitude requiert un régime de sponsorship public centré sur le service aux migrant-es et efficace tant au niveau du recrutement dans le pays d'origine que de l'intégration sociale et en emploi dans le pays de destination.

2.1.1. Sponsorship privé: servitude implicite ou formelle

Dès les débuts de la colonisation européenne de l'Amérique du Nord, des travailleur-ses (im)migrant-es ont été intégré-es au Canada au sein d'un régime de sponsorship par l'employeur. Malgré une évolution de sa structure juridique et de la nature de ses impacts sur les migrant-es, le régime du sponsorship par l'employeur est toujours en vigueur pour certain-es (im)migrant-es au Canada. Ce régime produit un impact indirect significatif sur les employeurs-sponsors et leurs agents. Au même moment, le sponsorship par l'employeur restreint le droit des TMT à ne pas être tenu-es en condition de servitude et, ainsi, les place à risque d'atteintes à la liberté et à la sécurité fondamentales.

2.1.1.1. Origines du cadre du sponsorship d'employeur(s)-agent(s)

Les régimes de sponsorship de travailleur-ses (im)migrant-es par des employeurs (et leurs agents) ont été établis en Amérique du Nord et au Canada tant pour faciliter les (I) admissions au pays que pour (II) reconnaissance d'un statut légal permanent.

I. Sponsorship privé pour l'admission au pays à titre de travailleur-se

D'emblée, le privilège de décider si une personne « mérite » de se voir reconnaître une autorisation au travail au pays est aujourd'hui aussi attribué aux employeurs par les autorités canadiennes (voir ci-bas section 2.1.1.2). Ce cadre légal a été intégré à la culture politique nord-américaine aux débuts de la colonisation du continent par les royautés européennes, qui cherchèrent à maximiser le peuplement entre autres en facilitant pour les employeurs potentiels le sponsorship de travailleur-ses encore à l'étranger.

C'est seulement graduellement, avec l'abolition de l'esclavage, l'adoption en 1865 aux États-Unis du droit constitutionnel de ne pas être tenu-e en servitude involontaire, et la remise en question systématique subséquente de la légitimité des contrats de servitude privés par différents tribunaux et autorités politiques, que les arrangements de sponsorship d'employeur pour travailleur-ses (im)migrant-es ont ralenti en Amérique du Nord après la première guerre mondiale.

Quand, au Canada, certains employeurs recommencèrent, après la deuxième guerre mondiale, à sponsoriser en masse des vétérans et réfugiés européens en les intégrant en emploi à leur arrivée, la déception fut grande face au peu de soutien institutionnel

apporté par l'État et ainsi par la rentabilité de leur « importation » de main-d'œuvre étrangère. C'est seulement avec la mise en place d'un cadre de sponsorship pour travailleur·ses noir·es, en provenance de la Jamaïque, que le gouvernement accepta d'assurer l'immobilité des migrant·es en emploi et, autrement, de réelles représailles à travers la révocation de l'autorisation de travail et l'expulsion dans le pays d'origine. Cadre de sponsorship d'employeur qui, désormais, a été universalisé par l'État canadien à toutes les catégories de travailleur·ses (im)migrant·es (voir section 2.1.1.2. ci-bas).

II. Sponsorship d'employeur pour l'accès au statut permanent au pays

Par ailleurs, le privilège de décider aussi si une personne « mérite » de se voir reconnaître un statut légal permanent est, lui aussi, attribué aujourd'hui aux employeurs par les autorités canadiennes (voir ci-bas section 2.1.1.2). Ce cadre légal a été intégré à la culture politique nord-américaine il y a près de deux siècles, à une époque où l'accès à la justice n'était pas encore reconnu comme un droit humain fondamental en théorie, et encore moins en pratique.

En particulier, dès 1830, le cadre du sponsorship d'employeur pour accéder au statut permanent de travailleur·se libre - associé aux contrats de « manumission différée » offerts à certaines personnes asservies - a suscité un intérêt grandissant chez les propriétaires d'esclaves :

Les personnes noires du Maryland... [arrivaient à Baltimore] comme esclaves... Pour beaucoup, les contrats de servitude temporaire... devenaient un outil pour se tailler une autonomie à l'intérieur même de l'esclavage et, à terme, pour se propulser hors de cet état grâce à la manumission accordée après une période de service pré-déterminée. Cette pratique était si répandue qu'en 1830, quatre cinquièmes des personnes noires de Baltimore étaient légalement libres, ce qui constituait le plus grand groupe de personnes de couleur libres de toutes les villes américaines. ... Les propriétaires romains ou cubains pouvaient recourir à la justice pour réduire à nouveau en esclavage d'anciens esclaves jugés « ingrats » ou « négligents », c'est-à-dire des affranchi·es qui ne montraient pas suffisamment de déférence à l'égard de leurs anciens maîtres ou qui ne remplissaient pas les obligations convenues dans le cadre de la liberté acquise. Les employeurs du Maryland qui se sentaient insultés ou ignorés par leurs anciens esclaves ne disposaient pas d'un tel droit. Cette distinction importante permet de comprendre pourquoi les maîtres rendaient fréquemment conditionnelles les manumissions futures à un service loyal durant toute la durée du terme, ainsi que leur intention de punir les « ingrats » par une prolongation des termes ou même une réimposition de l'esclavage à vie ; les esclavagistes du Maryland ne pouvaient exiger déférence et service par la force de la loi uniquement tant que la personne aspirait à la liberté ... Un moyen pour un employeur de tirer avantage des contrats de manumission avec les esclaves consistait à acheter successivement des esclaves sous contrats de servitude à durée

déterminée, en remplaçant ceux qui accédaient à la liberté par de nouveaux esclaves temporaires. Ce type d'employeur pouvait penser que les personnes avec une promesse de liberté éventuelle étaient moins susceptibles de s'enfuir que celles contraintes à une vie d'esclavage perpétuelle. Elles pouvaient également travailler plus fort, motivées par la perspective d'un accès éventuel à la reconnaissance d'un statut de travailleur-se libre.⁷⁵ [Notre traduction et soulignement]

Cela dit, au Canada, c'est seulement indirectement, et seulement à partir de 1906, que les autorités accordèrent formellement aux employeurs le pouvoir de nier à des (im)migrant-es la reconnaissance du statut permanent de travailleur-se libre au pays – à travers l'adoption d'une loi légalisant le déni du statut permanent et l'expulsion du pays notamment en cas d'invalidité à la suite d'une lésion ou accident de travail, de grève et/ou d'appartenance à une « race » non « adaptée au climat » (voir la section 2.3.1.1. ci-dessous).

2.1.1.2. Politique du sponsorship d'employeur(s)-agent(s)

Le Règlement fédéral sur l'immigration autorise, encore pour le moment⁷⁶, le gouvernement canadien à imposer l'obligation d'un sponsorship d'employeur(s) pour l'émission d'un permis de travail ou la reconnaissance du statut permanent⁷⁷. Aussi, quoique pour certains TMT le gouvernement canadien agit lui-même à titre de sponsor pour le permis de travail ouvert initial, il impose néanmoins systématiquement aux TMT une obligation de sponsorship d'employeur pour l'accès à un permis initial et/ou pour le renouvellement du permis de travail au Canada (voir Tableau 2).

Tableau 2
Type de sponsorship exigé pour autorisation au travail au Canada

Type de sponsorship	Règlement fédéral sur l'immigration	Programme	Type d'autorisation temporaire de travail
Sponsorship étatique : aucune exigence d'employeur-sponsor/ d'offre d'emploi validée	186-187 du RIPR; 200(1)c)ii RIPR	PMI	Autorisé-es à travailler sans permis ou avec permis de travail ouvert
Sponsorship privatisé : exigence d'une offre d'emploi validée par employeur(s)-sponsor(s) autorisé(s)	186-187 du RIPR; 200(1)c)ii.1 et 200(5) RIPR		Autorisé-es à travailler soit sans permis, soit avec permis de travail restreint à un employeur ou un groupe d'employeurs spécifique
	RIPR 200(1)c)iii et 203	PTET	Autorisé-es à travailler avec permis de travail

⁷⁵ T. Stephen Whitman (1997), *The Price of Freedom: Slavery and Manumission in Baltimore and Early National Maryland*, University Press of Kentucky, p. 114.

⁷⁶ Supra, note **Error! Bookmark not defined.**

⁷⁷ RIPR, supra note 27, art. 203

			restreint à un employeur ou un groupe d'employeurs spécifique
--	--	--	---------------------------------------------------------------

Au Québec, le RIPR et les directives gouvernementales associées précisent que pour pouvoir faire une demande de permis de travail et être autorisé à travailler au pays, certain-es TMT doivent en premier lieu présenter une offre d'emploi émise à son intention par un employeur québécois – offre d'un employeur qui aura d'abord été autorisé à titre de sponsor par :

- une « évaluation d'impact sur le marché du travail » positive émise par Emploi et Développement Social Canada
- un certificat d'acceptation du Québec émis par le Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration
- une évaluation positive de son authenticité par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada.

Ainsi, pour une partie des TMT au Québec, toute première autorisation temporaire de travail – et tout renouvellement ou nouveau permis - repose sur une offre d'emploi validée d'un employeur autorisé par trois ministères fédéraux et provincial. Dès lors, les TMT nécessitant un sponsorship par l'employeur ou groupe d'employeurs sont doublement placés dans une situation de dépendance envers leur employeur(s)-sponsor. D'une part, de l'étranger, il-elles dépendront d'un employeur(s)-sponsor (et de ses représentants) pour l'accès initial à une autorisation de travail, et d'autre part, au Canada, il-elles nécessiteront un renouvellement du sponsorship ou un nouveau sponsorship pour assurer le renouvellement de leur autorisation de travail ou autrement dit, pour le maintien de leur droit de travailler au pays.

De fait, à partir du Canada, et avant l'expiration du permis de travail, l'accès à une extension de l'autorisation de travailler exige pour le TMT une nouvelle confirmation de sponsorship d'employeur par IRCC et, peut-être aussi par le ministère ESDC et au Québec par le MIFI. Par ailleurs, les employeurs non autorisés à agir à titre de sponsors, mais qui embauchent néanmoins un-e TMT requérant un sponsorship d'employeur, sont sujets à une peine pouvant aller jusqu'à deux ans d'emprisonnement⁷⁸.

En parallèle, le gouvernement impose également systématiquement à une partie des TMT une obligation de sponsorship d'employeur(s) explicite (exigence d'offre d'emploi autorisée) ou implicite (exigence de preuve d'heures travaillées) pour la reconnaissance d'un statut légal permanent, notamment dans le cadre des différents programmes d'immigration du Québec et des autres provinces⁷⁹ – quoiqu'il ait récemment aboli cette exigence dans certains cas en raison de son impact dévastateur sur les TMT⁸⁰.

⁷⁸ Canada, *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*, art. 125(1).

⁷⁹ IRCC (2025a), *Immigrer en tant que candidat d'une province*.

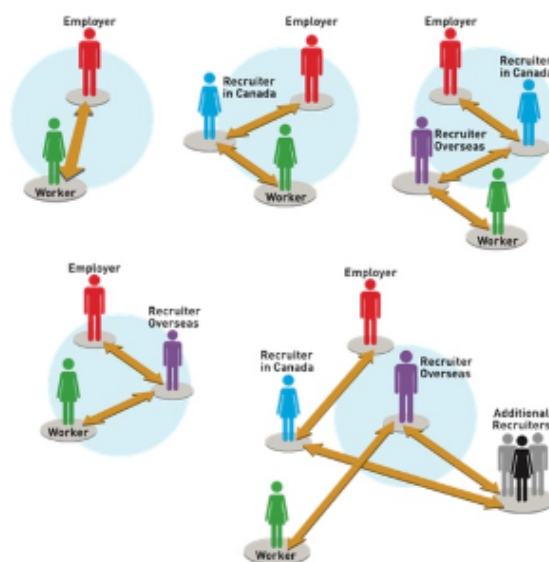
⁸⁰ IRCC (2024), *Le Canada prend des mesures pour réduire la fraude dans le système d'Entrée express*.

2.1.1.3. Impact indirect : facilitation des pratiques de recrutement-placement abusives

En autorisant le sponsorship de TMT par des employeurs (et leurs agents), l'État délègue à des employeurs spécifiques (et aux agents œuvrant au bénéfice de ces derniers) la responsabilité de faciliter - et par conséquent de contrôler en partie - l'accès aux permis de travail canadiens et, ainsi, l'admission au pays et le droit d'y demeurer et d'y travailler.

Ce cadre de sponsorship privé de TMT est, de fait, associé à la multiplication constante des agents privés au Canada et à l'étranger œuvrant au service des employeurs-sponsors et fournissant un ou plusieurs services spécialisés : recrutement à l'étranger, placement en emploi au Canada, conseil en immigration, conseil en voyage international, soutien à l'intégration, soutien en gestion de ressources humaines, etc. Dans ce contexte, l'employeur ou le groupe d'employeurs visant à sponsoriser un-e (im)migrant-es sera typiquement assister par au moins une tierce partie (voir Figure 1 ci-après).

Figure 1
Structures multiples du sponsorship privatisé de TMT au Canada



Source : Faraday 2014⁸¹

Ainsi, la délégation par les autorités du rôle de sponsor aux employeurs-agents s'accompagne de la responsabilité de couvrir une partie significative des coûts associés au processus migratoire – pour l'émission et le renouvellement des permis de travail, mais aussi pour la reconnaissance du statut permanent.

Sponsorship pour l'accès au permis de travail ou à son renouvellement

⁸¹ F. Faraday (2014), *Profiting from the precarious: How recruitment practices exploit migrant workers*, Metcalf Foundation, p.30.

Cela étant, certaines pratiques d'opération propres aux intermédiaires privés impliqués (au Canada et à l'étranger) augmentent la vulnérabilité des TMT aux abus - à différents stades de leur expérience migratoire : lors (I) du recrutement à l'étranger, (II) du placement en emploi au pays, (III) de l'accompagnement administratif pour l'immigration et les déplacements internationaux, et (IV) de l'intégration sociale/support local-conseil en emploi et immigration.

I. Recrutement à l'étranger

Au stade du recrutement à l'étranger, plusieurs pratiques des agents vulnérabilisent systématiquement les TMT - notamment les suivantes : (i) l'offre d'un choix aux employeurs de TMT en fonction de l'origine nationale, (ii) la préférence d'un partenariat à l'étranger avec une agence privée, et (iii) la validation de référencements individuels.

i. Validation du « magasinage » de TMT en fonction de l'origine nationale

Les agents offrent typiquement aux employeurs-sponsors un choix en matière de pays d'origine, leur permettant ainsi de se créer une main-d'oeuvre (im)migrante plus ou moins homogène. Dans la pratique, certains employeurs vont embaucher des TMT d'origines diverses – ce qui a typiquement pour effet de créer un sentiment d'insécurité chez ces dernier-ères et une crainte de se voir remplacer « en masse » par un arrêt du recrutement associé à leur pays d'origine. Ce climat de peur de perdre en groupe leur droit de travailler au Canada exacerbe le sentiment de compétition entre les TMT, ainsi facilement assujettis par l'employeur à des objectifs et rythmes de production extrêmes⁸².

En plus d'engendrer une augmentation effrénée de la cadence de travail des TMT, la pratique du « country surfing » en matière de recrutement international minimise aussi les risques que des travailleur-ses s'organisent collectivement pour faire valoir leurs droits et, au besoin, permet plus facilement aux employeurs de contrecarrer les efforts des TMT. Par exemple, le développement au Québec du recrutement de travailleur-ses guatémaltèques sous le volet agricole du PTET s'est inscrit dans une stratégie mise sur pied par l'agence F.E.R.M.E. notamment afin de remplacer les travailleurs mexicains mobilisés par le syndicat des TUAC dans les années 2000 et, plus généralement, afin de freiner le « leadership » au travail développé par les travailleurs mexicains de plus en plus nombreux à avoir plusieurs années sinon décennies d'expérience de travail et de vie au Québec⁸³.

Finalement, cette pratique de « magasinage » selon l'origine nationale opère une pression sur les représentants de gouvernements étrangers, les incitant à intervenir le moins possible en faveur de leurs ressortissant-es au détriment des intérêts des employeurs-sponsors (et de leurs agents). L'accès au marché du travail canadien

⁸² T. Basok et D. Bélanger (2016), *supra* note 33, p. 139-163, 148.

⁸³ F. Faraday (2014), *supra* note 81, p. 29; G. Valarezo (2015), Offloading Migration Management : The Institutionalized Authority of Non-State Agencies over the Guatemalan Temporary Agricultural Worker to Canada Project, *Int. Migration & Integration* 16, p. 674.

constitue une source de revenu national majeure pour ces gouvernements (sous la forme de transferts de fonds internationaux envoyés par les migrant-es aux membres de leurs familles et communautés dans le pays d'origine); dans un contexte où toute intervention au bénéfice des travailleur-ses peut entraîner une diminution de l'accès au marché du travail canadien pour leurs ressortissant-es, il devient essentiel pour les gouvernements étrangers de demeurer en tout temps dans les bonnes grâces non seulement des employeurs-sponsors, mais aussi de leurs agents⁸⁴.

ii. Le choix d'intermédiaires privés à l'étranger

Les employeurs-sponsors et leurs agents au Canada préfèrent systématiquement aller recruter au sein de juridictions où ils ont carte blanche pour opérer sans interférence étatique. Par exemple, les employeurs agricoles québécois et leurs représentants ont, depuis sa mise en œuvre en 2003, préféré le cadre déréglementé du PTET par rapport au recrutement opéré par les gouvernements mexicains et caribéens dans le cadre du PATS. Plus précisément, vu le laisser-faire consenti durant les dernières décennies par le gouvernement du Guatemala, leur recrutement étranger s'opère désormais là-bas en majorité.

Cela dit, depuis la mise en œuvre du volet agricole, F.E.R.M.E. a entrepris des discussions avec différents gouvernements étrangers (en particulier ceux du Honduras, de la Colombie et de la République dominicaine), signalant, possiblement en particulier au gouvernement guatémaltèque, que sans carte blanche ou presque pour les employeurs québécois en matière d'opérations de recrutement international, la sélection des employeurs-sponsors québécois pourrait facilement être orientée vers un autre pays⁸⁵.

iii. Système de référencement ouvert au marchandage privé

Ce choix d'éviter l'implication d'un gouvernement pour encadrer et financer le processus de recrutement à l'étranger a ainsi, comme conséquence principale, que des TMT arriveront au pays systématiquement surendetté-es suite à l'« achat » d'une référence d'employeur-sponsor nécessaire à l'accès au programme de recrutement et ultimement d'un permis de travail⁸⁶. Plus précisément, afin d'être placé-es en emploi au Canada, les candidat-es à la migration du travail doivent d'abord généralement être, d'une façon ou d'une autre, sélectionné-es pour recrutement par un agent ou une agence opérant dans leur pays.

Ce processus s'effectue typiquement de deux manières : soit par une demande de traitement soumise par un employeur-sponsor (typiquement sur la base d'une référence offerte par l'un de ses employé-es TMT compatriotes du candidat à

⁸⁴ Voir par ex. Valarezo, G. (2021), *supra* note 85.

⁸⁵ D. Gesualdi-Fecteau, A. Thibault, N. Schivone, C. Dufour, S. Gouin, N. Monjean, É. Moses (2017), *Who, How and How Much? Recruitment of Guatemalan Migrant Workers to Quebec, On the Move Partnership*, p. 673-674.

⁸⁶ S. Champagne (2019), Chapitre 3 - Acheter 4500\$ son droit de Travailler au Québec, *Le Devoir*; M. Coderre-Proulx, *supra* note 71, p. 245.

l'étranger), soit en fonction de la préférence d'un·e employé·e de l'agence opérant à l'étranger en mesure d'identifier des personnes visées et intéressées par le recrutement international.

Par exemple, la majorité des travailleur·ses agricoles guatémaltèques arrivent au Québec en étant référés·es à F.E.R.M.E. et à son agence partenaire au Guatemala par un des employeurs-sponsors québécois – sur la base d'une référence d'employé·e autre travailleur·se migrant·e déjà à son embauche⁸⁷. Ce pouvoir de référencement délégué aux TMT au Canada est de fait systématiquement utilisé par les employeurs – tant à titre de privilège-bonus accordé à certain·es employé·es migrant·es qu'afin d'assurer que certain·es TMT « policeront » efficacement les autres.⁸⁸ Les employeurs s'assurent ainsi la loyauté de certain·es travailleur·ses référent·es, les amenant à tout faire pour conserver leur place privilégiée au sein de l'entreprise⁸⁹. Ce faisant, ce cadre de référencement produit une hiérarchisation et une division au sein des TMT en milieu de travail, entre les migrant·es référés·es qui se sentent redevables pour l'opportunité de travail et les migrant·es référent·es qui se retrouvent dès lors en position d'autorité face à la personne référée⁹⁰. Cette consolidation de rapports inégalitaires est systématiquement exacerbée par des ententes monétaires intervenant entre les TMT à travers ce processus de référencement. En effet, les migrant·es recruteur·ses chargent parfois plus de 5000\$ à chacun des TMT qu'ils ou elles réfèrent à leur patron québécois⁹¹.

D'autre part, lorsqu'un employeur-sponsor vise à recruter un TMT sans avoir déjà des références suggérées par le ou la sponsor (sur recommandation d'un·e employé·e), l'agence opérant à l'étranger utilisera les référencements fournis par ses propres recruteur·ses internes en mesure de sélectionner localement des candidat·es à la migration – des référencements souvent associés à l'implication d'intermédiaires additionnels localisés dans les zones rurales⁹².

Ainsi, en tous les cas, pour avoir accès à un employeur-sponsor canadien, les travailleur·ses à l'étranger doivent typiquement naviguer dans un réseau complexe d'intermédiaires pouvant chacun charger des frais majeurs sinon abusifs pour leurs services de mise en contact. Le processus de référencement pour accéder à un placement en emploi peut par ailleurs, pour le ou la TMT, avoir lieu plusieurs fois, sinon année après année⁹³. Dans tous les cas, ce cadre de recrutement international privé est associé à un risque accru d'abus financiers pour les TMT – particulièrement élevé pour ceux et celles retournés·es dans leur pays à la fin d'un contrat au Canada⁹⁴.

⁸⁷ M. Coderre-Proulx, *supra* note 71 **Error! Bookmark not defined.**, p. 256-257.

⁸⁸ *Id.*, p. 283-284.

⁸⁹ *Id.*

⁹⁰ *Id.* p. 278-279 ; D. Bélanger et G. Candiz (2014), Essentiels, fiables et invisibles : Les travailleurs agricoles migrants latino-américains au Québec vus par la population locale, *Études ethniques du Canada*, 46(1), p. 54-56.

⁹¹ M. Coderre-Proulx (2023), *supra* note 71, p. 276-277.

⁹² *Id.*, p. 120.

⁹³ D. Gesualdi-Fecteau et al. (2017), *supra* note 85, p. 11-12.

⁹⁴ M. Coderre-Proulx (2023), *supra* note 71, p. 246.

Par ailleurs, la validation et l'utilisation par les agents de ce cadre de référencement (qui transfère un pouvoir inestimable à quelques individus exceptionnellement connectés à un employeur-sponsor ou à l'agence) augmentent les risques de fraude pour les personnes à l'étranger cherchant à migrer pour une première fois au Canada : plutôt que d'avoir accès à une entité centralisée mandatée par leur gouvernement, les TMT retourné·es et les candidat·es à la migration se retrouvent contraint·es à se tourner vers des modes plus ou moins formels d'accès au programme de recrutement qui facilitent grandement l'activité à l'étranger d'un nombre croissant de faux recruteur·ses et autres fraudeur·ses⁹⁵.

Enfin, alignée pour une maximisation de la profitabilité à court terme pour les sponsors (comme notamment dans le cas du « magasinage par pays d'origine » - voir section 2.1.1.3.1.i ci-haut), les agents opérant dans le cadre du recrutement privé valident systématiquement un « magasinage » de travailleur·ses sur la base du genre. Par exemple, en 2023, 97,6% des TMT du Guatemala admis au sein du volet agricole du PTET étaient des hommes⁹⁶. Plus précisément, les agences vont systématiquement jusqu'à recommander activement aux employeurs-sponsors de ne pas accepter de référencement pour un membre de la famille d'un·e TMT déjà recruté·e.

En effet, alors que certains employeurs seraient tentés de faciliter la réunification familiale afin d'accroître la qualité de vie au Canada de leurs TMT, les agences au contraire découragent souvent explicitement cette avenue⁹⁷. Même si les agent·es ne bloquent pas catégoriquement tout recrutement d'un membre de la famille d'un TMT, leurs campagnes contre le recrutement familial produisent un effet significatif auprès des employeurs-sponsors et assurent le maintien d'un recrutement non familial (et masculin sauf exception), au final déshumanisant et vulnérabilisant psychologiquement pour les TMT (voir section 2.2. ci-dessous) - au lieu de faciliter sinon de défendre pour ces dernier·ères le respect du droit fondamental à la vie privée et familiale.

II. Placement en emploi

⁹⁵ *Id.*, p. 246-247.

⁹⁶ *Id.*, p. 67. Cette pratique de recrutement masculin a d'ailleurs été dénoncée par la Commission ontarienne des droits de la personne en 2014 : « Toute personne a droit à un traitement égal en matière d'emploi, sans discrimination fondée sur ... le sexe, ... l'âge, ... l'état matrimonial, l'état familial ... Cela signifie qu'un employeur ne peut pas refuser d'embaucher une personne en raison de son sexe ou d'autres motifs protégés par le *Code*, ni adopter un processus d'embauche fondé sur des préférences discriminatoires. La protection contre la discrimination en matière d'emploi s'étend à tous les aspects de la relation d'emploi, du recrutement et processus de sélection à la cessation de l'emploi, en passant par les modalités de travail. Le *Code* s'applique aux employeurs ... y compris les agriculteurs qui recrutent des travailleurs étrangers temporaires par l'entremise de programmes fédéraux ... ainsi qu'aux administrateurs et recruteurs ... Il est interdit aux employeurs de retenir les services d'une agence de placement ou d'un administrateur pour embaucher des personnes sélectionnées suivant des critères liés au sexe ou à d'autres motifs protégés par le *Code*, à moins d'exigences valables associées au poste »: Commission ontarienne des droits de la personne (2014), *Énoncé de position – Discrimination sexuelle en matière de recrutement dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers*.

⁹⁷ M. Coderre-Proulx, *supra* note 71, p.288.

En parallèle, les pratiques de placement en emploi de TMT par les agent-es des employeurs-sponsors contribuent également à vulnérabiliser les travailleur·ses. Communément, les agences acceptent effectivement de placer en emploi les migrant·es recruté·es auprès d'employeurs proposant des conditions de travail abusives. En particulier, ces offres d'emploi (i) comportent des clauses standard abusives et (ii) être signées sans que les travailleur·ses ne soient en mesure de les négocier, ni même d'y consentir de manière éclairée.

iv. Offre de contrat de travail abusif

Dans le cadre des offres d'emploi transférées aux travailleur·ses à l'étranger, les agences de placement acceptent de transmettre des offres imposant des conditions standards établies sans égard pour les intérêts du travailleur ou de la travailleuse. Par exemple, différentes agences valident des offres obligeant un versement récurrent du maximum autorisé à l'employeur-sponsor pour les frais de loyer, et ce peu importe qu'il s'agisse d'un appartement privé ou d'un lit dans une chambre partagée avec des dizaines d'autres travailleur·ses⁹⁸.

Plus généralement, les agences transmettent systématiquement aux candidat·es à l'étranger des offres d'emploi qui ne répondent pas aux besoins minimaux d'un travailleur ou d'une travailleuse, y compris des contrats qui ne prévoient aucun accès à un moyen de transport ou de communication quoique l'emploi et le logement planifiés soient en milieu éloigné de services ou de couverture de base, niant ainsi à la personne la capacité d'y accéder librement en cas de besoin⁹⁹.

Aussi, en ce qui concerne plus spécifiquement les emplois avec logement associé au travail, plutôt que d'assurer l'inspection préalable de ceux-ci par un représentant opérant dans l'intérêt des candidat·es à l'emploi, les agences choisissent typiquement de faire affaire avec des inspecteur·rices privés au service des employeurs-sponsors¹⁰⁰. Dans ce contexte, les TMT aboutissent systématiquement dans des logements associés à l'emploi qui sont inadéquats :

[O]n constate que la très grande majorité [des 93 travailleurs interviewés] vit dans des logements surpeuplés, souvent insalubres, avec de la vermine [...] où il leur est interdit de recevoir de la visite ou de boire de l'alcool, où les propriétaires rentrent sans leur demander l'autorisation et où ils sont parfois surveillés par des caméras vidéo. Ainsi, [...] le logement des travailleurs agricoles au Québec ne semble pas déroger à la « norme » « internationale », ou canadienne, selon laquelle les travailleurs ... restent logés dans des « logements provisoires », le plus souvent surpeuplés, insalubres et sous la surveillance constante de leur employeur/bailleur.¹⁰¹
[Notre soulignement]

⁹⁸ M. Gallié, J. Ollivier-Gobeil et C. Brodeur, *supra* note 34, p.110-112.

⁹⁹ *Id.*, p. 124-126.

¹⁰⁰ M. Coderre-Proulx (2024), *supra* note 71, p. 182.

¹⁰¹ M. Gallié, J. Ollivier-Gobeil et C. Brodeur (2017), *supra* note 34, p. 110-112.

En particulier, les pré-inspections des logements en question font systématiquement fi de la question de l'impact du logement sur la santé mentale liée au besoin fondamental de vie privée minimale¹⁰².

v. *L'absence de consentement*

Plus largement, les pratiques privées de placement de TMT n'incluent pas de processus systématique visant à assurer que le ou la candidate puisse donner un consentement éclairé au placement qui lui est offert. Certain-es migrant-es ne sont informé-es du lieu et de l'identité de leur employeur qu'une fois arrivé-es au Canada.

Il en va de même lorsque l'agence désire réaffecter auprès d'un employeur différent un-e TMT retourné-e temporairement dans son pays d'origine. Tel que mentionné précédemment, si un employeur-sponsor met fin à un contrat de travail pour quelque raison que ce soit, le ou la TMT peut se voir replacer chez un nouveau sponsor - sans être réellement consulté-e et informé-e des options possibles. De plus, les rares TMT ayant osé communiquer à leur agence une préférence de changement d'employeur-sponsor au moment du renouvellement semblent s'être systématiquement heurté-es à une fin de non-recevoir¹⁰³. Ainsi, alors que les TMT retourné-es dans leur pays ont théoriquement la possibilité d'être replacé-es auprès d'un employeur-sponsor différent avec l'assistance de leur agent, dans la pratique ces changements sont effectués à la demande et selon les intérêts des employeurs-sponsors, pour des motifs et selon des conditions généralement inconnues des TMT concerné-es¹⁰⁴.

En plus de l'absence de consentement relativement au placement et au remplacement en emploi, les candidat-es et TMT retourné-es ne sont typiquement pas en mesure de négocier ni de recevoir d'explication relativement à leur contrat de travail. Par exemple, dans le cas des travailleur-ses du Volet agricole du PTET au Québec, l'agence partenaire à l'étranger a le rôle de transmettre, d'expliquer et, régulièrement, de traduire oralement en espagnol le contenu du contrat de travail québécois offert. L'absence de toute obligation de fournir un contrat de travail écrit dans la langue maternelle du candidat à la migration confère aux intermédiaires dans le pays d'origine la fonction additionnelle de traduire librement les droits et les obligations prévus au contrat. En réalité, il s'agit d'un processus « expéditif » par lequel les candidat-es et TMT retourné-es sont amené-es à simplement apposer leur signature au contrat¹⁰⁵. Les pratiques privées d'accompagnement privilégiées par les agents privés d'employeurs-sponsors n'intègrent pas de façon systémique un processus garantissant l'explication minimale du contrat de travail – explication pourtant nécessaire à son consentement éclairé et à sa signature¹⁰⁶. Aussi, dans les cas où les travailleur-ses se voient expliquer le contenu du contrat de travail, l'accent est généralement mis sur les clauses reliées à l'obéissance, à la discipline et à la

¹⁰² *Id.*, p. 114.

¹⁰³ *Id.*, p. 101.

¹⁰⁴ *Id.*, p. 99-100.

¹⁰⁵ M.Coderre-Proulx (2014), *supra* note 71, p. 159-169.

¹⁰⁶ D. Gesualdi-Fecteau et al. (2017), *supra* note 85, p. 7-10.

productivité demandée au travail, alors que la valeur légale du contrat - au niveau de l'exercice des droits - n'est pas systématiquement explicitée¹⁰⁷.

vi. *Système de recommandation en continu : rapatriement et blacklisting*

En plus des pratiques de référencement initial précarisantes, les agents oeuvrant dans le sponsorship privatisé de TMT utilisent systématiquement un « système de recommandation » centralisant les préférences des employeurs-sponsors. Au moment de l'expiration (et du renouvellement potentiel) du sponsorship du ou de la TMT par son employeur, les agences exigeront typiquement des sponsors qu'ils procèdent à une évaluation du TMT. Dans le cas d'une évaluation aboutissant au non-renouvellement du sponsorship, un processus de rapatriement sera généralement enclenché par l'agence – y compris en cas de volonté du ou de la TMT d'accepter une nouvelle offre d'emploi au pays¹⁰⁸.

Par ailleurs, grâce à ce type de système de recommandation en continu, les agences « blacklistent » systématiquement les TMT ayant déclaré une lésion professionnelle ou subi un accident de travail, ainsi que ceux et celles qui sont productif-ves mais qui ont par ailleurs contesté publiquement la qualité de leurs conditions de travail ou de logement¹⁰⁹. Plus largement, cette pratique de systèmes de recommandation des TMT par leurs sponsors permet à ces derniers de déterminer si un-e TMT sera remplacé-e auprès d'un autre employeur en cas de fin d'emploi - ou si son rapatriement ou dénonciation aux autorités d'immigration sera arrangé¹¹⁰.

III. *Accompagnement migratoire*

De plus, le cadre du sponsorship d'employeur(s)-agent(s) est également associé à certaines pratiques d'accompagnement qui contribuent à vulnérabiliser le ou la TMT.

i. *Services en immigration et voyage sans considération des TMT*

Les agences privées à l'étranger recrutant au bénéfice d'employeurs-sponsors non seulement offrent des services directs aux candidat-es à la migration, mais sont officiellement mandatées par ces dernier-ères pour les représenter dans leurs démarches d'immigration auprès du gouvernement canadien¹¹¹. Toutefois, plutôt que de promouvoir et de défendre les intérêts des travailleur-ses qu'elles représentent, les pratiques de ces agents et agences sont centrées sur les intérêts des clients employeurs-sponsors avec qui ils font affaire. Elles opèrent ainsi systématiquement d'une façon biaisée, en contexte de conflit d'intérêts, articulant leurs services autour du contrôle de la mobilité des migrant-es pour une « livraison juste-à-temps de

¹⁰⁷ M. Coderre-Proulx (2014), *supra* note 71, p. 159-161.

¹⁰⁸ Voir par ex. D. Gesuladi-Fecteau (2016), Le Système d'emploi des travailleurs agricoles saisonniers : portait d'un rapport salarial multipartite, *Relations industrielles Industrial relations*, 71 :4, p. 623-624.

¹⁰⁹ Voir par ex. D. Bélanger, M. Ouellet C. Oechslin, G. Fournier, G. Candiz, A. Aziz et V. Tessier (2024), *supra* note 50, p. 56; F. Faraday (2014), *supra* note 81, p. 29.

¹¹⁰ F. Faraday (2014), *supra* note 81, p. 29.

¹¹¹ D. Gesuladi-Fecteau (2016), *supra* note 108, p. 619-620.

travailleur·ses» au bénéfice de leurs clients prioritaires, les employeurs-sponsors¹¹². Les candidat·es à la migration se retrouvent ainsi transformé·es en marchandise livrable devant se contorsionner souvent à l'extrême et de façon déshumanisante pour satisfaire un cadre temporel avantageux pour quelque employeur-sponsor spécifique, sans considération réelle donnée à leurs intérêts et préférences à cette étape-clé du processus migratoire.

En particulier, les agences obligent systématiquement les recruté·es à se déplacer sur de grandes distances à plusieurs reprises, sans préavis. Aussi, à eux seuls, ces déplacements peuvent exiger de nombreux sacrifices (financiers, psychologiques et/ou physiques) sur lesquels les candidat·es à la migration n'ont aucun contrôle¹¹³. Il en va de même concernant la date de départ pour laquelle les TMT ne sont nullement consulté·es. Les agences organisent leurs transports au sol et vols internationaux typiquement en tant que service personnalisé pour les employeurs-sponsors. Or, ces services s'effectuent dans l'abstraction complète des besoins et intérêts des personnes principalement concernées¹¹⁴.

ii. Absence de facilitation du micro-crédit indépendant et abordable

Pour un·e TMT, les coûts associés au processus migratoire dans le cadre d'un sponsorship par l'employeur impliquent souvent un endettement pouvant représenter jusqu'à un an de salaire dans le pays d'origine. Le maintien du droit de travailler au pays et ainsi d'un salaire en dollars canadiens, dans ce contexte, devient dès lors l'unique manière de rembourser les dettes contractées. Par exemple, considérant que le salaire mensuel des Guatémaltèques vivant en milieu rural oscille entre 300 et 350\$¹¹⁵, une majorité de migrant·es est forcée de s'endetter pour migrer au Québec dans le cadre du volet agricole du PTET¹¹⁶. Souvent, ce surendettement est exacerbé par des taux d'intérêt abusifs¹¹⁷.

De plus, le processus de surendettement n'est pas nécessairement unique dans le temps (voir ci-bas figure 2); beaucoup de migrant·es agricoles au Québec ont confirmé devoir se réendetter chaque année afin d'être en mesure de revenir travailler au Canada, jusqu'à 2000\$ par processus migratoire¹¹⁸.

Figure 2
Fréquence de l'endettement des travailleurs du PTET-QC/Volet agricole

¹¹² M. Coderre-Proulx (2024), *supra* note 71, p.169.

¹¹³ *Id.*, p.165-166.

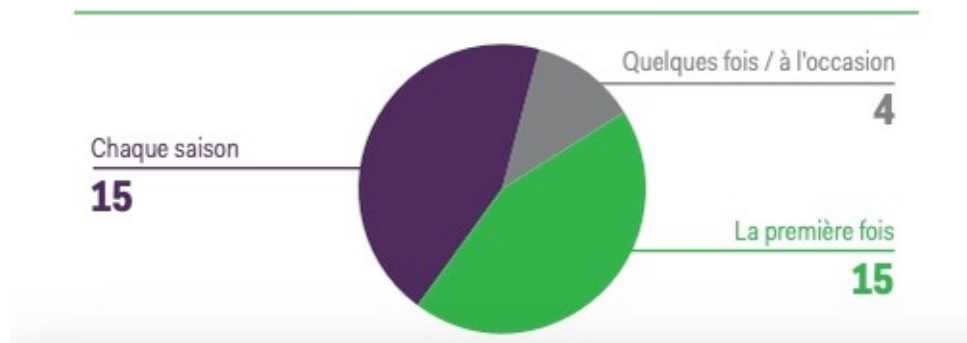
¹¹⁴ *Id.*, p.167.

¹¹⁵ *Id.*, p.185.

¹¹⁶ D. Gesualdi-fecteau et al. (2017), *supra* note 85, p.12.

¹¹⁷ M. Coderre-Proulx (2024), *supra* note 71, p.147.

¹¹⁸ M. Gallié, J. Ollivier, C. Brodeur (2017), *supra* note 34, p.73-74.



Source : Gallié et al. 2017¹¹⁹

Aussi, plusieurs facteurs peuvent forcer le TMT dans un cycle de surendettement :

- Le fait de devoir donner une partie de son salaire canadien à un-e autre migrant-e – ou de devoir payer un-e intermédiaire local-e pour être recruté-e ;
- Le fait de ne pas être rappelé par l’employeur et devoir potentiellement repayer un-e intermédiaire local-e ou un-e autre TMT connecté-e pour être recruté-e à nouveau ;
- Les déductions (illicites) par l’employeur pour récupérer les frais d’avion ;
- Les déductions (illicites) par l’employeur pour récupérer les frais associés au recrutement et administratifs requis par le processus migratoire ;
- Les déductions (illicites) par l’employeur pour adapter le logement aux normes légales minimales.

Par ailleurs, la dette privée contractée de l’étranger se voit souvent convertie, parfois dès l’arrivée via une avance de salaire, en une dette privée auprès des employeurs-sponsors au Canada. Ces derniers déduisent ainsi souvent un montant du salaire des TMT pour récupérer plus ou moins légalement une partie, la totalité, ou plus, des dépenses avancées pour financer le processus de migration et d’intégration du ou de la travailleur-se. Cependant, l’absence de micro-crédit indépendant pour les TMT exacerbe leur condition de servitude en les endettant davantage spécifiquement envers un employeur particulier et en ouvrant la voie aux vols de salaire¹²⁰ :

On nous a reproché d’avoir donné 400 \$ dans une enveloppe pour acheter des affaires d’hiver. On leur avait dit qu’on prélevait le montant sur leur paie, mais on n’avait rien fait signer. Ces informations auraient dû être mentionnées dans un contrat, avoue-t-il.¹²¹. [Notre soulignement]

Dans ce contexte de risques de surendettement, les TMT s’efforceront davantage à mettre tout en œuvre afin d’éviter de déplaire à l’employeur-sponsor contrôlant leur droit de travailler au pays et tenant en main une clé pouvant assurer dans le futur le renouvellement de ce droit.

¹¹⁹ *Id.*, p.72.

¹²⁰ F. Faraday (2014), *supra* note 81, p.25-26.

¹²¹ R. Schué (2021), *supra* note 43.

Vu le caractère systémique de la nécessité pour les (im)migrant·es de s'endetter au moins minimalement pour assurer un processus de migration internationale harmonieux, l'absence de facilitation par les intermédiaires d'accès au micro-crédit indépendant et abordable peut s'expliquer uniquement par la non-prise en considération des besoins et droits fondamentaux des personnes recrutées; la nature et l'ampleur de leurs dettes privées consolidées favorisent, à l'inverse, une redevabilité et rétention extrêmes – une condition de servitude pour dettes - des TMT auprès de leur employeur et agents.

iii. Processus de préparation migratoire ne prenant pas en compte les TMT

Dans le cadre des activités d'accompagnement migratoire, les agences à l'étranger au service d'employeurs-sponsors fournissent aussi typiquement une formation aux candidat·es avant leur départ du pays. Or plutôt que de porter sur l'accès aux soins de santé, au soutien communautaire ou encore aux mécanismes de protection des droits du travail, ces séances d'information sont généralement articulées autour d'enjeux tels que la discipline, l'obéissance et l'énergie maximale à déployer dans l'exécution du travail¹²².

Même quand les agences transmettent à leurs recruté·es précisément de l'information sur leurs droits, elles communiquent néanmoins implicitement l'existence des sanctions qui pourraient s'appliquer advenant que la personne décide de porter plainte ou de refuser de travailler en cas de conditions d'emploi problématiques. Par exemple, dans ses formations offertes aux travailleur·ses, l'agence F.E.R.M.E. insiste sur « l'importance de demeurer au sein de l'entreprise tout au long de leur contrat, même s'ils sont insatisfaits » et que, de cette manière, ils ou elles démontrent qu'ils ou elles sont « responsables et respectueux de leurs obligations », ce qui facilitera leurs chances de renouvellement du sponsorship au moment de son expiration¹²³.

Cette préparation à la subordination aux volontés du sponsor au cours des séances pré-départ vise de surcroît le comportement des TMT en dehors des heures de travail. Par exemple, plusieurs TMT rapportent que le fait de se promener à l'extérieur du lieu de travail, boire de l'alcool, et voire fréquenter une femme représentent tous des comportements prohibés afin de conserver une relation avec leur agence de placement au Canada¹²⁴.

En somme, loin de prendre adéquatement en considération la réalité des TMT, les pratiques des agents privés assurant l'accompagnement migratoire font fi de la dignité et de plusieurs droits et besoins fondamentaux de ces dernier·ères, ce qui contribuera significativement à leur précarisation psychologique, physique, financière et socio-économique individuelle et collective au Canada.

¹²² M. Coderre-Proulx (2024), *supra* note 71, p. 162.

¹²³ *Id.*, p. 215-216.

¹²⁴ D. Gesualdi-Fecteau (2014), *supra* note 108, p. 389-390.

IV. *Intégration sociale*

Finalement, dans le cadre du sponsorship d'employeur(s)-agent(s), les pratiques d'intégration sociale au pays ont aussi systématiquement pour effet de précariser le ou la TMT.

i. Médiation en faveur de l'employeur en cas de conflit

Les agents tiers agissent parfois aussi à titre de conseil en matière de gestion des ressources humaines – fournissant de l'information en matière de droit de l'emploi et de l'immigration – notamment en cas d'accident de travail ou de conflit avec un·e TMT¹²⁵. Aussi, plutôt que de référer efficacement les migrant·es aux acteur·rices et mécanismes juridiques disponibles au pays en matière de droits des TMT, les agents recommandent souvent à ces derniers de s'adresser à eux en cas de conflit avec un employeur.

Toutefois, ces services de médiation valorisent peu les intérêts des travailleur·ses migrant·es, prônant plutôt les pistes de résolution de conflit les moins attentatoires aux activités de ses clients payants, les employeurs-sponsors. Alors qu'aucun processus de plainte anonyme et de médiation neutre n'est prévu pour les TMT placé·es en emploi au Québec, dans le cadre de ce rôle de médiation les agences s'érigent souvent en juge partial de la légitimité des problèmes qui pourraient être rapportés par le ou la TMT, ce qui en fait un mécanisme bien peu utile et bien peu mobilisé par les TMT eux-mêmes¹²⁶.

Les agences interviennent néanmoins systématiquement en cas de conflit, à la demande et selon les intérêts particuliers de l'employeur-sponsor. Par exemple, en 2010, la Commission des normes du travail a intenté des procédures judiciaires contre plusieurs dizaines d'employeurs-sponsors pour réclamer du trop-perçu en loyer pour le compte des TMT. Bien que le règlement hors-cour qui en ressortit impliquait les employeurs eux-mêmes, les avocats au dossier furent embauchés par leur agence de recrutement – qui fit efficacement autant la promotion du point de vue des employeurs-sponsors qu'obstacle aux intérêts des migrant·es affecté·es¹²⁷.

ii. Remplacement en emploi non garanti

Les tiers parties offrant aux employeurs-sponsors des services de recrutement peuvent viser à replacer un·e TMT auprès d'un autre sponsor advenant la rupture prématurée de son contrat de travail. Aussi, lorsqu'un employeur choisit de renvoyer un·e TMT avant la fin de son contrat, l'agence typiquement déterminera de concert avec l'employeur le sort de ce·tte dernier·ère¹²⁸, qui se verra alors soit pousser à accepter un emploi avec un autre employeur-sponsor, ou un rapatriement prématuré

¹²⁵ D. Gesualdi-Fecteau (2016), *supra* note 108, p. 621-622.

¹²⁶ M. Coderre-Proulx (2024), *supra* note 71, p. 227-229.

¹²⁷ D. Gesualdi-Fecteau (2016), *supra* note 108, p. 628-629.

¹²⁸ *Id.*, p. 623-624.

associé à un possible sponsorship futur.¹²⁹ En effet, faute de travail, certain·es TMT s'étant vu offrir un long contrat de travail se voient parfois rapatriés après seulement quelques jours au pays, les laissant dès lors plus endetté·es qu'avant leur départ mais sans accès au marché du travail canadien¹³⁰.

Le plus souvent toutefois, les renvois avant la fin du contrat (ainsi que les processus de rapatriements prématurés associés) seront évités par les employeurs et agents. Il semblerait que soit plutôt privilégiée la transmission au TMT lui-même ou elle-même des risques financiers associés à son maintien en emploi et ce, de différentes façons plus ou moins légales:

Un problème courant est le manquement des employeurs à fournir le nombre d'heures garanti par contrat aux migrants. Sur un site de travail... des personnes interrogées ont rapporté que, bien que l'employeur leur ait versé le salaire minimum promis lorsque les conditions météorologiques avaient réduit leurs heures, ce montant leur était ensuite déduit de leur paie lorsque la météo s'améliorait.¹³¹ [Notre traduction et soulignement]

Bien que les rapatriements prématurés dans le pays d'origine (facilités par les employeurs-agents avant la fin des contrats de travail) demeurent relativement rares - et désormais effectués au Canada sans autorité légale, leur simple possibilité a un impact majeur sur l'ensemble des TMT.

Outre le fait qu'il y soit parfois fait illégalement allusion à titre de menace, implicitement ou explicitement, par les différents acteurs privés impliqués, la possibilité de l'utilisation de ce pouvoir discrétionnaire par les tiers parties est souvent intériorisée par les TMT comme une mesure disciplinaire les poussant à maximiser leur productivité tout en demeurant obéissants aux moindres directives de leurs employeurs, mais aussi de leur agence¹³². De surcroît, lorsqu'un rapatriement prématuré est annoncé et arrangé, les TMT s'y conforment le plus souvent: ces dernier·ères visent à demeurer dans les bonnes grâces de leur agence de placement canadienne dans l'espoir d'être accompagné dans le futur vers un autre sponsorship d'employeur(s).

Cependant, vu la nature de leur surendettement, en cas de refus par l'agence initiale de les replacer immédiatement en emploi au pays, certains TMT tenteront eux ou elles-mêmes de se trouver un autre employeur prêt à les sponsoriser au lieu d'accepter le rapatriement offert¹³³. Le ou la migrant·e évitant un retour endetté dans son pays d'origine demeure néanmoins au pays dans une situation hautement

¹²⁹ *Id.*, p. 618. Dans le cas des travailleurs agricoles sous le PATS, ce privilège est officiellement en partie délégué par le gouvernement canadien à certaines agences de recrutement particulières : F.A.R.M.S., F.E.R.M.E. et W.A.L.I.

¹³⁰ M. Coderre-Proulx (2024), *supra* note 71, p. 243-244.

¹³¹ K. Preibish (2011), *Migrant Workers and Changing Work-place Regimes in Contemporary Agricultural Production in Canada*, *Int. Jnl. Of Soc. Of Agr. & Food*, 19:1, p. 75.

¹³² T. Basok et D. Bélanger (2016), *supra* note 33, p. 149.

¹³³ L. Castrani (2017), « *Ils viennent pour travailler* » *L'utilitarisme migratoire et les ouvriers agricoles saisonniers au Québec*, thèse de doctorat en anthropologie, Université de Montréal, p. 264.

précaire. Ainsi, le refus par les agents de TMT à offrir des services de remplacement en emploi place ces dernières à haut risque d'être victimes de fraude et d'abus¹³⁴ : des frais exorbitants (des sommes s'élevant parfois à 100 000\$) sont systématiquement chargés par les intermédiaires de l'industrie du sponsorship privatisé accompagnant en sol canadien les TMT désespérément en recherche d'employeur-sponsor pour renouvellement de permis ou accès au statut permanent (et ce, trop souvent, sans succès au final)¹³⁵.

Ces TMT feront face non seulement à des risques d'extorsion financière mais, plus largement, à risque d'aboutir en conditions parfois encore plus abusives et/ou sous statut légal irrégulier. En effet, plusieurs TMT se voient imposer par leur sponsor des tâches non-conformes avec leur contrat de travail ou qui violent les restrictions migratoires associées à leur permis de travail, les forçant ainsi à travailler en contradiction avec la réglementation sur l'immigration. Or, la menace de dénonciation de ces irrégularités est souvent utilisée par des recruteurs abusifs afin de placer les TMT en emploi encore plus précaire sinon en condition de traite humaine¹³⁶.

Par ailleurs, étant donné que dans ces situations de non-rapatriement malgré la fin de relation d'emploi, les agences et employeurs-sponsors dénoncent systématiquement aux autorités canadiennes d'immigration la « disparition » du ou de la TMT, ce dernier sera désormais à risque de renvoi dans le pays d'origine - même s'il ou elle a quitté son milieu de travail pour une raison de non-respect de droit par l'employeur-sponsor¹³⁷.

iii. Rapatriements systématiques en cas de blessure ou d'accident de travail

En cas de blessure ou d'accident de travail incapacitant, l'employeur et l'agence agissent parfois de concert pour rapatrier, théoriquement avec son accord, le ou la TMT dans son pays d'origine. Dans ces cas, la confirmation d'une possibilité d'être rappelé par l'agence dans le futur assure que, la plupart du temps, le ou la TMT se pliera aux instructions et acceptera un rapatriement avant l'accès aux soins médicaux nécessaires ou avant la guérison¹³⁸.

iv. Exclusion sociale ou « blacklisting » indirect

Les TMT dont le sponsorship a pris fin sans être renouvelé, et parfois rapatriés dans leur pays d'origine, se retrouvent souvent, après coup, dans l'impossibilité de revenir au pays pour y travailler à nouveau ou d'y réobtenir un statut légal.

¹³⁴ F. Faraday (2014), *supra* note 81, p. 27.

¹³⁵ F. Plourde (2022), 30 000 \$ pour un visa de travailleur étranger temporaire, *Radio-Canada*, 15 septembre.

¹³⁶ F. Faraday (2014), *supra* note 81, p. 25-26.

¹³⁷ F.A.R.M.S. (2024), "Agricultural Stream Program", <https://farmsontario.ca/agricultural-stream-program>.

¹³⁸ Voir notamment J. Hennebry et G. Williams (2015), note 55.

Certain-es TMT sont ainsi «jeté-es » par les sponsors et ensuite ignoré-es par les agences pour une infinité de raisons :

Certain-es travailleur-ses peuvent ainsi se voir refuser tout futur emploi dans ce programme pour une multitude de raisons : faible productivité, conflits avec d'autres employé-es, revendication de leurs droits, intérêt pour l'adhésion à des syndicats, relations intimes avec d'autres travailleur-ses ou résident-es canadien-nes, grossesse ou problèmes de santé (...).¹³⁹ [Notre traduction et soulignement]

De fait, les intermédiaires de recrutement limitent fortement les possibilités de renouvellement ou de retour des TMT, notamment à travers une non-transmission des nouvelles offres de sponsorship – tout en créant de l'incertitude (notamment pour ceux d'entre elles et eux qui ont accepté le rapatriement dans le pays d'origine) en matière d'espoir ¹⁴⁰de retour au sein du programme d'emploi légal pour TMT¹⁴¹.

Ce phénomène de *blacklisting* indirect, souvent confondant pour les travailleur-ses mis-es de côté par les agences, a été documenté dans différents contextes.

Aussi, une partie significative des TMT retourné-es dans leur pays d'origine est ainsi systématiquement 'indirectement blacklistée', sans le savoir, pensant être maintenu-es 'en réserve' sans toutefois recevoir de services de suivi clair à cet égard - ce qui les rend plus vulnérables aux fraudes financières ¹⁴²[OBJ].

Sponsorship d'employeur pour la reconnaissance du statut permanent

En ce qui a trait au sponsorship d'employeur-agent(s) permettant pour le TMT la reconnaissance d'un statut permanent, on peut observer un impact indirect similaire sur les pratiques des employeurs-sponsors et des intermédiaires impliqués :

CBC News a rapporté ... qu'une firme de recrutement avait conseillé à Houston Pizza, à Estevan, en Saskatchewan, au sujet... des travailleurs philippins espérant devenir résidents permanents grâce au Saskatchewan Immigrant Nominee Program (SINP). Le courriel précisait que « puisque vous les soutenez pour le SINP, vous pouvez choisir de retirer votre appui ». Il ajoutait : « Un employeur qui décide de retirer son appui ne punit pas ses travailleurs... » Il apparaît clairement que la « carotte » de devenir Canadien-ne est utilisée comme un bâton contre les TMT.¹⁴³ [Notre traduction et soulignement]

¹³⁹ T. Basok et D. Bélanger (2016), *supra* note 33, p. 143.

¹⁴¹ M. Coderre-Proulx (2024), *supra* note 71, p.243.

¹⁴² *Id.*, p. 245.

¹⁴³ Leslie Seidle, *The exploitation of temporary foreign workers*, IRPP (2014).

Le seul « potentiel » d'un sponsorship privé pour accéder au statut permanent est généralement suffisant pour que les employeurs et agents aboutissent à opérer dans un cadre de main-d'œuvre relativement captive. À noter, différentes statistiques confirment que, en conséquence, seule une minorité des employeurs sponsorisent systématiquement pour le statut permanent les TMT liées à eux par des permis de travail restrictifs (voir Tableau 3 ci-dessous) :

Puisque l'employeur détient le permis de travail, les travailleurs titulaires des visas H-1B et L-1 ne peuvent changer d'emploi que dans des circonstances très limitées. Leur employeur peut à tout moment révoquer le visa en mettant fin à leur contrat, ce qui place la personne en situation irrégulière auprès des autorités d'immigration. ... Pour analyser ce « pont vers l'immigration », j'introduis une mesure appelée rendement migratoire, soit le ratio des demandes PERM déposées par rapport aux permis H-1B autorisés à un employeur spécifique. ... Les données montrent clairement que bon nombre des principaux ... employeurs n'utilisent pas les programmes de visas comme passerelle vers l'immigration permanente.¹⁴⁴
[Notre traduction et soulignement]

Tableau 3
% de support pour le statut permanent (« immigration yield »)
des 20 plus grands employeurs de TMT hautement qualifiés au États-Unis - 2008
Top 20 H-1B employers' immigration yield, 2008

Company	H-1B use rank	H-1Bs received	PERMs from H-1B	H-1B Immigration yield
<i>Infosys Technologies Limited</i>	1	4,559	237	5%
<i>Wipro Limited</i>	2	2,678	31	1
<i>Satyam Computer Services Limited</i>	3	1,917	10	1
<i>Tata Consultancy Services Limited</i>	4	1,539	0	0
<i>Microsoft Corporation</i>	5	1,037	703	68
<i>Accenture LLP</i>	6	731	12	2
<i>Cognizant Tech Solutions U.S. Corp</i>	7	467	332	71
<i>Cisco Systems Inc.</i>	8	422	117	28
<i>Larsen & Toubro Infotech Limited</i>	9	403	11	3
<i>IBM India Private Limited</i>	10	381	0	0
<i>Intel Corporation</i>	11	351	2	1
<i>Ernst & Young LLP</i>	12	321	150	47
<i>Patni Americas Inc.</i>	13	296	37	13
<i>Terra Infotech Inc.</i>	14	281	7	2
<i>Qualcomm Incorporated</i>	15	255	281	110
<i>Mphasis Corporation</i>	16	251	81	32
<i>KPMG LLP</i>	17	245	62	25
<i>Prince Georges County Public Schools</i>	18	239	60	25
<i>Baltimore City Public School System</i>	19	229	0	0
<i>Deloitte Consulting LLP</i>	20	218	77	35

Source: Hira 2010¹⁴⁵

En effet, d'un point de vue purement capitaliste, l'employeur a un intérêt à court terme à ce que les TMT qui lui sont liées par une autorisation au travail restrictive (avec potentiel/espoir de transition vers le statut permanent) demeurent indéfiniment dans cette condition :

¹⁴⁴ Ron Hira, *Bridge to Immigration or Cheap Temporary Labor? The H-1B & L-1 Visa Programs Are a Source of Both*, Economic Policy Institute (2010), à 2-5, 11.

¹⁴⁵ *Id.*, à 14.

Le] Wall Street Journal rapporte qu'une société... HCL America... embauche désormais des Américain-es plutôt que de faire venir des travailleur-ses étranger-ères sous le visa H-1B. L'article souligne qu'HCL n'a accueilli que 87 travailleur-ses invité-es sous visa H-1B pour l'exercice 2010 ... Ce que l'article omet complètement, c'est que si HCL a réduit son utilisation du visa H-1B, l'entreprise a considérablement augmenté son recours au visa L-1 ces dernières années. Il semble donc qu'elle remplace le H-1B par le L-1, un programme encore moins protecteur pour le marché du travail que le H-1B... [Les entreprises avec] une abondance d'H-1B et de L-1 [profitent de] failles juridiques permettant de proposer des salaires inférieurs au marché (...). Par exemple... Tata Consultancy comptait 10 843 employé-es aux États-Unis en 2007, dont seulement 739 (9 %) étaient des Américain-es. ... [D'après] un cadre de Tata Consultancy Services, les détenteur-rices du visa H-1B coûtent moins cher (...). L'ancien vice-président Phiroz Vandrevala a expliqué, dans une entrevue avec un magazine d'affaires basé en Inde, comment son entreprise tirait avantage de la possibilité de rémunérer les titulaires de visa à des salaires inférieurs au marché :

... Il est vrai que les sociétés informatiques indiennes ont un avantage ici, et il n'y a rien de mal à cela... La question est d'obtenir des travailleur-ses aux États-Unis à des salaires bien inférieurs à ceux du marché local...

Bien sûr, certaines entreprises utilisent à la fois les visas L-1 et H-1B pour le transfert de connaissances dans le but explicite de licencier leurs employé-es américain-es à coût plus élevé... parfois... par l'entremise de sous-traitant-es. Un exemple... Siemens a fait appel à Tata Consultancy Services pour remplacer ses employé-es américain-es par des titulaires du visa L-1, payés au tiers du salaire.¹⁴⁶ [Notre traduction et soulignement]

En somme, le cadre du sponsorship d'employeur(s)-agent(s) renforce des pratiques de recrutement et d'emploi hautement précarisantes pour les (im)migrant-es – pouvant mener jusqu'¹⁴⁷à la marchandisation^[OBI] des TMT et à leur traitement davantage comme des unités de production - exploitables, jetables et remplaçables - que comme des êtres humains à part entière.

À noter, cet impact indirect sur les pratiques des employeurs et agents sera exacerbé en l'absence ou non-accessibilité d'un régime de sponsorship gouvernemental parallèle - contexte qui facilitera non seulement l'abus des TMT au pays, mais aussi la fraude systémique à l'étranger de candidat-es à la migration.

2.1.1.4. Impact direct : servitude implicite

¹⁴⁶ *Id.*, at 4-6, 11.

¹⁴⁷ Voir par ex. Guyot, C., A. Lechaume, D. Bélanger et A. Garnier, *Service clés en main et satisfaction garantie - Pratiques et zones grises du recrutement international des personnes travailleuses migrantes temporaires dans le secteur manufacturier au Québec*, Chaire de recherche du Canada sur les dynamiques migratoires mondiales, 48 p.

Aussi, pour les TMT, le cadre du sponsorship d'employeur(s)-agent(s) produit des risques élevés de surendettement et une condition implicite de servitude, en particulier en ce qui a trait à l'accès au permis de travail initial et à son renouvellement, mais également au niveau de l'accès au statut permanent - et ce, tant directement qu'indirectement.

1. Contrôle de l'accès au permis initial et à son renouvellement

Le contrôle sur l'accès aux permis permet d'extorquer de l'argent aux travailleur·ses, tant dans le pays d'origine que dans le pays de destination. Bien qu'au Québec et au Canada diverses politiques fédérales et provinciales interdisent aux employeurs et agents de récupérer certains frais de recrutement, de transport et de logement auprès des TMT, des zones grises juridiques subsistent notamment en matière de conseil en immigration, de microcrédit et de services d'intégration sociale et d'intégration en logement - pour permettre l'abus systémique des TMT, notamment en chargeant des frais exorbitants perçus avant le départ ou par le biais de plans de paiement, déductions ou vols de salaires après l'arrivée.

En conséquence, dans un cadre de sponsorship d'employeur, de nombreux·ses TMT se retrouvent pris·es au piège en condition de servitude pour dettes – avant même leur arrivée, durant et/ou parfois après leur séjour au Canada:

La Fédération du travail de l'Alberta (AFL) a indiqué que, dans plus de 70 % des cas traités par son défenseur des travailleurs étrangers temporaires, les courtiers en main-d'œuvre exigeaient des frais de 3 000 \$ à 10 000 \$ aux travailleurs migrants. Deux ans plus tard, l'AFL a observé une aggravation de la situation, les recruteurs ayant modifié leurs pratiques pour exiger le paiement dans le pays d'origine avant l'arrivée au Canada, et « les courtiers installés dans le pays d'origine utilisent fréquemment des menaces pour dissuader le travailleur de dénoncer les frais illégaux aux autorités ». Le Caregivers' Action Centre, Workers Action Centre et les services juridiques communautaires de Parkdale ont rapporté... que des travailleurs migrants se voyaient facturer... 10 000 \$ pour des emplois. Cette année-là, le Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration de la Chambre des communes a entendu des témoignages selon lesquels des recruteurs demandaient... 25 000 \$ pour des emplois au Canada. ... Dans de nombreux cas, les migrants doivent emprunter de l'argent pour payer les recruteurs. Comme ces frais sont largement disproportionnés par rapport aux revenus [à l'étranger] des travailleurs, les banques refusent de leur prêter la somme nécessaire. Les travailleurs sont donc contraints d'emprunter auprès de prêteurs informels. Souvent, le recruteur facilite la connexion avec le prêteur ; parfois, c'est le recruteur qui prête directement au travailleur. Dans tous les cas, les travailleurs ayant emprunté signalent devoir rembourser des taux d'intérêt composés oppressifs de 3 % à 8 % par mois. Des travailleurs de divers pays ont rapporté qu'ils étaient obligés de céder les actes de propriété de leurs terres ou maisons familiales, ou de donner au prêteur une part d'une entreprise familiale. ... Ainsi, les travailleurs migrants ... arrivent

au pays sous un lourd fardeau de dettes. Il faut se rappeler que ces frais de recrutement sont [souvent] payés pour obtenir des emplois au salaire minimum... Certains travaillent même en dessous du salaire minimum.¹⁴⁸
[Notre traduction et soulignement]

Évidemment, les effets négatifs sur l'exercice des droits associés à la condition de servitude sont nombreux (voir section 1.3 ci-dessus), notamment au niveau de la sécurité de la personne. Par exemple, l'acceptation forcée par les TMT de rapatriements prématurés en cas de blessure, de maladie ou d'accident (voir section précédente) aura un impact majeur ; d'une part, le ou la TMT visera d'abord et avant tout à taire ses problèmes de santé, jusqu'à la fin du contrat, afin de conserver son droit de travailler au Canada et ses chances de renouvellement de permis de travail, ce qui met systématiquement à risque à long terme la sécurité physique de la personne¹⁴⁹. D'autre part, les retours dans le pays d'origine systématiquement arrangés par les agences avant la fin d'une guérison augmentent aussi les risques d'atteintes majeures à la santé pour les TMT.

À noter, les risques de servitude additionnels pour les TMT associés au cadre du sponsorship privé affectent l'(im)migrant-e directement mais parfois, de surcroît, de façons indirectes :

Joan... s'est plaint... ne pouvait pas quitter son employeur parce que celui-ci parrainait maintenant sa sœur pour venir au Canada... Bien que les raisons pour lesquelles les individus restent avec des employeurs exploitants et abusifs soient parfois différentes, ce qui relie ces raisons, c'est la façon dont... [la loi] crée et maintient des relations de dépendance envers l'employeur (...).¹⁵⁰ [Notre traduction et soulignement]

II. *Contrôle de l'accès à la reconnaissance du statut permanent*

Similaire, l'obligation d'un sponsorship par l'employeur pour la reconnaissance du statut permanent placera les TMT éligibles - et tous les TMT qui se croiront à tort éligibles - similairement à risque de servitude et de surendettement - et d'entraves à leur liberté, sécurité et d'exercice général des droits qui y sont associées. À noter, ceci s'applique aussi aux politiques de « régularisation » du statut (permanent) qui exige un sponsorship d'employeur pour les TMT et autres travailleur·ses abouti·es en statut légal irrégulier visé·es¹⁵¹.

En général, les TMT ainsi sponsorisé·es en attente de leur statut permanent limitent l'exercice de leurs droits :

¹⁴⁸ F. Faraday (2014), *supra* note 81, p. 22-24.

¹⁴⁹ S. Champagne (2019), Chapitre 2 : Il n'y a personne à qui parler, *Le Devoir*, en ligne : https://www.ledevoir.com/documents/special/17-12_guatemala/guatemala-travailleurs-ferme-charbonneau.html; S. Champagne (2019), Chapitre 1 : Retour à l'expéditeur, *Le Devoir*, en ligne : *Le Devoir* <https://www.ledevoir.com/documents/special/17-12_guatemala/index.html>.

¹⁵⁰ Sedef Arat-Koc & Fely O. Villasin (2001), *Caregivers Break the Silence*, Toronto: Intercede, p. 41.

¹⁵¹ Amnesty International (2012), *Italy: The regularisation should protect the rights of migrant workers*, p. 6-7.

Avant de venir au Canada, Luke travaillait comme infirmier autorisé aux Philippines. Son salaire mensuel de 200 \$ ne suffisait pas à subvenir aux besoins de sa famille, composée de son épouse et de leurs deux enfants, alors il a décidé de postuler pour immigrer au Canada. Pendant deux ans, Luke a travaillé dans une chaîne de restauration rapide en tant que préposé au comptoir, au salaire minimum et dans des conditions difficiles. Il faisait des journées de dix heures, six jours par semaine, sans recevoir de paiement pour les heures supplémentaires. Son employeur lui proposait un logement, mais lui facturait 300 \$ par mois de loyer. Lorsque le salaire minimum provincial a augmenté, l'employeur a haussé le loyer à 500 \$ par mois, si bien que le revenu net de Luke n'a pas changé. À un certain moment, sept travailleurs partageaient un appartement d'une chambre, dormant dans des lits superposés et utilisant une petite salle de bain et une cuisine communes. Le permis de travail de Luke était délivré pour un lieu précis, mais lorsque son employeur lui a demandé de travailler dans d'autres établissements, il a accepté, pensant ne pas pouvoir refuser, même s'il savait que ce changement de lieu n'était pas autorisé. Certains de ses collègues ont déposé des plaintes, mais lui ne l'a pas fait, car son employeur avait accepté de l'aider à déposer sa demande de résidence permanente dans le cadre du Programme des candidat-es de la Colombie-Britannique.¹⁵² [Notre traduction et soulignement]

Cela dit, ce type de sponsorship, comme pour le permis de travail, est surtout utilisé par les employeurs comme « carotte possible », permettant l'extraction maximale de leurs TMT ¹⁵³:

Les employeurs utilisent également la nomination au Programme des candidat-es des provinces (PCP) pour placer les travailleurs dans une compétition dégradante les uns contre les autres, afin d'obtenir les rares places de personnes nommées dans le programme. Même lorsque les travailleurs nommés ont fait part de leurs inquiétudes concernant les menaces des employeurs de retirer leur nomination si une personne exprime des préoccupations au sujet des conditions de travail ou refuse de se plier aux exigences des employeurs. « Mon patron... [va] choisir seulement une personne pour le PCP, alors chaque jour il dit qu'on doit travailler plus fort et que le meilleur travailleur gagnera. » Sully, travailleur migrant en Alberta.¹⁵⁴ [Notre traduction et soulignement]

¹⁵² West Coast Domestic Workers Association (2013), *Access to Justice for Migrant Workers in British Columbia*, p. 35.

¹⁵³ Polanco, G. (2016), Globalizing "Immobile" Worksites: Fast Food under Canada's Temporary Foreign Worker Program, in Choudry, A. & A. A. Smith (eds) *Unfree Labour? Struggles of Migrant and Immigrant Workers in Canada*, à 71-86; Nakache, D. & S. D'Aoust (2012), Provincial/Territory Nominee Programs: An Avenue to Permanent Residency for Low-Skilled Temporary Foreign Workers?, dans Lenard, P.T. & C. Strahle (eds) *Legislated Inequality: Temporary Labour Migration in Canada*, Montreal & Kingston-London-Ithaca: McGill-Queens' University Press, à 158-177.

¹⁵⁴ United Food and Commercial Workers/Travailleurs et Travailleuses Unis de l'Alimentation et du Commerce - Canada, *Report on the Status of Migrant Workers in Canada, 2011* (2011), à 35-36.

Ce type de cadre, le sponsorship pour le statut permanent, apparaît comme la politique la plus répandue pour placer en condition de servitude aussi les TMT avec qualifications, salaire, et/ou conditions élevés¹⁵⁵ – affectant ainsi ces derniers toujours au minimum au niveau de la liberté-capacité à faire des choix personnels fondamentaux:

De par leur conception, les politiques d'immigration pour les travailleurs qualifiés aux États-Unis confèrent un pouvoir considérable aux employeurs. Ces derniers détiennent le contrôle des visas H-1B (pour les travailleurs qualifiés) ou L-1 (pour les transferts intra-entreprises multinationaux), et disposent d'une entière discrétion quant à la décision et au moment de faire une demande de résidence permanente pour ces travailleurs. Ainsi, les employeurs peuvent garder les personnes détentrices de visas H-1B et L-1 dans une véritable situation de captivité professionnelle. Le nombre important de détenteur·rices de ces visas, combiné au nombre limité de visas d'immigration fondés sur l'emploi, plonge souvent les travailleurs invités qui souhaitent obtenir la résidence permanente dans un état de précarité assimilable à une servitude contractuelle. Lorsqu'un employeur soumet une demande de résidence permanente pour un travailleur, cette personne ne peut même pas changer de poste au sein de la même entreprise, y compris pour une promotion, sans risquer d'hypothéquer ses chances d'obtenir une « green card » ... Si le travailleur souhaite changer de poste, que ce soit au sein de l'entreprise ou pour un autre employeur, il se retrouvera en fin de file pour la résidence permanente, ce qui crée de puissants incitatifs à rester dans le même poste. ... Lorsque les employeurs ont besoin de personnel étranger qualifié, ils devraient s'appuyer principalement sur des travailleurs migrants disposant d'un statut légal permanent pour répondre à leurs besoins. Les programmes de visas de travail temporaire devraient être profondément réformés afin de garantir que les travailleurs étrangers ne puissent être exploités et que le marché du travail local ne soit pas fragilisé.¹⁵⁶ [Notre traduction et soulignement]

III. Statut permanent basé sur l'emploi : sponsorship d'employeur « indirect »

Dans un cadre d'accès au statut permanent basé sur une durée en emploi auprès d'un sponsor, la plupart des TMT éviteront d'exercer leurs droits et d'accéder à la justice afin de maximiser leurs chances d'obtenir les preuves d'emploi requises :

Selon Natalie Drolet, avocate à la West Coast Domestic Workers Association, environ un tiers des 2 500 client·es annuelles de son organisme ont été victimes d'abus. « Elles choisissent le Canada parce qu'il leur offre une voie vers la résidence permanente », explique-t-elle. « D'une certaine manière,

¹⁵⁵ Valiani, S. (2015), *The Rise of Temporary Migration and Employer-Driven Immigration in Canada: Tracing policy shifts of the late 20th and early 21st centuries*; Valiani, S. (2006), *The Shift in Canadian Immigration Policy and Unheeded Lessons of the Live-in Caregiver Program*.

¹⁵⁶ Ron Hira, *supra* note 144, p. 12-13.

cela encourage aussi à rester avec des employeurs abusifs, car elles veulent terminer les exigences du programme afin de pouvoir demander la résidence permanente. »¹⁵⁷ [Notre traduction et soulignement]

L'exigence d'une expérience de travail peut affecter la sécurité psychologique ou physique du TMT visant à la compléter le plus rapidement possible pour sécuriser son statut légal au pays – en produisant une peur des vacances et des transitions entre employeurs qui ralentit le processus d'accumulation de l'expérience de travail :

Rester auprès d'employeurs abusifs s'explique en grande partie par le fort désir de terminer le plus rapidement possible les mois de travail à temps plein requis. « Oui, nous pouvons quitter un employeur, mais est-ce facile de le faire ? L'immigration nous pénalise pour chaque jour sans emploi... Alors, nous devons éviter de perdre notre travail ou de changer d'employeur. On est hanté-e, comme si une voix répétait sans cesse dans notre tête qu'on pourrait être puni-e... si on n'obéit pas (...). » (Filipina Group, entretiens) Rosario a contacté INTERCEDE totalement épuisée par ses longues heures de travail et la garde constante d'enfants durant ses « temps libres » sans rémunération. Elle voulait partir, mais il ne lui restait que deux mois pour compléter ses 24 mois... alors elle a décidé de rester.¹⁵⁸ [Notre traduction et soulignement]

Dans certains cas, les employeurs ne se contentent pas d'être négligents au niveau du processus de statut permanent ; ils ou elles vont jusqu'à mentir aux autorités afin de faire obstacle au statut permanent du travailleur-se – et ainsi à son accès à la justice au pays :

Lilliane est venue de l'Ouganda au Canada pour travailler comme aide familiale résidente. Son passeport et son permis de travail lui ont été confisqués dès son arrivée par son employeur. Elle n'avait pas d'espace privé et devait partager une chambre avec le plus jeune enfant. Le contrat prévoyait que Lilliane travaille 45 heures par semaine, mais on lui imposait de travailler de 8 h à 23 h. Elle n'a jamais eu un seul jour de repos. Elle devait demander la permission de quitter la maison, ne serait-ce que pour aller chez la coiffeuse, mais lorsque Lilliane est sortie pour son rendez-vous, sa patronne l'a menacée, disant qu'elle appellerait l'immigration car Lilliane n'était pas autorisée à sortir seule. Elle recevait 100 \$ en argent comptant chaque mois, bien en deçà du montant prévu par le contrat (elle a touché 2 100 \$ pour deux ans de travail). Sa mère étant tombée malade, elle a demandé une augmentation pour pouvoir envoyer de l'argent à la maison, mais son employeuse a refusé. Un jour, à la bibliothèque, Lilliane a fondu en larmes et une femme bienveillante lui a demandé ce qui n'allait pas. Après avoir tout raconté, la femme lui a dit « Tu es trop jeune pour vivre en esclavage » et lui a donné le numéro d'un refuge. Après avoir quitté son

¹⁵⁷ Elizabeth McSheffrey (2016), Migrant workers call on Trudeau to reform Temporary Foreign Worker Program, *National Observer*.

¹⁵⁸ *Supra* note 150, p. 41.

employeur, Lilliane a demandé son relevé d'emploi (nécessaire pour prouver à l'État qu'elle avait bien travaillé 24 mois afin de demander la résidence permanente). Son employeuse a falsifié le relevé pour indiquer qu'elle avait travaillé moins longtemps.¹⁵⁹ [Notre traduction et soulignement]

De facto, l'exigence de l'expérience de travail aboutit à constituer indirectement une obligation de sponsorship par l'employeur :

D'autres exemples de représailles d'employeurs en réaction aux tentatives de travailleur·ses d'... [accéder à la justice] illustrent les liens entre la limitation... de la législation canadienne... et le pouvoir... [que les employeurs] se voient confier grâce... [au programme] :

« [Les] employeurs [souvent] réagissent... aux plaintes déposées auprès de l'Employment Standards Branch (ESB) par des représailles. Les représailles des employeurs peuvent être intimidantes pour toute personne salariée. Elles sont cependant d'autant plus intimidantes pour les personnes dont le statut et l'avenir migratoire au Canada dépendent directement de leur emploi. Une forme typique de représailles consistait, pour les employeurs, à... refuser de fournir le relevé d'emploi... requis pour l'immigration (...). »¹⁶⁰ [Notre traduction et soulignement]

En somme, que ce soit au niveau du permis de travail ou du statut permanent, l'obligation de sécuriser un sponsorship d'employeur débalancera nécessairement la relation de pouvoir – plaçant les travailleur·ses à risque de condition de servitude. Cette politique interférera avec les droits fondamentaux de tou·tes les TMT – y compris de ceux et celles intégrés·es sous permis de travail ouvert mais visant l'accès au statut permanent.

À noter, au même titre que la politiques de permis de travail restrictifs, les politiques de sponsorship d'employeur(s)-agent(s) auront aussi un impact systémique sur les conditions de travail offertes aux citoyen·nes et l'applicabilité de la Loi.

2.1.2. Sponsorship bi-gouvernemental

Dans ce contexte, pour éviter la servitude et les obstacles aux droits, les autorités doivent reprendre la responsabilité du sponsorship, d'une part pour les admissions de TMT en collaboration avec les autorités des pays d'origine et, d'autre part, de façon indépendante - sans input d'employeurs - pour la reconnaissance du statut légal permanent.

2.1.2.1. Sponsorship bi-gouvernemental et permis de travail

Le gouvernement fédéral du Canada sponsorise lui-même à l'heure actuelle déjà (en collaboration avec les gouvernements des pays d'origine) des dizaines de milliers de

¹⁵⁹ Jesse Beatson & Jill Hanley (2015), *supra* note 54, p. 15.

¹⁶⁰ Salimah Valiani (2015), *supra* note 155, at 8.

TMT à qui sont octroyés des permis de travail ouvert¹⁶¹ – outre son émission d'autorisations ouvertes aux étudiant·es étranger·ères finissant·es, demandeur·ses d'asile, conjoint·es et candidat·es au statut permanent.

De fait, par le passé, les autorités reconnaissaient ouvertement que, pour garantir une politique migratoire qui évite que les (im)migrant·es aboutissent systématiquement en condition de servitude, un cadre de sponsorship étatique et financièrement adéquat (assuré par le gouvernement du pays d'origine et/ou celui du pays de destination) est nécessaire:

Le flux intercontinental de colons libres, venus d'Europe du Nord-Ouest vers le Nouveau Monde, qui était au départ lent, s'est accéléré au début du XIXe siècle. ... Pour l'ensemble des Amériques, ce n'est qu'à partir des années 1830 que le flux décennal de migrants libres a dépassé celui des esclaves africains (...). Et ... ce n'est que dans les années 1880 que le nombre cumulé d'immigrants européens a dépassé celui des travailleurs forcés venus d'Afrique. En Australie également, le recours au travail forcé a décliné lorsque les colons libres ont dépassé en nombre les condamnés dès les années 1830, bien que les chiffres absolus soient dérisoires comparés à l'Amérique du Nord. (...) Afin d'attirer des migrants libres [vers ses colonies], une politique d'émigration assistée a été lancée en 1834 [par le Royaume-Uni]. Certains migrants ont obtenu le voyage gratuit... arrangé au sein du programme gouvernemental... Dans le cadre du programme gouvernemental, des agents recrutaient des migrants potentiels pour leur offrir le voyage gratuit... En Amérique du Sud aussi, la durée plus longue des trajets et les conditions plus difficiles, qui ont prolongé le recours au travail forcé et sous contrat, ont retardé l'avènement de la migration libre. Des incitatifs tels que la couverture des frais de migration ont été utilisés pour encourager les colons libres.¹⁶² [Notre traduction et soulignement]

Aussi, en matière de migration internationale de travailleur·ses, à ce niveau, peu de choses ont changé : pour éviter une intégration sociale sous condition de servitude au pays pour les travailleur·ses (im)migrant·es, les gouvernements devraient eux-mêmes adéquatement soutenir logistiquement et financièrement le flux migratoire et assurer une protection minimale des droits des (im)migrant·es durant toutes les étapes d¹⁶³ processus¹⁶⁴.

¹⁶¹ Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (2024), *Travailler et voyager au Canada au moyen d'Expérience internationale Canada*, <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/eic.html>.

¹⁶² Barry R. Chiswick & Timothy J. Hatton, "International Migration and the Integration of Labor Markets" in Alan M. Taylor & Jeffrey G. Williamson Michael D. Bordo ed, *Globalization in Historical Perspective* (Chicago: National Bureau of Economic Research, 2003) 65-120 at 67-69.

¹⁶⁴ Voir par ex. Migrant Forum Asia (2013), Policy Brief No. 2: Reform of the Kafala (Sponsorship) System, p. 7.

Plus précisément, afin de minimiser les risques de servitude et assurer la capacité des (im)migrant·es à exercer leurs droits au pays, les régimes d'admission de TMT doivent intégrer les éléments-clés suivants:

- (I) Une planification de niveaux annuels nationaux d'(im)migration associés aux nouvelles admissions de TMT - par types de qualifications recherchées (au lieu de niveaux annuels associables à la reconnaissance du statut permanent¹⁶⁵ – voir section 2.3.);
- (II) La gestion à l'étranger, en collaboration avec les gouvernements des pays d'origine, de programmes de recrutement, micro-crédit pré-départ, placement en emploi au Canada et accompagnement migratoire;
- (III) Le financement d'un programme communautaire national d'accueil, d'intégration en logement et de support-foyers d'urgence pour les TMT;
- (IV) Des programmes de placement en emploi, prestations minimales d'urgence et micro-crédit pour tous les TMT (de façon exclusive pour les emplois à bas salaires ou nécessitant un niveau réduit de qualifications) – combinée à une criminalisation de l'offre d'ententes privées de placement ou emploi facilitant une condition moderne de servitude (restreignant la capacité de quitter pour le ou la travailleur·se)

I. Niveaux annuels de TMT à recruter à l'international

L'émission de permis de travail (ouverts pluriannuels) aux TMT devrait effectivement être basée sur des niveaux planifiés annuellement par type de qualifications, en fonction des estimations concernant les membres de la famille, les étudiant·es étranger·ères, les demandeur·ses d'asile, les réfugié·es et les personnes avec statut à régulariser. À noter, ces niveaux annuels devraient par ailleurs tenir compte du fait que la transition pour tous au statut permanent facilite désormais presque autant la migration circulaire, triangulaire et de retour que l'installation permanente au pays (voir section 2.3.2 ci-après).

Avec cette approche, le nombre de TMT admis ne serait plus dicté par l'avidité des employeurs pour des employé·es captif·ves, mais bien fixé par un organisme fédéral spécialisé - en consultation avec les employeurs, les syndicats et associations de détenteur·rices de permis de travail, les provinces et les municipalités.

Cet organisme fédéral devrait, cependant, aussi être chargé d'assurer un programme de financements structurels pour bonification radicale de conditions de travail et/ou de vie afin d'attirer et de retenir la main-d'oeuvre autrement que par des formes de travail contraint, au sein de toutes les occupations-régions essentielles mais encore avec conditions sous-standard, repoussantes ou inutilement dangereuses.

¹⁶⁵ Voir par ex. IRCC (2025), Consultations de 2025 sur les niveaux d'immigration.

II. Cogestion de programmes de recrutement et placement international

Aussi, pour que les candidat-es à la migration du travail et les TMT recruté-es cessent d'être systématiquement exposés dans le pays d'origine et de destination à la fraude, au surendettement, à la servitude, aux abus, aux obstacles à l'exercice des droits, le gouvernement devrait assumer à l'étranger, en collaboration avec les autorités du pays d'origine, sa responsabilité en matière de programme de recrutement, programme de micro-crédit, programme de placement international et programme d'accompagnement migratoire.

En particulier, plusieurs exemples historiques confirment comme essentiel au succès d'un régime étatique l'intégration d'un sous-programme de micro-crédit :

En partie à cause de crédits publics insuffisants, les bureaux étatiques ne parvenaient pas à concurrencer les agences privées de main-d'œuvre non qualifiée. Aucun de ces bureaux n'était capable de financer l'avance des frais de transport (...). La nouvelle agence fédérale [aux États-Unis] s'est heurtée aux mêmes obstacles que les services publics des États : l'impossibilité d'avancer les frais de transport empêchait toute concurrence avec les agences privées.¹⁶⁶ [Notre traduction et soulignement]

En outre, ces services gouvernementaux à l'étranger de placement international et d'accompagnement migratoire devraient assurer la mise en relation des recruté-es non seulement auprès d'un employeur potentiel, mais aussi avec un ou plusieurs organismes communautaires d'accueil dans la région d'emploi potentiel en question.

III. Intégration et support communautaire

De fait, l'intégration au pays ne devraient pas être déterminée et contrôlée par des employeurs et leurs agents; au contraire, un programme d'accueil et de support communautaire adéquatement financé l'État est essentiel. Plus précisément, l'État doit bonifier, là où c'est encore nécessaire, le réseau de centres d'accueil offrant une aide de première ligne aux nouveaux arrivant-es. Les services d'intégration devraient en particulier couvrir les zones rurales, ainsi qu'être adaptés aux réalités non urbaines et aux régions sans tissu communautaire structuré.

Les programmes d'accueil et support communautaire devraient assurer l'ensemble des aspects nécessaires à une intégration sociale réussie, soit :

- L'intégration au sein d'un logement décent (ce qui, en milieu rural, inclut un accès suffisant à des moyens de transport et communications pour assurer les besoins de base) ;
- L'intégration en emploi et, s'il y a lieu, au sein du syndicat de travailleur-ses;

¹⁶⁶ Charlotte Erickson (1957), *American Industry and the European Immigrant 1860-1885*, Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press, p. 177-182.

- L'intégration au sein des services publics et privés de base;
- L'éducation aux droits;
- Des cours de langue officielle;
- Du support spécialisé et foyer temporaire en cas d'urgence¹⁶⁷.

IV. Services de placement au pays et prestations d'urgence

Enfin, le gouvernement devrait assurer des services gratuits et accessibles de placement pancanadien en emploi, ainsi que l'accès à des prestations minimales d'urgence et à du micro-crédit, pour toutes les TMT (et citoyen·nes et résident·es permanent·es intéressé·es).

Plus précisément, compte tenu des risques élevés de fraude, d'abus et de servitude liés à l'intégration des nouveaux arrivant·es en emploi à bas salaire ou requérant un niveau réduit de qualifications, le placement dans cette catégorie d'emploi devrait être assuré par des agences gouvernementales de façon exclusive. Le placement non autorisé de TMT en emploi à bas salaire devrait ainsi être efficacement pénalisé.

De surcroît, l'offre privée, par un employeur ou agent, d'un contrat avec clause restrictive, tel que l'obligation de rembourser des frais de billet d'avion si on quitte l'emploi avant un certain nombre de jours de travail, limitant la capacité à quitter ou à refuser des conditions dangereuses devrait, en soi, être sans délai criminalisée - et faire l'objet d'une lutte prioritaire par les ¹⁶⁸[OBI].

Par ailleurs, tel qu'illustré par différents exemples historiques, l'accès simplifié pour tout travailleur·se (im)migrant·e en particulier à une prestation minimale d'urgence en cas de non-emploi constitue, de fait, un élément-clé pour assurer le bon fonctionnement de programmes d'intégration sur le marché du travail :

Alors que la majorité de la classe ouvrière « blanche » bénéficiait d'un marché du travail libre, les travailleur·euses chinoises formaient une main-d'œuvre non libre. ... Pour venir au Canada, ces personnes s'endettaient auprès des Six Compagnies du Kwangtung (Guangdong), qui finançaient leur transport ainsi que les coûts de nourriture, vêtements et logement durant la traversée et lors des périodes de chômage.¹⁶⁹ [Notre traduction et soulignement]

En somme, pour garantir que les (candidat·es à la migration et les) TMT évitent la fraude, le surendettement, les risques de servitude et les obstacles aux droits, les coûts de la migration devraient être assumés par le gouvernement du pays de destination – ainsi que dans une moindre mesure par le gouvernement du pays

¹⁶⁷ Voir par ex. Conseil Canadien pour les Réfugiés (2018), *Des nouveaux bulletins soulignent des lacunes en matière de protection des travailleurs migrants au Canada*.

¹⁶⁸ Voir notamment Halegua, A. & M. McKenzie (2025), *Efforts to Recoup Costs from Employees May Run Afoul of Forced Labor Laws*, American Bar Association; Sainato, M. (2023), 'I feel like a criminal for quitting': nurses in the US fight 'stay or pay' agreements, *US Healthcare*, 29 décembre.

¹⁶⁹ Victor Satzewich, *supra* note 9, p. 115.

d'origine et par les travailleur-ses eux ou elles-mêmes à travers l'accès à du microcrédit.

Plus précisément, seraient essentiels des programmes gouvernementaux de recrutement, de micro-crédit, de placement international, d'accompagnement migratoire, d'accueil communautaire et de placement en emploi au pays – en parallèle d'une criminalisation de l'offre de contrats ou ententes privées de placement/travail restreignant la capacité de quitter un emploi.

2.1.2.2. Sponsorship gouvernemental pour le statut permanent

Similairement, afin d'éviter de placer en servitude et faire obstacle aux droits pour les candidat-es au statut permanent, il serait nécessaire de remplacer les cadres de sponsorship d'employeur-agent(s) par une politique de reconnaissance du statut permanent indépendante du input des acteurs privés à but lucratif.

La reconnaissance du statut permanent est, par définition, spécifiquement une question de relation entre une personne et les autorités fédérales du Canada. Aussi, toute exigence fondée sur l'input d'un employeur constitue, de fait, une forme de test d'"acceptation communautaire" au sens de l'arrêt *Daniels* rendu par la Cour Suprême du Canada en 2016:

L'enjeu dans l'affaire *Powley* portait sur la définition du statut Métis en vertu de l'article 35 de la Loi constitutionnelle de 1982. ... Les critères de *Powley* ont été développés spécifiquement pour protéger des droits collectifs historiques (...). C'est pourquoi l'acceptation communautaire a été jugée essentielle. L'article 91(24) poursuit un objectif constitutionnel très différent. Il concerne la relation entre le gouvernement fédéral et les ... autochtones du Canada. Cela inclut les personnes qui ne sont plus acceptées par leurs communautés, par exemple en raison de politiques gouvernementales (...). Il n'existe aucune raison de principe pour exclure présomptivement et arbitrairement ces personnes de la protection du Parlement sur la base d'un test d'"acceptation communautaire". ... La conclusion de la Cour d'appel fédérale selon laquelle la déclaration [ne] devrait ... s'appliquer qu'aux Métis répondant aux critères de *Powley*, est annulée. »¹⁷⁰ [Notre soulignement]

Dans ce contexte, un "test d'acceptation communautaire" ne peut légitimement fonder au Canada la reconnaissance d'un statut qui détermine la relation entre le gouvernement fédéral et l'individu, alors, a fortiori, l'avis d'un seul membre d'une communauté (individu ou organisation), en l'occurrence l'employeur, ne saurait être retenu par les tribunaux comme un critère légitime.

¹⁷⁰ *Daniels v. Canada (Indian Affairs and Northern Development)*, 2016 SCC 12, paras 48-50, 58.

À noter, bien que la légitimité constitutionnelle du statut permanent fondé sur le input d'un employeur n'ait pas encore été questionnée devant les tribunaux canadiens, elle fut toutefois niée à maintes reprises notamment par des tribunaux italiens :

Reconnaissant certaines des lacunes de la régularisation de 2009 dans la garantie des droits des travailleurs migrants, les tribunaux italiens sont intervenus à plusieurs reprises pour assurer que sa mise en œuvre respecte la législation italienne sur la non-discrimination et le travail. En septembre 2009, dans le cas d'une travailleuse domestique migrante qui avait perdu son emploi après avoir demandé à l'employeur de déposer une demande de régularisation, le tribunal du travail de Brescia a ordonné à l'employeur de soumettre la demande, la procédure de régularisation ne devant pas dépendre du bon vouloir de l'employeur. En décembre 2010, le tribunal administratif régional de Lombardie a confirmé que ... la procédure de régularisation doit aller à son terme même en l'absence de l'employeur, car elle ne peut reposer uniquement sur la discrétion de ce dernier. De même, les tribunaux administratifs régionaux du Piémont et de la Toscane ont statué que les autorités ont l'obligation non seulement d'informer le travailleur migrant de toutes les informations pertinentes sur la complétion de la procédure, mais aussi de lui permettre de mener le processus à terme en l'absence de l'employeur (...).¹⁷¹ [Notre traduction et soulignement]

En somme, les préférences et intérêts des employeurs doivent être pris en compte de façon prioritaire pour l'établissement des niveaux annuels d'admission de TMT de différents types de qualifications, ainsi que pour la distribution d'enveloppes sectorielles pour financer pour une bonification structurelle des conditions de travail encore problématiques au sein d'occupations et régions essentielles. Cependant, l'avis de l'employeur et/ou de ses agents ne devrait pas avoir d'influence au sein des procédures d'accès aux permis de travail ou au statut permanent ; autrement, les candidat-es et les TMT seront à risque de fraude et contraint-es à se taire en cas de violation, possiblement au péril leur intégrité physique ou psychologique. Ainsi, les cadres de sponsorship d'employeur(s) devraient être remplacés par un régime de sponsorship d'État, mise en œuvre en collaboration avec les gouvernements des pays d'origine.

2.2. Déni vs protection du droit à la vie privée et familiale

Le Canada reconnaît les citoyen·nes et résident·es permanent·es comme membres ou membres potentiels d'une unité familiale – notamment avec, pour les conjoint·es et enfants étrangers de ces dernier·ères, un accès au statut permanent et, durant l'attente, à un permis de travail ouvert ou d'études. Cependant, (2.2.1.) la quasi-totalité des TMT admis au pays ne se voient pas reconnaître par l'État en tant que membre (ou membre potentiel) d'une unité familiale et voient, ainsi, restreindre le droit à la sécurité psychologique. Afin de permettre pour les TMT aussi le respect de

¹⁷¹ Amnesty International, *supra* note 151, p. 7-8.

ce droit fondamental, (2.2.2.) le droit à la famille et à la vie privé devrait être activement protégé pour ces dernier·ères via l'implémentation d'un régime de sponsorship d'État pour la migration qui soit adapté aussi aux personnes migrant·es à titre de partie d'une unité familiale ainsi qu'individus seuls désirant créer une famille.

2.2.1. Déni du droit à la famille : atteinte à la sécurité psychologique

Une partie des (im)migrant·es admis·es au pays ne se voient pas reconnaître par l'État en tant que membre ou membre potentiel d'une unité familiale. La politique de négation du droit à l'unité familiale a été initialement mise en œuvre au Canada au 20^e siècle, lors d'épisodes de fort racisme institutionnel anti-asiatiques et anti-noir·es. Aujourd'hui normalisée, cette politique de négation du droit à la famille et de séparation familiale forcée s'applique à un nombre croissant de TMT. La mesure¹⁷²^[OBJI/OBJ] mais elle a aussi, en particulier, (2.2.1.2.) un impact indirect sur les employeurs et (2.2.1.3.) un impact direct sur les (im)migrant·es directement visé·es.

2.2.1.1. Origines de la négation du droit à la famille au Canada

C'est en 1923 que le droit à l'unité familiale a été pour la première fois officiellement nié au Canada pour certain·es (im)migrant·es — et ce, explicitement sur la base de l'origine nationale ou ethnique :

Le 1er juillet 2023 marquait le 100e anniversaire du “Jour de l'humiliation”, jour où le gouvernement raciste de William Lyon Mackenzie King a adopté la tristement célèbre Loi d'exclusion des Chinois. Cette loi a pratiquement fermé la porte à l'immigration chinoise au Canada. Selon certaines estimations, moins de 50 personnes ont pu immigrer de Chine vers le Canada entre 1923 et 1947, date de l'abrogation de la loi. Alors qu'en 1921, le Canada avait accueilli 2 707 immigrants chinois, il n'en admettait que trois en 1924, et un seul en 1925. (...) En raison des coûts et de la difficulté du voyage — alourdis par la taxe d'entrée imposée aux immigrants chinois — il était courant que les hommes chinois s'établissent seuls dans l'Ouest canadien dans l'espoir de faire venir plus tard leurs épouses et enfants. Cette possibilité a disparu. De nombreuses familles ont été séparées de façon permanente, des liens familiaux rompus à jamais. Certaines personnes ont été séparées de leurs proches pendant des décennies.¹⁷³ [Notre soulignement]

Même si la « déracialisation » des politiques canadiennes d'immigration s'est formellement achevée durant les années 1950, le gouvernement fédéral a

¹⁷² Depatie-Pelletier, E. (2024), *Families, Immigration Law, and the Denial of the Right to Family: Impact on (Im)migrant Workers and Society*, texte présenté à la 48ième conférence de l'Institut Canadien pour l'Administration de la Justice, Winnipeg, 9 oct, 35p., https://dtmf-rhfw.org/wp-content/uploads/2024/12/Depatie-Pelletier_Oct-9_2024-CIAJ_Panel-2_Conference-paper.pdf

¹⁷³ Paula Simons (2023), *The Chinese Exclusion Act's dark centennial holds lessons for Today: Senator Simons*, Senate of Canada, 19 juillet.

discrètement remis en place, dès 1955, et ensuite en 1966 et 1967, des programmes d'admission niant à nouveau explicitement le droit à la famille – mais seulement applicables à des travailleur·ses (im)migrant·es noir·es. Plus précisément, la négation explicite du droit à la famille actuellement applicable à certain·es (im)migrant·es remonte au programme d'admission exclusivement mis en place en 1955 pour des femmes d'origine jamaïcaine. Ces femmes se voyaient formellement refuser le droit de venir au Canada accompagnées par leurs conjoints et/ou enfants.

Cette politique consistant à ne pas considérer certains migrant·es comme titulaire d'un droit fondamental à la famille a été consolidée ensuite en 1966 et 1967 avec des programmes d'admission exclusivement applicables à des hommes caribéens. Ce cadre d'admission restrictif a ensuite été étendu à travers les régimes généraux ou sectoriels en 1973, 1974, 1981, 1991 et 2002 ciblant majoritairement des travailleur·ses (im)migrant·es non blanc·hes issu·es du Sud global et recruté·e¹⁷⁴ifiés peu spécialisés¹⁷⁵.

2.2.1.2. Politique de restriction à l'accompagnement, la vie privée et la sortie du pays

Le régime d'admission de TMT sans droit à la famille a été toutefois en 2025 été universalisé pour s'appliquer aussi à la majorité des travailleur·ses (im)migrant·es hautement qualifié·es et/ou « blancs » et destiné·es à une immigration permanente. Plus précisément, à l'heure actuelle, plusieurs politiques fédérales ont pour effet de nier, à différents niveaux, la capacité des TMT à avoir au pays une vie privée, amoureuse et/ou familiale.

I. Exclusion du programme de permis de travail pour conjoint et enfants

Bien qu'il n'y ait aucune interdiction explicite pour les TMT d'être accompagné·es au pays par leurs conjoint·es et enfants, la politique fédérale refusant à la majorité des TMT l'accès à un permis de travail pour le ou la conjointe (et l'enfant en âge de travailler) crée une barrière indirecte pour ces derniers au droit de vivre en famille au pays.

Avant 2025, plusieurs groupes de TMT n'étaient pas reconnus au pays à titre de membre (ou membre potentiel) d'une unité familiale, et exclus de l'accès aux permis de travail pour membres de la famille :

- Tou·tes les TMT autorisé·es à travailler durant moins de 6 mois ;

¹⁷⁵ Voir par ex. Sharma, N. (2006), *Home Economics : Nationalism and the Making of 'Migrant Workers' in Canada*, Toronto: University of Toronto Press, 220 p.

- Tou·tes les TMT autorisé·es à travailler dans un poste à “bas salaire” (ce qui signifie au Québec depuis le 27 juin 2025 un salaire horaire de moins de 34,62\$¹⁷⁶) ;
- Tou·tes les TMT autorisé·es à travailler au sein du secteur de l’agriculture primaire.

Aussi, depuis janvier 2025, encore moins de TMT se voient reconnaître le droit à la famille. Plus précisément, outre les cas de pré-autorisation complétée pour le statut permanent, seulement les TMT suivants peuvent accéder aux permis de travail pour membres de la famille:

- o les TMT en emploi nécessitant de très hautes qualifications (catégorie FEER 0 ou 1);
- o les TMT en emploi au sein de 110 occupations spécifiques nécessitant de hautes qualifications (catégorie FEER 2);
- o les TMT en emploi au sein de 35 des occupations spécifiques nécessitant des qualifications (catégorie FEER 3).¹⁷⁷

II. *Obstacles à l’admission de l’enfant mineur du TMT*

Les enfants mineur·es des TMT ont théoriquement le droit d’aller à l’école sans permis d’étude, mais seulement s’ils sont déjà au Canada. Aussi, à moins d’un *sponsorship* spécifique par un établissement scolaire post-secondaire donnant accès à un permis d’étude, ils ou elles nécessitent un statut de visiteur pour entrer au Canada. Cependant, ces autorisations d’entrée et de résidence temporaire au pays sont systématiquement refusées aux enfants des TMT : soit le TMT n’est pas en mesure de démontrer le haut niveau de sécurité financière exigé (ce qui s’avère systématique pour les travailleurs en emploi à bas salaire), soit IRCC considérera qu’il y a un risque que l’enfant ne quittera pas le pays à l’expiration du permis de travail du parent (s’il est originaire d’un pays considéré moins privilégié que le Canada)¹⁷⁸.

III. *Type et endroit de logement désigné par l’employeur*

En vertu d’exigences spécifiques, certain·es TMT (admis via le PATS) sont forcé·es de résider au Canada spécifiquement au lieu désigné par leur employeur. Or, ces lieux de résidence ¹⁷⁹constituent rarement dans les faits une option viable pour quelque unité

¹⁷⁶ Emploi et Développement Social Canada (2024), Embaucher un travailleur étranger temporaire pour un poste à haut salaire ou à bas salaire, en ligne : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/salaire-moyen.html>.

¹⁷⁷ Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (2024), Permis de travail ouvert pour les membres de la famille des travailleurs étrangers : Qui peut présenter une demande.

¹⁷⁸ LIPR, supra note 78, sections 179b) et 220b); voir par ex. *Ezeudu v. Canada (Citizenship and Immigration)*, 2022 FC 582 (CanLII); Quand un permis d’étude pour enfant est demandé, l’inclusion de cette demande peut aussi mener au refus d’accorder le permis de travail au parent- pour les mêmes raisons (financières et/ou reliées aux intentions de séjour seulement temporaire considérées incertaines): *Jalilvand v. Canada (Citizenship and Immigration)*, 2022 FC 1587.

¹⁷⁹ Voir par ex : C.S. Caxaj et A. M. Weiler (2022), Research Submission: Ministerial Roundtable on Housing Standards for Temporary Foreign Workers, juillet.

familiale que ce soit¹⁸⁰. Quoique les autres TMT se voyant offrir par l'employeur une option de lieu de résidence peuvent théoriquement, quant à eux, refuser de résider au lieu de résidence initialement désigné par l'employeur, peu de ces dernier-ères osent refuser ou dénoncer aux autorités des conditions problématiques associées au logement choisi par l'employeur - par crainte de mettre fin à la relation avec leur employeur-sponsor. Ces TMT en emploi associé à un logement fourni par l'employeur font ainsi face, *de facto* et similairement aux travailleur-ses du PTAS, à un obstacle administratif additionnel à l'unification familiale

IV. *Obstacle au droit de ré-entrer au pays en cas de séjour à l'étranger*

Si le TMT désire retourner temporairement dans son pays d'origine pour une raison familiale urgente, même avec l'accord de son employeur, rien ne garantit qu'il sera autorisé à ré-entrer au Canada. Tout d'abord, pour être autorisé à ré-entrer au pays, tout TMT doit avoir, outre son permis de travail, un visa ou une autorisation de voyage. Or, malgré l'obtention de ces autorisations en plus du permis de travail valide, les politiques canadiennes ne garantissent pas que le TMT sera autorisé à revenir au Canada¹⁸⁰.

Ainsi, le risque de ne pas se voir réadmis est imposé à tout TMT qui osera retourner voir temporairement un membre de sa famille à l'étranger. En réalité, il s'agit d'un risque que peu de TMT sont financièrement et psychologiquement en mesure de prendre. Par conséquent, les TMT se retrouvent systématiquement absent-es lors d'épisodes fondamentaux de l'unité familiale tels que les derniers moments, les funérailles ou le mariage d'un membre de la famille - ou la naissance de son enfant ou petit-enfant¹⁸¹.

V. *Obstacle au maintien du droit de travailler si séjour dans le pays d'origine*

Similairement, la politique de durée des permis de travail (une durée fixe déterminée une seule fois au début sur la base de la durée de l'offre d'emploi validée initiale¹⁸²) minimise la capacité des TMT à aller passer des moments dans le pays d'origine, peu importe la raison. Ainsi, d'une façon analogue aux congés sans solde que beaucoup de travailleur-ses ne sont pas en mesure de se permettre en pratique, les courts séjours à l'extérieur du Canada s'avèrent actuellement trop coûteux pour beaucoup de travailleur-ses en termes de perte de temps de travail autorisé. Puisqu'il n'y a pas d'ajustement automatique de la date d'expiration du permis de travail, afin d'en maintenir la durée de travail autorisée, le coût d'opportunité financière d'un séjour hors Canada pour voir un membre de la famille est actuellement élevé au point de constituer un obstacle à l'unité familiale pour les TMT.

¹⁸⁰ Depatie-Pelletier (2024), supra note 172.

¹⁸¹ Voir par ex. J. McLaughlin, D. Wells, A. Mendiburo, A. Lyn et B. Vasilevska (2017). 'Temporary Workers', Temporary Fathers : Transnational Family Impacts of Canada's Seasonal Agricultural Worker Program, *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 72(4), 691-692.

¹⁸² Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (2024), Conditions et période de validité des permis de travail (travailleurs temporaires).

VI. *Obstacles au maintien des droits et à l'accès aux prestations de l'étranger*

Finalement, les obstacles administratifs relatifs au maintien de droits (ex : obligation annuelle de résidence au pays pour préservation du statut juridique permanent), ainsi que l'accès aux prestations fédérales (notamment en matière d'assurance-chômage), provinciales (notamment en matière de compensation en cas d'accident de travail) ou privées (par exemple en matière de remboursement pour accès à des soins de santé extra), contribuent également à réduire la capacité des TMT à retourner temporairement ou pour de bon dans leur pays d'origine auprès de proches, ou à migrer à court ou long terme dans un tiers pays afin d'améliorer leur trajectoire de vie et bonifier leurs conditions de travail et/ou relations humaines¹⁸³.

En somme, à cause de différentes politiques restrictives, une majorité des TMT se voient de facto nier l'accompagnement par les membres de leur famille et la capacité d'aller séjourner ou de retourner auprès d'eux à l'étranger.

2.2.1.3. *Impact indirect : abus systémique, marchandisation du sexe et discrimination*

Le déni du droit à la famille pour certain-es TMT facilite (I) des pratiques abusives d'emploi, mais aussi (II) une dégradation des rapports entre hommes et femmes au sein des communautés affectées, ainsi que (III) la consolidation au sein de la société d'un processus d'exclusion sociale ayant des effets différenciés en fonction de l'origine nationale des individus.

I. *Facilitation de pratiques abusives par les employeurs*

Les employeurs-sponsors présumant systématiquement de la disponibilité pour le travail des TMT non-accompagné-es de leur famille. Ceci a un impact sur la capacité de ces dernier-es à maintenir une vie privée et sociale en dehors des heures de travail. Les effets des restrictions au droit à la famille deviennent avantageux pour les employeurs-sponsors qui ont, dès lors, accès à une main-d'œuvre qu'ils considèrent être totalement disponible pour eux. Le témoignage d'employeur-sponsor québécois suivant est, à cet égard, illustratif :

« L'avantage des ouvriers étrangers, c'est qu'ils viennent ici pour travailler, uniquement pour travailler ... Ils ne viennent pas pour s'amuser... Ils ne resteront pas là à rien faire. De toute façon, la journée serait trop longue. Ils s'ennuient tellement de leurs familles que le seul moyen, c'est de travailler fort. Les journées doivent être moins longues quand on est occupé... Contrairement à tous les autres salariés, l'ouvrier migrant saisonnier a l'avantage de ne pas avoir d'obligation autre que celle de travailler. ... Ça coûte pas moins cher, mais c'est une bonne sécurité ... Il ne faut pas qu'ils aillent porter [sic] le bébé à 7 heures le matin, ils ne sont pas allés à la fête de leur enfant la veille ... Les travailleurs étrangers sont contraints à un endroit fixe. Y peuvent pas aller veiller dans un bar le soir,

¹⁸³ *Id.*

personne va comprendre, personne parle en espagnol icitte. Mais le propriétaire qui l'a engagé a le souci d'avoir des personnes qui parlent espagnol ... et qui vont pouvoir communiquer avec eux ... Lorsqu'ils vont à la banque, ils sont accompagnés ... Ces personnes sont ceux qui les engagent. ... Cela limite le cercle où ils peuvent aller...¹⁸⁴ [notre soulignement]

Par ailleurs, dans le cas des employeurs-sponsors préférant que le ou la migrant·e réside à un endroit prédéterminé associé à l'emploi, sera systématiquement désigné un lieu de résidence sur le lieu travail ou collé à ce dernier, au détriment de la vie privée, de la vie sociale, de la vie amoureuse et/ou de la vie familiale du ou de la TMT.

Même pour les cas de TMT qui ne logent pas à un lieu de résidence désigné par l'employeur, la pratique du changement unilatéral des contrats de travail à l'arrivée – notamment au niveau de l'horaire de travail, interférera souvent avec le droit à la vie privée et familiale des TMT :

Les employeurs devraient se fier au premier contrat signé. Une fois ici, le travailleur est vulnérable. - Maxime Lapointe, avocat en droit de l'immigration... Tout comme son épouse, Ghassen Jeddi obtient un contrat de travail – fermé – de deux ans. ... À ma femme, on lui a imposé un poste fixe le week-end. Moi, c'était le soir. On ne nous avait pas parlé de ces shifts. Ce n'était pas marqué dans nos contrats et quand on est arrivé, on a été surpris, détaille Ghassen Jeddi, ... Ces informations, effectivement, ne figuraient pas dans les contrats envoyés au gouvernement du Québec que nous avons pu consulter. Selon ces deux ententes, le couple avait deux jours de repos, ensemble, la fin de semaine. Ça nous a beaucoup bouleversés. ... On avait besoin les uns des autres ... Les enfants avaient besoin de nous. ... Le couple déprime. Rien ne va plus : manque de temps en famille, crises d'angoisse... J'ai perdu 15 kilos en un mois, raconte Ghassen Jeddi. On a pris nos vêtements, le 2 avril, et on est [re]partis [pour la Tunisie] ... En rentrant, j'ai compris la gravité ... lâche-t-il, évoquant la séparation de son couple (...).¹⁸⁵ [Notre soulignement]

En somme, les TMT visé·es s par une négation étatique de leur identité à titre de membre (ou membre potentiel) d'une unité familiale se voient déshumanisé·es, ce qui facilite en particulier la mise en place d'obstacles par les sponsors à l'exercice de leur droit à la vie privée, sociale, amoureuse et familiale.

II. Impact sur la société – marchandisation du sexe et violence sexuelle

Les politiques d'immigration qui créent des obstacles à l'unité familiale ou qui ne prévoient aucune protection pour l'unité familiale sont systématiquement associées à l'émergence de flux migratoires genrés, comme l'illustre le cas des programmes d'aides familiales, mais aussi en agriculture (ex : 96 % d'hommes dans le PTAS en

¹⁸⁴ D. Bélanger et G. Candiz (2014), supra note 184, p. 54-56.

¹⁸⁵ R. Schué (2021), supra note 43.

2014¹⁸⁶). Certaines données associent notamment les flux migratoires déséquilibrés à différents stress majeurs particuliers — tant pour les hommes que pour les femmes, bien que différemment — liés en particulier, dans le cas des flux masculinisés, à une augmentation de la marchandisation des relations sexuelles et des femmes, des relations sexuelles entre personnes de même sexe et des infections sexuellement transmissibles :

Les données sur les comportements des travailleurs agricoles migrants montrent : un taux plus faible d'utilisation du préservatif ; un taux plus élevé de recours aux travailleuses/travailleurs du sexe (...). L'adoption de comportements à plus haut risque pourrait ... être une réponse directe au stress quotidien du mode de vie agricole migrant, comme la séparation de la famille et de la communauté, le manque de soutien social et le manque de contrôle sur les conditions de travail et de vie. ... À leur arrivée au Canada ... de nombreux travailleurs agricoles migrants ... ressentent ... un sentiment de solitude et d'aliénation. Ces travailleurs sont plus susceptibles d'adopter des comportements à risque élevé en raison de ces sentiments, auxquels s'ajoutent des logements inadaptés et surpeuplés, ainsi que des formes d'isolement social. Des études indiquent que les travailleurs agricoles migrants présentent des taux plus élevés d'autres IST, notamment la chlamydia, la gonorrhée et le papillomavirus humain (VPH), comparativement à la population générale. Les taux signalés d'IST varient de 9 % à 16 %. Cela est significatif car les IST peuvent augmenter la vulnérabilité à l'infection par le VIH. (...) Des études aux États-Unis et au Canada indiquent que les travailleurs agricoles migrants ont un recours important aux services des travailleurs du sexe, souvent sans utiliser de préservatifs. Certains échangent également des rapports sexuels contre de l'argent et/ou des drogues, et peuvent recevoir davantage s'ils acceptent des rapports non protégés. De nombreuses études aux États-Unis, et une au Canada, font état d'une utilisation faible ou irrégulière des préservatifs parmi ces travailleurs... Une explication évoquée est la difficulté d'accès aux préservatifs... Plusieurs auteurs notent également l'usage de drogues illicites chez certains travailleurs agricoles migrants. Des études canadiennes et américaines expliquent que le partage de ... antalgiques et de stéroïdes est principalement lié à la pratique de l'automédication. ... L'alcool ... est également courant dans cette population, notamment chez les hommes. ... Cela est pertinent car une consommation accrue d'alcool et de drogues augmente la probabilité de rapports sexuels non protégés avec plusieurs partenaires. ... Le sentiment d'absence de système de soutien a un impact considérable sur cette population. Les travailleurs agricoles migrants sont séparés de leur famille et de leurs amis en migrant à l'étranger... Cette séparation ... peut conduire à de la solitude, du stress, de l'anxiété, de la dépression ... ce qui peut à son tour engendrer une augmentation des rapports sexuels non protégés avec plusieurs partenaires, des partenaires du même sexe, et de la consommation

¹⁸⁶ Ontario Human Rights Commission (2014), supra note 96.

d'alcool et de drogues. Cela peut aussi mener à des problèmes relationnels ... et à des troubles psychiatriques. ... Ils ... ont tendance à adopter de nouvelles pratiques sexuelles (sexe anal, partenaires de même genre).¹⁸⁷
[Notre traduction et soulignement]

À noter, aucune étude ne semble spécifiquement porter sur les risques accrus de violences sexuelles liées aux environnements de travail masculinisés associés à des obstacles à l'accompagnement au pays par les conjoint·es et/ou enfants. Toutefois, certaines données canadiennes récentes concernant un lieu de travail masculinisé semblent confirmer aussi que les déséquilibres de genres massifs peuvent être associés non seulement à une marchandisation du sexe, mais aussi des risques accrus de harcèlement sexuel, d'agression et de viol :

Une enquête de Statistique Canada révèle que 1,7 % du personnel militaire a déclaré avoir subi des agressions, un taux nettement supérieur à celui de 0,9 % dans la population générale. ... Un membre des forces régulières sur 60 affirme avoir été victime de comportements allant du contact sexuel non désiré aux agressions et rapports sexuels sans consentement. ... Les femmes étaient quatre fois plus susceptibles que les hommes d'avoir été agressées sexuellement au cours des 12 derniers mois. ... Selon les résultats, la majorité – 59 % – ne signale pas les incidents. Seuls 7 % sont rapportés à la police militaire. ... Détail des chiffres : 49 % des femmes ayant été agressées sexuellement au cours des 12 derniers mois ont identifié leur superviseur ou un supérieur hiérarchique comme auteur des faits. Pour les hommes, il s'agissait le plus souvent d'un pair. Parmi les membres de la force régulière, 27,3 % des femmes et 3,8 % des hommes ont été victimes d'agression sexuelle au moins une fois depuis leur entrée dans les Forces armées canadiennes. (...) Quatre membres sur cinq des forces régulières ont vu, entendu ou été personnellement visés par des comportements sexualisés dans l'armée.¹⁸⁸ [Notre traduction et soulignement]

III. *Impact sur la société – discrimination systémique*

Ceci dit, les anciens régimes de migration de travail restreignant le droit à la famille et forçant les conjoint·es et enfants à devoir soit rester dans le pays d'origine soit, eux aussi, identifier leur propre employeur-sponsor pour pouvoir (im)migrer, ont effectivement été associés à des séparations familiales massives, à des rapports de genre déséquilibrés, à une marchandisation des relations et des femmes mais, aussi, à la consolidation d'une culture sociale raciste — comme l'illustre le cas de la migration chinoise en Californie au XIXe siècle sous le système de servitude du « credit ticket ». Les conjointes et enfants chinois devaient obtenir de manière indépendante un sponsor privé pour être admis·es sur le marché du travail américain, et la majorité

¹⁸⁷ Joanna Kapusa (2013), *Migrant Farm Workers and Sexual Health, 70 Rapid Review - Ontario HIV Treatment Network*, p. 1-3.

¹⁸⁸ Lee Berthiaume (2016), *Canadian military losing soldiers at increasing rate as headcount drops to level not seen in years*, *National Post*, 27 janvier.

d'entre elles et eux se retrouvait donc liée à un employeur-parrain de l'industrie du sexe et/ou intégré à titre de domestique. Dans ce contexte, même lorsque le mari et l'épouse parvenaient à migrer ensemble dans la même région de Californie, cela ne garantissait pas en pratique leur capacité à exercer leur droit à la vie familiale.

Ce cas de la Californie au temps de la ruée vers l'or illustre également que lorsque les membres de la famille doivent aussi trouver un autre sponsor pour être légalement admis dans le pays, les flux migratoires de travail sont marqués par des déséquilibres de genre importants et, en conséquence, par une marchandisation accentuée des relations sexuelles :

Durant la décennie suivant la ruée vers l'or, les hommes étaient très largement plus nombreux que les femmes dans la plupart des communautés d'émigrants... Ces déséquilibres genrés avaient des conséquences culturelles et sociales de grande ampleur... Les Californiens blancs craignaient que le trafic de femmes ne transforme l'État à l'image du Sud esclavagiste... Parmi ces nouveaux migrants figuraient ... des hommes chinois, et un nombre bien plus réduit de femmes chinoises. Comme beaucoup d'Anglo-Saxons de la région minière, l'éditeur du *Journal* exprimait son inquiétude quant à ce que signifierait cet afflux de Chinois pour l'avenir de la région... Il suggérait ... qu'une grande partie du danger posé par les migrants chinois provenait de leurs manières particulières d'organiser les rapports entre hommes et femmes. L'éditeur assurait à ses lecteurs que « la plupart des femmes chinoises en Californie sont des esclaves ». Elles étaient des prostituées asservies dont la condition d'impuissance ... À partir de la fin des années 1850, le statut des femmes chinoises devint un point central dans la littérature anti-chinoise croissante en Californie... De nombreux auteurs anti-chinois soutenaient que la manière dont les migrants chinois organisaient leurs rapports de genre constituait ... une menace pour l'ordre social et moral californien ... Plutôt qu'épouses et mères, les femmes chinoises étaient des prostituées réduites en esclavage, dont le corps, le travail et la sexualité étaient des marchandises librement échangées entre leurs compatriotes.¹⁸⁹ [Notre traduction et soulignement]

Cependant, hier comme aujourd'hui, ce sont les politiques étatiques favorisant des flux migratoires massifs sans protection des unités familiales qui restent la cause structurelle d'une croissance de la sexualité marchandisée, de la servitude sexuelle et du sexe forcé :

Ce trafic de prostituées chinoises réduites en esclavage émergea d'un ensemble complexe de facteurs politiques, juridiques, économiques et culturels. Des lois discriminatoires comme les taxes sur les ... étrangers ... ont pu décourager la migration des femmes chinoises et augmenter la rentabilité de la prostitution dans les communautés chinoises largement

¹⁸⁹ Stacey Leigh Smith (2008), *supra* note 13, p. 349, 354-355.

masculines. La demande de prostituées augmenta ... plus tard dans le siècle, lorsque des barrières ... à l'immigration chinoise – incluant le harcèlement et l'expulsion des femmes soupçonnées d'être prostituées – ont freiné la migration des épouses et filles des ouvriers chinois. (...) Pourtant, les Anglo-Américains qui se préoccupaient du trafic de prostituées chinoises ignoraient ou ne comprenaient pas cette complexité. Ils réduisaient ces pratiques diverses à ceci : les femmes asservies étaient les victimes de systèmes de genre chinois dégénérés ou anormaux, donnant aux hommes un droit de propriété excessif sur les corps féminins, faisant de toutes les femmes chinoises des biens que l'on pouvait acheter ou vendre sur le marché. Un auteur du journal *Alta California* écrivait en 1857: « Les Chinois réduisent leurs femmes en esclavage et les considèrent davantage comme du bétail que comme des êtres humains. » [Notre traduction et soulignement]

2.2.1.4. Impact direct : atteinte à l'intégrité psychologique

La non-reconnaissance du droit à la famille de certain-es TMT ou, autrement dit, leur non-reconnaissance officielle comme partie (potentielle) d'une unité familiale, aura un impact majeur sur ces dernier-ères. En particulier, cette politique gouvernementale constitue une restriction de leur droit fondamental à la sécurité psychologique au Canada¹⁹⁰. Plus précisément, les régimes de migration de travail négligeant le respect et la protection de l'unité familiale imposent un stress majeur¹⁹¹ interférant avec la santé mentale et produiront différents types de cercles vicieux plaçant à risque de dégradation pour l'individu (I) de la capacité à préserver une vie privée et sociale, (II) des relations conjugales, parentales et familiales et/ou (III) de la santé physique.

I. La capacité à préserver une vie privée

Étant donné que les politiques niant le droit à la famille auront une influence indirecte sur les attentes et les comportements des employeurs (et des agents au service de ces derniers), le ou la travailleur-se (im)migrant-e sera à risque d'incapacité à exercer son droit à la vie privée (voir section précédente).

Ces TMT se retrouvent placés-es dans une condition que l'on peut qualifier de « sous-humaine », considéré-es comme dépourvu-es de besoins et désirs personnels notamment liés à l'amour et à la famille, ce qui rend particulièrement difficile, voire impossible, de refuser une disponibilité proche du 24/7 à leur employeur. Ou, dans les cas d'emploi avec logement associé au travail, de refuser un lieu de résidence surveillé par l'employeur ou niant autrement le droit à la vie privée, ce qui exacerbera la précarisation psychologique du ou de la travailleur-se.

¹⁹⁰ Depatie-Pelletier, E. (2024), supra note 172.

¹⁹¹ Voir par ex. Cristina G. Magana & Joseph D. Hovey (2003), Psychosocial Stressors Associated With Mexican Migrant Farmworkers in the Midwest United States, 5:2 *Journal of Immigrant Health* 75 at 81-82.

En particulier, la négation du droit à la famille et l'interférence avec la vie privée qui en résulte affectera l'intégrité psychologique du ou de la TMT notamment en interférant avec sa capacité à faire des choix personnels fondamentaux tels que vivre ou non avec une autre personne, partager ou non sa chambre avec une autre personne, rechercher ou non à développer une relation amoureuse, rechercher ou non à développer une relation sexuelle, se masturber ou non, poursuivre une grossesse ou non, etc.

II. Les relations sociales, sexuelles, conjugales, parentales et familiales

Par ailleurs la capacité à avoir une vie sociale, sexuelle, conjugale, parentale et/ou familiale des TMT sera également affectée (voir section précédente) – précarisant de multiples façons, mais typiquement en continu, leur intégrité psychologique :

Je ne peux pas oublier ce que je ressens (...). Parce que (...) ma famille n'est pas avec moi. Je ne peux pas oublier ce moment à l'aéroport (...) ma femme pleurait (...). J'ai l'impression d'être la personne la plus malchanceuse au monde. C'est comme si quelque chose en moi mourait, comme si mon cœur cessait de battre... Tu ne peux pas imaginer, je veux dire, ton pire, pire cauchemar.¹⁹² [Notre traduction et soulignement]

Lorsque des enfants sont impliqués, les TMT seront affecté-es par des facteurs de précarisation psychologique spécifiques notamment associés au deuil du lien émotionnel avec l'enfant et/ou à une culpabilité envahissante :

Plusieurs travailleurs ont mentionné que leurs enfants les considéraient comme des étrangers. ... Lorsqu'il est revenu, son fils « ne se souvenait pas de moi. C'était vraiment difficile de voir que mon fils ne me reconnaissait pas. » ... L'épouse d'un autre travailleur rapportait que, lorsqu'il est parti travailler au Canada, sa fille l'a rejeté, disant « Je n'ai pas de père ! ». « Comment pourrait-elle aimer un inconnu? », se demandait l'épouse devant le père bouleversé. Certains ... ont affirmé ... ressentir une forme de marchandisation de la relation avec leurs enfants ... qui les voyaient comme des « signes de dollar » ou des « machines à argent ». ... Plusieurs répondants ont commenté que certains enfants réagissaient ... en devenant ... déprimés ... De nombreux travailleurs ... pensaient que leur absence contribuait à ces problèmes. ... Entre autres choses, la « fréquentation scolaire et les résultats scolaires en souffrent souvent », et certains « se lancent dans la consommation de drogues, la petite délinquance et d'autres problèmes » ... [L]e ... problème ... lorsque les filles atteignent environ douze ans ... est la grossesse. ... [L]es enfants qui restent derrière dans ces ménages de migrants sont ceux qui s'en sortent le moins

¹⁹² Regina A. Nockerts (2015), *Toward a Global Human Rights Regime for Temporary Migrant Workers: Lessons from the Case of Filipino Workers in the United Arab Emirates*, these de doctorat, University of Denver Josef Korbel School of International Studies, p. 324.

bien sur le plan scolaire, comportemental et émotionnel (...).¹⁹³ [Notre traduction et soulignement]

Pour les TMT visé-es qui sont déjà marié-es ou en union de fait, les politiques interférant avec leur droit à la famille produisent systématiquement un stress psychologique important associé aux risques accrus de « divorce de fait » :

Alors que l'un des principaux objectifs énoncés de la LIPR [art. 3(d)] est de « veiller à ce que les familles soient réunies au Canada », le droit canadien de l'immigration interdit généralement aux travailleurs exerçant des professions de catégories C et D de la CNP d'être accompagnés de leur famille... À l'instar des aides familiales auparavant admises dans le cadre du Programme des aides familiaux résidants, en Colombie-Britannique les travailleurs de la CNP C et D admissibles au [statut permanent via le programme] PNP ... ne peuvent pas faire venir leur famille au Canada tant que leur demande de résidence permanente n'a pas été traitée. ... « Parfois, j'ai l'impression de vouloir rentrer chez moi... Je ne serais pas ici si ce n'était pas pour mes enfants, et je ne peux pas abandonner maintenant. Être séparé de ma famille a été la partie la plus difficile de mon travail dans le cadre du PTET. Ma femme et moi étions heureux ensemble avant mon départ. Nous sommes maintenant séparés et elle a une nouvelle vie avec quelqu'un d'autre. (...) C'est un processus vraiment long et j'ai manqué tellement de choses au fil des années. (...) Mes enfants ont maintenant cinq et six ans. Ma fille avait six mois quand je suis parti (...). »¹⁹⁴ [Notre traduction et soulignement]

Les statistiques sur le sujet sont très rares, mais une étude canadienne a estimé à environ 30% le risque de « divorce de facto » pour les TMT sans droit à la famille :

Il est intéressant de noter que [pour les] 14 750 [aides familiales migrantes ayant obtenu le statut permanent entre 1993 et 2009 et qui] étaient mariées à leur arrivée initiale au Canada, seulement 9 360 conjoints les ont rejointes au pays... Cela pourrait signifier qu'environ un tiers des aides familiales mariées ... ne sont pas rejointes par leurs époux [après 4 à 7 ans de séparation de couple forcée par l'État].¹⁹⁵ [Notre traduction et soulignement]

À noter, même lorsque les TMT aboutissent avec le temps à se faire reconnaître le droit à la famille au Canada (notamment associé au statut légal permanent), un impact négatif sur l'intégrité psychologique des TMT sera néanmoins généralement observable :

¹⁹³ *Id.*, p. 690-691.

¹⁹⁴ West Coast Domestic Workers Association (2013), supra note 152, p. 34-35.

¹⁹⁵ Philip Kelly (2011), *Profile of Live-in Caregivers in Canada, 1993-2009*, Toronto Immigrant Employment Data Initiative, p. 5.

Les entretiens avec d'autres travailleurs dans les professions C et D de la CNP sous le PTET confirment que la séparation familiale est souvent perçue comme l'aspect le plus difficile de l'expérience migratoire. De nombreuses aides familiales... se plaignent que, lorsque leurs enfants et conjoints... arrivent au Canada, ce sont virtuellement des étrangers, et la famille reconstituée a du mal à s'adapter. De nombreuses aides familiales vivent une dislocation familiale en raison des longues périodes de séparation. [Notre traduction et soulignement]

III. La santé physique

Finalement, le stress causé par les politiques restreignant le droit à la famille atteint systématiquement pour les TMT le niveau de l'anxiété clinique ou de la dépression, avec les effets physiques qui y sont associés, incluant l'insomnie¹⁹⁶, la consommation dangereuse d'alcool ou de drogues et/ou l'utilisation de services sexuels risqués en matière de maladies transmises sexuellement (voir section précédente).

Dans ce contexte, la non-reconnaissance du droit à l'unité familiale des TMT aura des effets indirects significatifs tant sur leurs employeurs que sur les relations hommes-femmes et ethniques dans la communauté d'accueil, ainsi qu'un impact direct sur l'intégrité psychologique (et possiblement physique) pour le ou la travailleur-se (im)migrant-e.

2.2.2. Protection du droit des TMT à la privée et familiale

Aussi, si l'on vise au contraire la protection effective de l'intégrité psychologique des TMT en particulier via la protection du droit à la vie familiale, tout régime d'admission devrait intégrer les éléments-clés suivants : l'émission automatique de permis de travail (ouverts) pour les conjoint-es et enfants en âge de travailler, des programmes de micro-crédit et d'intégration adaptables aux unités familiales et la facilitation de l'exercice du droit de quitter le pays.

2.2.2.1. *Universalisation du programme de permis de travail pour conjoint-es et enfants*

En particulier, tout régime de sponsorship (bi)gouvernemental devrait idéalement viser un équilibre de genre et surtout permettre aussi sinon favoriser le respect des unités familiales. Ainsi, l'estimation des qualifications des membres de la famille devrait constituer un facteur-clé dans le calcul des niveaux à viser par type de qualifications à viser les admissions annuelles de nouveaux TMT (voir section 2.1.2.1 ci-haut).

2.2.2.2. *Accès à du micro-crédit et programme d'intégration adaptés*

¹⁹⁶ Sedef Arat-Koc & Fely O. Villasin, *supra* note 150, p. 49.

De plus, afin d'éviter la condition de servitude aussi aux (im)migrant-es en unité familiale, tout programme de micro-crédit associé au sponsorship étatique devrait être adaptable pour permettre aussi sinon favoriser les processus migratoires en unité familiale partielle ou complète, selon la préférence du ou de la travailleur-se (im)migrant-e recruté-e à l'étranger.

De fait, les autorités canadiennes ont une expérience de gestion de programmes de soutien financier et d'offre de micro-crédit adapté aux réalités familiales pour les (im)migrant-es – ces programmes devraient être mis à jour et surtout universalisés au bénéfice de tou·tes les nouveaux et nouvelles arrivant-es:

Une... source de (...) main-d'œuvre pour les fermiers ontariens provenait des travailleurs recrutés par l'État canadien dans le cadre du programme de prêt pour assistance à la migration. Le programme a débuté le 1er février 1951 (...). Initialement, les prêts couvrant les frais de transport de l'Europe vers le Canada n'étaient offerts qu'aux personnes destinées à entrer sur le marché du travail : les personnes à charge devaient payer leurs propres frais, et étaient même encouragées par l'État canadien à rester en Europe jusqu'à ce que le ou la travailleur-se ait remboursé son prêt ... En 1955... l'État a ... inclu[s]... les personnes à charge dans le programme de prêts. ... Selon les rapports annuels du *Dominion Provincial Farm Labour Committee*, au moins 4 700, soit environ 14,4 %, des migrants ayant reçu un passage assisté ont été envoyés vers des fermes en Ontario. Les bénéficiaires de ces prêts devaient les rembourser en plusieurs versements (...).¹⁹⁷ [Notre traduction et soulignement]

Par ailleurs, toujours afin d'éviter la condition de servitude aussi aux (im)migrant-es en unité familiale, tout programme d'intégration associé au sponsorship de TMT devrait être adaptable pour permettre aussi, sinon favoriser, les processus d'intégration en unité familiale partielle ou complète – en particulier au niveau de l'intégration en logement.

De fait, différents cas historiques, et en particulier l'évolution du programme des Braceros Mexicains mis en place durant la 2^e Guerre mondiale aux États-Unis, illustrent bien la nécessité pour l'État d'assumer lui-même ses responsabilités en matière d'intégration en logement décent pour les (im)migrant-es, y compris - sinon surtout - en milieu rural :

En 1947, le Congrès américain a privatisé le programme de migration agricole, mettant fin au *Farm Labour Supply Program*. Le gouvernement fédéral a vendu les 122 camps de travailleurs qu'il avait construits ... aux associations de producteurs pour 1\$ l'unité. Le journal *Union Labor News* constatait : « Tous les camps construits par l'État pour les travailleurs agricoles et leurs familles sont désormais entre les mains des grands exploitants. Les loyers ont fortement augmenté, les services de santé et

¹⁹⁷ Satzewich, V., *supra* note 9, p. 196-197.

d'hygiène ont été supprimés, et tous les services de garde d'enfants ont disparu. » ... En décembre, les autorités fédérales ont cessé de recruter et de transporter les travailleurs étrangers, se lavant les mains de toute responsabilité ... concernant les conditions contractuelles. Toute ambition d'améliorer les conditions de travail des ouvriers agricoles nationaux est morte avec la privatisation (...).¹⁹⁸ [Notre traduction et soulignement]

2.2.2.3. *Droit de quitter le pays (et d'y revenir) et accès hors territoire aux bénéficiaires*

Finalement, afin de faciliter les séjours courts et longs à l'étranger auprès de membres de la famille demeurant dans le pays d'origine, la protection du droit à la vie privée et familiale des TMT requiert également la reconnaissance sans délai du droit sous permis de travail de quitter le pays (et d'y ré-entrer) à volonté et sans perte de droits reconnus par l'État, et même la reconnaissance du droit d'accéder à partir de l'étranger aux bénéfices sociaux acquis¹⁹⁹ assurance-chômage, pension de retraite, etc.)²⁰⁰.

En somme, afin de respecter la sécurité psychologique des TMT, leur droit à la vie privée et familiale doit être activement reconnu et protégé par l'État dans le cadre d'un régime de sponsorship facilitant la migration en famille, et incluant notamment un accès à du micro-crédit et à un programme d'intégration sociale et en logements qui soit adapté aussi aux unités familiales – ainsi qu'une facilitation institutionnelle des retours temporaires sinon permanents dans le pays d'origine.

2.3. **Déni vs reconnaissance d'un statut légal permanent**

Au Canada, le gouvernement fédéral, et le gouvernement du Québec avec son pouvoir et régime exceptionnel de refus à ce niveau, reconnaissent dès leur arrivée à certain-es TMT sur le territoire l'accès à une ou plusieurs procédures de reconnaissance du statut légal permanent. Il s'agit notamment du cas des TMT qui, d'emblée, remplissent déjà une partie suffisante des exigences. Toutefois, en parallèle, (2.3.1.) les autres TMT ne sont pas admissibles au statut permanent à l'arrivée et une partie importante d'entre elles et eux ont peu d'options devant eux pour modifier cet état de fait. Pourtant, (2.3.2.) être titulaire d'un statut permanent est notamment nécessaire, en cas de violation de droit majeure au pays, au réel exercice de droits fondamentaux tels que le droit d'accéder à la justice - et ainsi nécessaire à l'applicabilité des lois et à l'intégrité de l'État de droit au pays.

¹⁹⁸ Cindy Hahamovitch (2014), "Risk the Truck": Guestworker-Sending States and the Myth of Managed Migration, in David Griffith ed, *(Mis)managing Migration: Guestworkers' Experiences with North American Labor Markets*, Sante Fe: School for Advanced Research Press, at 4-6, 16-17

²⁰⁰ Voir par ex. Cleaver, T. (2025) Migrant domestic workers entitled to Cypriot pensions, CyprusMail, 6 juin.

2.3.1. Déni d'un statut permanent : restriction de l'accès à la justice/État de droit

La politique d'exclusion en matière de reconnaissance du statut permanent pour les travailleur·ses et familles (im)migrant·es a été normalisée par le gouvernement fédéral vers 1906 en particulier afin de débarrasser certains employeurs de leurs (im)migrant·es accidenté·es du travail et syndicalistes « protestataires » devenu·es gênant·es.

Encore aujourd'hui, la majorité des TMT se voient nier la reconnaissance du statut permanent à cause d'une ou plusieurs exigences impossibles à satisfaire. Cependant, la politique canadienne de déportation systémique des travailleur·ses (im)migrant·es à l'expiration de leur permis de travail a un impact négatif sur les migrant·es directement affecté·es mais aussi, indirectement, sur l'application de la loi, l'intégrité de l'État de droit, la structure démocratique et l'inclusion sociale.

2.3.1.1. Origines des dénis de statut permanent et déportations au profit d'employeurs

Ce serait peu après 1890 que le gouvernement canadien aurait commencé à faciliter pour le grand patronat, de façon institutionnelle, la révocation du statut légal au pays et déportation associée des travailleur·ses im-migrant·es devenu·es gênant·es pour leurs employeurs. Suite initialement à des entraves répétées par les tribunaux dans ces processus de négations du statut et déportations facilités par le gouvernement fédéral, les employeurs réussirent à pousser le gouvernement et le Parlement fédéraux à légaliser formellement en 1906 une politique de négation systémique du statut permanent pour les travailleur·ses (im)migrant·es rendu·es indésirables en particulier suite à un accident ou une blessure développée au travail:

Les expulsions étaient effectuées de manière ponctuelle lorsque le ministère remarquait certains immigrants (...). Souvent, il s'agissait de personnes ayant subi des accidents de travail. Parfois, l'incapacité concernait davantage un « handicap » moral que physique ; cela représentait un risque réel et sérieux pour les femmes employées de maison à l'époque, puisque leur aptitude à travailler chez les employeurs était jugée non seulement selon leur état physique, mais aussi leur comportement moral. ... Bien que le ministère ne disposât pas encore du pouvoir légal d'expulser les immigrants avant 1906, les statistiques démontrent que des expulsions ont eu lieu dès 1902. Dès les années 1890, le gouvernement fédéral appliquait une politique bien établie de renvoi des personnes considérées indésirables (...). ... Une correspondance du ministère de l'Intérieur (...) de 1895 rapportait : « il est d'usage de les renvoyer, c'est le moyen le plus simple et le moins coûteux de régler leur cas. » ... Souvent, ces personnes vivaient au Canada depuis moins d'un an, mais les dossiers du ministère relatent aussi des expulsions de migrants présents depuis quatre ou même dix ans. ... Bien souvent, les migrants se retrouvaient dans une situation précaire sans en être responsables. Les immigrants accidentés au travail ne recevaient aucune compensation de

leurs employeurs et étaient renvoyés dans leur pays d'origine aux frais de l'État.²⁰¹ [Notre traduction et soulignement]

À partir de la première guerre mondiale, le gouvernement fédéral facilita aussi la révocation du statut légal des travailleur·ses (im)migrant·es considéré·es indésirables pour d'autres motifs par leur employeur :

Après l'adoption de la loi de 1906, le ministère pouvait légalement procéder à une déportation dans les deux années suivant l'arrivée. ... La période de déportation fut ensuite portée à trois ans et précisée par l'amendement de 1910 à la Loi sur l'immigration. ... La guerre offrit également des occasions uniques d'expulser certains résidents qui n'étaient pas autrement expulsables, parce qu'ils vivaient au pays depuis assez longtemps pour avoir acquis un domicile [statut légal permanent]. En fait, en gardant certaines personnes politiquement problématiques en détention, cela rendait leur expulsion possible, et plusieurs personnes ont été internées dans le but précis d'être expulsées une fois la guerre terminée. Bien que les groupes ciblés demeuraient majoritairement constitués de personnes jugées inaptes ou sans emploi, deux nouvelles catégories s'ajoutèrent : les « étrangers ennemis » et les agitateurs. Vers la fin de la guerre et juste après, l'expulsion des agitateurs et des radicaux est devenue systématique, le ministère s'engageant volontairement dans le domaine de la déportation politique, s'appuyant sur l'autorité et l'expérience acquises durant le conflit, mais toujours au bénéfice des grands employeurs et autres groupes d'intérêt.²⁰² [Notre traduction et soulignement]

Ce déni d'accès au statut permanent visait, tout spécialement, les (im)migrant·es non blanc·hes au Canada :

[L]'Acte d'immigration de 1910 a étendu le pouvoir discrétionnaire du gouvernement de déclarer certain immigrants inadmissibles, en ajoutant des considérations raciales. En plus des interdictions précédentes, l'article 38 octroyait au Gouverneur-en-conseil le pouvoir d'« interdire ... le débarquement en Canada [...] de toute race jugée impropre au climat ou aux nécessités du Canada, ou d'immigrants d'une catégorie, d'une occupation ou d'un caractère particulier ». Ces nouvelles interdictions à l'entrée étaient également accompagnées d'un processus de déportation (...). ... Or ... la demande pressante pour de la main-d'œuvre a engendré une augmentation considérable des taux d'immigration entre 1906 et 1908, dont un nombre important provenait de pays considérés indésirables ... laissant croire que les nouvelles politiques migratoires n'ont pas eu l'effet escompté. Cependant, une étude approfondie des statistiques migratoires canadiennes entre 1906

²⁰¹ Barbara Roberts (1988), *Whence They Came: Deportation from Canada 1900-1935*, Ottawa: University of Ottawa Press, p. 53-55.

²⁰² Dumont Robillard, M. (2023), supra note 8, p. 63-65.

et 1914 démontre que, plutôt que se voir interdit d'entrée, ces immigrants considérés «indésirables» se retrouvaient en fait en proie à la déportation lorsque leur labour n'était plus nécessaire.²⁰³ [Notre traduction et soulignement]

Ces politiques discriminatoires touchèrent en particulier les (im)migrant·es originaires de Chine, ainsi que les travailleur·ses noir·es :

Le ... traitement était également réservé aux immigrants noirs qui étaient quant à eux considérés comme un problème social potentiel pour le Canada puisque stigmatisés comme individus inférieurs mentalement, physiquement, moralement et socialement. Tel était le cas notamment pour des centaines de travailleuses domestiques provenant des Caraïbes. Alors que l'article 38 de l'*Acte d'immigration de 1910* était utilisé pour interdire l'entrée de tous les immigrants noirs à l'époque, le besoin d'une main d'œuvre à bon marché pour pallier les pénuries dans le secteur domestique (peu attrayant pour les Canadiens et les immigrants britanniques à causes des conditions de travail déplorables) a mené à la création du premier programme de travail accueillant des immigrantes caribéennes. Or ... les noirs provenant des Caraïbes détenaient le plus haut taux de déportation, en majorité des travailleuses domestiques. Des politiques migratoires similaires étaient appliqués aux hommes noirs caribéens durant la même période. Recrutés principalement pour œuvrer dans les mines et en métallurgie en Nouvelle-Écosse, ces travailleurs racisés étaient en proie à la déportation ... En somme, sur la base de considérations d'ordre ... racial, les Actes d'immigration de ... 1910 ont introduit au Canada le concept de domicile, ancêtre de la résidence permanente ... sans lequel un immigrant se retrouvant dans une des catégories « d'immigrants indésirables » devenait sujet à déportation.²⁰⁴ [Soulignement ajouté]

Aussi, via une intégration graduelle au sein même de la loi sur l'immigration, l'autorité de nier la reconnaissance du statut permanent à certain·es (im)migrant·es au bénéfice d'employeurs fut peu à peu soustraite aux risques d'examen de légitimité par les tribunaux et, avec le temps, normalisée :

En 1911, l'agent de Vancouver J. H. MacGill exprime ses inquiétudes quant au fait que les expulsions de personnes... étaient effectuées par simple lettre du surintendant Scott, plutôt que par un ordre d'expulsion émis par une commission d'enquête, comme le prévoyait la loi. Scott répondit que... « le ministère pouvait, sans risque, poursuivre la pratique actuelle ». En réalité, ce n'était pas le cas. La décision judiciaire affirmait... que ces expulsions dans le pays d'origine n'étaient pas légales. Le nouvel agent... suggéra que d'autres cas de ce type pourraient être bloqués par les tribunaux sur les mêmes fondements. ... Scott pensait encore que le

²⁰³ Id., p. 148-149.

²⁰⁴ Id., 151-152.

ministère pouvait maintenir ses pratiques informelles (quoique extralégales) comme auparavant... en dépit de décisions judiciaires défavorables au ministère (...). Bien sûr, à mesure que les lois sur l'expulsion devenaient de plus en plus étendues, il y avait de moins en moins besoin d'agir en dehors de la loi. Chaque nouvelle loi ou réglementation augmentait les pouvoirs accordés au ministère. La période de guerre, de 1914 au tout début des années 1920, se caractérisa... par une intensification marquée du travail d'expulsion. La guerre offrit au ministère une occasion unique d'apprendre à dissimuler des pratiques illégales ou injustes derrière les catégories juridiques utilisées pour rapporter son activité d'expulsion.²⁰⁵ [Notre traduction et soulignement]

Surtout, pour préserver son privilège potentiellement illégal de nier le statut permanent de travailleur·euses (im)migrant·e accidenté·es du travail ou syndicalistes, le gouvernement fédéral évita systématiquement de tenir des registres transparents à ce niveau :

C'est en 1912 que l'IWW [Industrial Workers of the World] a mené une importante grève sur les chantiers ferroviaires de la Colombie-Britannique. La grève, multiethnique... fut assez réussie pour inquiéter, plus que d'habitude, les employeurs... qui exigèrent que les « Wobblies » et leurs semblables soient expulsés du pays pour ces activités. En théorie, cela n'était pas très difficile, car... [l]es organisateurs et grévistes syndicaux étaient fréquemment arrêté·es pour vagabondage, émeute ou voies de fait, car, indépendamment de la loi, la grève était vue par les employeurs, les intérêts locaux et souvent la police locale comme une activité illégale, blâmable et immorale. Pourtant, l'illégalité réelle... de l'organisation syndicale... relevait plus du fantasme que d'un fait. Par exemple, le ministère de la Justice a statué en 1913 qu'il n'y avait « rien dans la Loi sur l'immigration qui justifierait de leur refuser le statut au pays en raison de leur activité syndicale ». Ces subtilités juridiques ont volé en éclats... [lorsqu'après quatre ans de propagande de guerre, en] juin 1919, les possibilités furent élargies par le tristement célèbre amendement à l'article 41 de la Loi sur l'immigration, qui a défini comme interdit·e de territoire toute personne intéressée à... détruire des biens, fomenter l'émeute ou troubler l'ordre public (...). Si une personne tombait sous le coup de cet article... même rétroactivement, « cela constituait une preuve qu'elle faisait ... partie des classes interdites » (...). ... [Jusqu'en 1937] les dossiers du ministère regorgent d'exemples d'application de l'article 41... Ils... avaient tous « causé du trouble » en encourageant leurs collègues à faire grève pour de meilleurs salaires. ... [Après] le tollé public suivant la répression de la grève générale de Winnipeg... [l]e gouvernement fut forcé de recourir à ... d'autres articles de la Loi sur l'immigration, pour se débarrasser des « fauteurs de troubles». ... La fonction de l'expulsion du pays... fut clarifiée, tout comme les leçons sur la manière de contourner

²⁰⁵ Roberts, B. (1988), *supra* note 201, p.64- 65.

les limites juridiques. ... [U]ne pratique systématique... d'expulsion existait... mais elle était ... cachée aux libéraux et aux critiques, et au public en général. La principale technique de dissimulation était l'absence d'une catégorie appelée «...expulsion [sur demande de l'employeur] » dans les statistiques (...). ... Mais une fois le mouvement de grande envergure lancé pour expulser les « inadapté-es », il s'est poursuivi même après la disparition des motifs de guerre et des justifications légales (...). Les catégories, pratiques et prétextes bureaucratiques sont devenus auto-entretenus.²⁰⁶ [Notre traduction et soulignement]

À noter, le potentiel d'indésirabilité de travailleur·ses aux yeux des employeurs n'était pas restreinte aux blessés au travail et aux grévistes :

Les pratiques d'expulsion... [à partir] des années 1890 [visaient] ... Souvent... [les] victimes d'accidents industriels. Parfois, l'incapacité était d'ordre moral plus que physique... Une correspondance... de 1895 fait état d'une « règle ancienne » voulant que les immigrant·es devenu·es «incapables ... à cause de maladie, d'infirmité, d'accident ou pour toute autre raison » soient expulsé·es. ... Les immigrant·es devenus inaptes à travailler à la suite d'un accident ne recevaient aucune compensation de leur employeur, et étaient rapatrié·es par le gouvernement (...). Par exemple, Johan Altmeir, venu en 1893 pour travailler pour le Chemin de fer Canadien Pacifique, fut blessé au cœur... et ne put plus faire de travaux lourds. Le ministère décida de le renvoyer... en Europe (...). ... Certain·es immigrant·es furent expulsé·es pour des raisons « mentales » (...). ... Le cas d'une femme suédoise... venue avec un groupe de domestiques recruté par Mme Haglin de Montréal. ... Elle donnait le « mauvais exemple », sortait tard et fut renvoyée (...). Mme Haglin demanda au ministère de l'expulser ; l'agent Hoolahan accepta. Aucune preuve tangible ne fut apportée. ... Une immigrée, si elle avait eu des relations sexuelles hors mariage, volontairement ou non, et tombait enceinte, risquait l'expulsion (...). La naissance d'un enfant illégitime prouvait l'immoralité.²⁰⁷ [Notre traduction et soulignement]

Ainsi, avant que les autorités acceptent finalement d'imposer officiellement au bénéfice des employeurs un statut légal formellement temporaire aux travailleur·ses (im)migrant·es admis·es, elles facilitaient leur subordination légale à l'employeur au pays – au départ via la mise en œuvre judiciaire de contrats de servitude privés contraignants et ensuite à travers la menace systémique de déportation vers le pays d'origine en cas de refus ou d'impossibilité de se soumettre aux conditions de travail offertes :

Les tentatives d'intérêts corporatifs d'importer de grandes cohortes de travailleur·euses sous contrat pour des emplois temporaires étaient

²⁰⁶ Id., p. 72-73, 84, 94-97.

²⁰⁷ Id., p. 53-57.

refusées par le gouvernement. ... Les responsables de l'immigration « refusaient systématiquement d'admettre des ouvrier·ères industriels dans le pays avec des permis temporaires ». Si des ouvrier·ères industriel·les entraient au Canada, ils et elles le faisaient sous les mêmes conditions que les agriculteur·trices favorisés (...): en tant qu'immigrant·es admis, éligibles à la citoyenneté après trois ans. ... Mais cette « réalité » n'était guère plus qu'un mythe masquant une vérité politiquement dévastatrice... de nombreux Européen·nes venus au Canada étaient en fait des travailleur·euses temporaires (...). ... Sauf s'ils-elles résidaient ici assez longtemps... ils-elles pouvaient être expulsé·es en cas de problème ou s'ils-elles cessaient d'être productif·ves.²⁰⁸ [Notre traduction et soulignement]

En fait, grâce à un contexte de racisme institutionnalisé, un premier cadre d'admission sous permis temporaire fut finalement mis en œuvre en 1966 (avec négation de toute reconnaissance future de statut légal permanent) mais, au départ du moins, seulement applicable à des travailleur·ses noir·es - et, encore là, seulement pour intégration en emploi sur des fermes avec isolement social assuré afin de bloquer toute chance d'intégration réelle au pays:

Dans leurs échanges privés, les responsables du ministère hésitaient à accéder [aussi] à la demande des transformateurs [de l'industrie alimentaire]. Leur hésitation reposait en partie sur des présupposés racistes et sexistes concernant les relations sexuelles entre hommes « noirs » et femmes « blanches ». ... [L]es hommes « noirs » étaient perçus comme particulièrement libidineux et incapables de contrôler leurs pulsions sexuelles. De même, on croyait que les femmes « blanches », qui travaillaient et logeaient à proximité physique des hommes noirs, seraient incapables de résister aux « tentations » sexuelles qui surviendraient « inévitablement ».²⁰⁹ [Notre traduction et soulignement]

2.3.1.2. Politique de déni : non-reconnaissance d'un statut permanent

Aujourd'hui, des restrictions au sein de la politique de reconnaissance du statut permanent assurent que la majorité des TMT en seront exclu·es pour une durée indéterminée, sinon à jamais. En particulier, ces mesures restrictives excluent principalement sur la base de l'occupation au pays, le niveau de scolarisation et/ou via une exigence pour le TMT de prouver que sa candidature est soutenue par un employeur canadien – en plus d'élever à titre de blocages administratifs différentes circonstances possibles typiquement en dehors du contrôle du ou de la migrant·e.

I. Exclusions sur la base du sponsorship d'employeur (direct ou indirect)

Outre l'exigence de certains types de compétences ou qualifications du migrant·e, les procédures de reconnaissance de statut permanent pour les TMT, au sein des

²⁰⁸ Id., p. 6-9.

²⁰⁹ Victor Satzewich, *supra* note 9, p. 291.

programmes fédéraux comme des programmes de nominations provinciales²¹⁰hypervalorisent[OBJ] encore systématiquement soit un sponsorship d’employeur futur (offre d’emploi permanent futur par employeur-sponsor autorisé) et/ou un ²¹¹ d’employeur passé (confirmant un nombre de mois d’expérience de travail locale spécifique)²¹².

II. Exclusions basées sur l’occupation/qualifications/langues parlées

Tout d’abord, dans l’ensemble, les procédures d’accès au statut permanent sont, au Québec presque partout ailleurs au Canada, exclusivement ouvertes aux TMT considérés « spécialisé-es » selon les grilles gouvernementales, ce qui exclut d’emblée la quasi-totalité des TMT en emploi à bas salaire.

Même quand on exige une occupation supposément peu spécialisée tel qu’aide familiale résidant chez l’employeur, le simple fait d’exiger un type d’occupation spécifique interférera avec des droits tels que la liberté de faire des choix fondamentaux tel que poursuivre une grossesse:

Différents cas illustrent la vulnérabilité des participantes, malgré les soi-disant avantages que le programme procure avec l’accès différé au statut légal permanent. Après avoir accouché, [Melca Salvador] a eu énormément de difficulté à retrouver un emploi d’aide familiale résidant chez l’employeur, ce qui l’a empêchée de satisfaire à l’exigence (...). Malgré toutes les épreuves subies, le fait qu’elle ait un fils né au Canada et qu’elle ait démontré son adaptabilité et sa débrouillardise (elle n’a jamais eu recours à l’aide sociale et a versé au gouvernement canadien un total de 4 500 \$ en impôts et frais de dossier) dans une situation difficile, le gouvernement lui a tout de même refusé le statut permanent et menacé de déportation en cas de non-retour volontaire dans son pays d’origine (...).²¹³ [Notre traduction et notre soulignement]

Par ailleurs, aucun TMT au Québec ne peut actuellement être admissible au statut permanent à moins d’avoir de hautes compétences linguistiques en français. L’une ou la combinaison de ces exigences expliquent en particulier l’inadmissibilité *de facto* au statut permanent pour des centaines de milliers de travailleur-ses à qui l’on impose systématiquement des semaines de travail trop exigeantes pour permettre l’apprentissage d’une langue seconde – tels que pour les TMT employé-es à titre de

²¹⁰ La preuve d’une offre d’emploi validée par un employeur autorisé à embaucher un TMT, au sein de la demande de statut permanent, est dans les programmes de nomination provinciale systématiquement exigée, mais ailleurs avant au Fédéral et encore au Québec ce serait plutôt un pointage associé à la demande pour maximiser les chances et/ou minimiser le temps de la procédure.

²¹² Voir par ex. Government of British Columbia (2024), *Immigrate to BC - Employers – Supporting an application*.

²¹³ Maria Deanna P. Santos (2004), *Human rights and migrant domestic work: A comparative analysis of the socio-legal status of Filipina Migrant Domestic Workers in Canada and Hong Kong*, thèse de doctorat, Faculty of Law, York University, p. 152.

main-d'œuvre dans le secteur de l'agriculture primaire à qui l'on nie l'accès au statut permanent –²¹⁴y compris après 27 ans en emploi au Québec²¹⁵.

III. *Autres obstacles administratifs au statut permanent*

Même pour les groupes de TMT officiellement invités à soumettre leur candidature dans le cadre de l'une des multiples procédures de reconnaissance du statut permanent, une panoplie d'autres obstacles administratifs possibles limitent considérablement dans les faits la proportion d'entre elles et eux en mesure de satisfaire à toutes les exigences – changeantes mensuellement ou presque, qui plus est (voir notamment le Tableau 3 ci-après).

Avant d'être admis au pays, les TMT doivent typiquement démontrer une absence de casier judiciaire dans leur pays. Aussi, même intégrer une 2^e exigence de casier judiciaire pour la reconnaissance du statut permanent peut aboutir à exiger un sponsorship d'employeur « indirect » et placer le ou la TMT au pays en condition de subordination à l'employeur :

Après une plainte à l'Employment Standard Board de l'Ontario (ESB)...
Même si la plupart des accusations de vol se sont avérées infondées, elles menaçaient de ruiner les chances des aides familiaux d'obtenir le statut permanent. Bien souvent, ces accusations entraînaient une grande souffrance psychologique pour les aides familiaux. Lors des entretiens, Elly a confié avoir souffert d'un stress intense, d'anxiété et de dépression après avoir été accusée de vol par son ancien employeur : « Je n'avais plus d'appétit et j'avais perdu toute confiance en moi. Je n'arrêtais pas de me demander ce que j'avais fait de mal (...). ... Parfois, je n'avais même pas envie de prendre une douche (...). ... Parfois, j'avais du mal à respirer. ... Je marchais sans but. ... » Une autre aide familiale, Luisa... [a été] poursuivie par son employeur, qui lui réclamait 25 000 \$ de dommages pour la moquette, qu'il affirmait avoir été abîmée par Luisa à cause de produits de nettoyage inadaptés. La plainte a été déposée bien après l'incident, et seulement après que Luisa ait formulé une demande à l'ESB pour des heures supplémentaires et des congés payés non versés. Embauchée comme garde d'enfant, et non comme nettoyeuse professionnelle de tapis, Luisa a été intimidée par la procédure judiciaire et a proposé de rembourser l'employeur en plusieurs versements. ... Que ces actes d'intimidation et de représailles de la part des employeurs suite à une plainte ... aient ou non des conséquences juridiques concrètes (accusations criminelles, sanctions financières, etc.), ils restent « efficaces ». Lorsque les aides familiaux apprennent que ce genre d'incident existe, ou que les employeurs menacent d'y recourir, il arrive fréquemment qu'ils renoncent avant même d'essayer. On « accepte et on

²¹⁵ Voir par ex. C. Fortin (2023), La grande famille élargie de la Ferme Guinois, *La Terre de chez nous*, 29 mai, <https://www.laterre.ca/portraits/la-grande-famille-elargie-de-la-ferme-guinois/>.

se tait », décidé·e·s à ne pas faire de vagues, du moins tant que leur statut d'immigration au Canada demeure précaire.²¹⁶ [Notre traduction et soulignement]

Tableau 3
Limites indirectes au statut permanent pour les TMT

Acteurs/procédures concernés	Limites indirectes au statut permanent (liste non exhaustive)
Agents gouvernementaux	Révocation du statut légal du TMT
Employeurs	Incitatifs/pression pour acceptation par le TMT d'un rapatriement prématuré
	Fausse déclaration dans les déclarations fournies au gouvernement (impôts, heures travaillées, etc.)
	Erreur/omission volontaire dans les déclarations fournies au gouvernement
	Dénonciation du travailleur pour expérience de travail sans permis valide
	Congédiement (justifié ou non)
Agences de recrutement/placement	Fausse déclaration
	Frais exorbitants
	Employeur inexistant
	Formulaires mal complétés, non complétés ou envoyé hors délai
	Fraudes diverses
Législation (exigences des programme de reconnaissance du statut permanent)	Frais administratifs élevés
	Revenu familial minimal
	Exigences linguistiques
	Niveau minimal d'éducation
	Délai butoir pour compléter l'expérience de travail requise
	Limites du nombre de demandes traitées
Législation (inadmissibilité pour interdiction de territoire)	Motifs sanitaires (santé)
	Motifs financiers
	Fausse déclaration
	Expérience de travail non-autorisée
	Inadmissibilité d'une des personnes jointes à la demande

Source : Myriam Dumont-Robillard 2024²¹⁷

²¹⁶ Sedef Arat-Koc & Fely O. Villasin, *supra* note 150, at 50-52.

²¹⁷ *Supra*, note 8.

2.3.1.3. Impact direct : restriction de la capacité à accéder à la justice

Outre l'impact associable à une reconnaissance du statut permanent basée sur un sponsorship d'employeur direct ou indirect (voir ci-haut section 2.1.1.4.), les travailleur·ses (im)migrant·es sous statut temporaire se voient restreindre leur capacité à faire valoir leurs droits et à accéder à la justice et à ²¹⁸ tant à cause de la crainte d'un non-renouvellement du statut légal qu'en cas de révocation du statut légal temporaire et/ou déportation en soi.

Étant donné que les travailleur·ses à statut non permanent cherchent généralement à obtenir une extension de leur statut de travailleur·se par le biais des procédures de renouvellement de l'autorisation de travail, si l'accès à la justice est associé à un risque de compromettre le renouvellement du permis de travail, la crainte de la menace étatique de révocation du statut légal suffira de facto à garantir qu'elles et eux s'abstiendront de demander justice, réparation ou protection de la loi en cas de violation d'un droit. Cela aura des implications supplémentaires si un employeur ou un groupe d'employeurs souhaite améliorer les chances de renouvellement du statut juridique - lorsque les travailleur·ses s'abstiendront de faire valoir leurs droits et de se plaindre en cas de violation des droits par l'employeur.

Si certains travailleur·ses, avec le soutien admirable d'un réseau d'organisateur·rices communautaires et/ou syndicaux, ont pu exceptionnellement contester des décisions mettant injustement fin aux prestations d'indemnisation des travailleur·ses à l'expiration d'un permis de travail, ces histoires miraculeuses d'accès à la justice et à la réparation sont rares. Sans la reconnaissance d'un statut permanent, les travailleur·ses (im)migrant·es risquent toujours de voir leur statut juridique expirer avant d'obtenir toutes les prestations, une véritable justice et/ou une réparation. Dans la plupart des cas, lorsque le statut de travailleur·se a expiré (ou est sur le point d'expirer) - ou est automatiquement révoqué par l'État, comme dans le cas d'un voyage à l'extérieur du pays, les travailleur·ses ont une capacité limitée à entamer une procédure judiciaire:

Juma est venu au Canada depuis la Tanzanie en 2009. Dans son pays, il avait rencontré un chasseur et taxidermiste canadien qui l'avait invité à

²¹⁸ Voir p.ex. McLaughlin, J. & J. Hennebry (2015), *Managed into the Margins: Examining Citizenship and Human Rights of Migrant Workers in Canada*, dans Howard-Hassmann, R. & M. Walton-Roberts (eds) *The Human Right to Citizenship: A Slippery Concept*, à 176-192; Goldring, L. & P. Landolt eds. (2013), *Producing and Negotiating Non-Citizenship: Precarious Legal Status in Canada*. Toronto: University of Toronto Press, 376 p.; Hennebry, Jenna, *Permanently Temporary? Agricultural Migrant Workers and Their Integration in Canada*, Institute for Research on Public Policy (2012); Torres, S. & D. L. Spitzer, K.D. Hughes. J. Oxman-Martinez & J. Hanley (2012), *From Temporary Worker to Resident: The LCP and Its Impact through an Intersectional Lens*, in Lenard, P.T. & C. Straehle (eds) *Legislated Inequality: Temporary Labour Migration in Canada*, Montreal & Kingston-London-Ithaca: McGill-Queens' University Press, à 227-244; Goldring, L. & P. Landolt (2012), *The Impact of Precarious Legal Status on Immigrants' Economic Outcomes*, *IRPP Study* No. 35, Montreal: Institute for Research on Public Policy; Goldring, L. & P. Landolt (2011), *Caught in the Work—Citizenship Matrix: the Lasting Effects of Precarious Legal Status on Work for Toronto Immigrants*, *Globalizations* 8:3, 325-341; Goldring, L., C. Berinstein & J. K. Bernhard (2009), *Institutionalizing precarious migratory status in Canada*, *Citizenship Studies* 13(3), 239-265.

venir travailler pour lui au Canada. Juma s'était vu promettre un salaire de 16,08 \$ de l'heure. L'employeur avait préparé tous les papiers nécessaires à l'immigration. ... Juma était le seul employé et travaillait sept jours sur sept, 12 à 14 heures par jour sauf le dimanche où il travaillait 7 à 8 heures. ... Juma n'a pas été payé pendant le premier mois et a dû réclamer son salaire. On lui a remis 550 \$, ce qui correspondait à ce qu'il aurait reçu dans son pays d'origine. ... Après quelques mois, l'employeur a augmenté le salaire de Juma à 700 \$ puis à 800 \$ par mois. Juma recevait en fait un chèque de 3 168 \$, mais il n'avait pas le droit de le garder. Il devait accompagner l'employeur à la banque, déposer le chèque, puis retirer la majeure partie de la somme pour la remettre à l'employeur sous prétexte que c'était pour les « impôts ». On avait dit à Juma que s'il payait les impôts, il pourrait faire venir sa famille, mais il n'a jamais vu de reçu ou de preuve que cet argent servait bien à cela. ... Après dix mois de travail, l'employeur a embauché un travailleur canadien qui a informé Juma que ses bas salaires et ses heures excessives n'étaient pas conformes. ... Finalement, après deux ans à travailler pour le même employeur, Juma l'a confronté un jour à la banque. Il n'a pas retiré l'argent et a exigé de voir une preuve que la somme servait à payer les impôts. L'employeur l'a alors menacé... de le faire expulser du pays. L'employeur a ensuite appelé la police, affirmant que Juma avait volé de l'argent. La police a écouté l'histoire de Juma avec empathie et l'a conduit à l'Armée du Salut, où il a trouvé refuge. L'employeur a gardé une des valises de Juma et a refusé de la lui rendre – elle contenait des souvenirs précieux comme des vêtements de mariage, le DVD de la cérémonie, sa seule photo de sa mère décédée, un cadeau d'anniversaire de sa femme et des cadeaux de ses cousins. Juma a envisagé de faire valoir ses droits par voie légale, mais il a vite compris que son permis de travail expirerait avant qu'aucune procédure n'aboutisse.²¹⁹ [Notre traduction et soulignement]

Dans certains cas, une restriction explicite du droit de demander un renouvellement du permis (obligation spéciale de quitter le pays à l'expiration du permis de travail) niera explicitement toute possibilité réelle d'accéder à la justice en cas de besoin:

Un défi particulier auquel font face les travailleur·euses migrants du PTAS découle du fait qu'ils et elles ne sont autorisé·es à résider dans les communautés canadiennes que pour une période maximale de huit mois à la fois. Obtenir des soins médicaux et entreprendre les longues démarches auprès des régimes d'assurance pour accidents de travail, qui exigent des suivis réguliers, s'avèrent particulièrement complexes. Ces travailleur·euses sont contraint·es, par le gouvernement fédéral, de quitter le Canada avant même de pouvoir déposer et suivre les procédures nécessaires à une plainte en matière de travail ou à une contestation judiciaire.²²⁰ [Notre traduction et soulignement]

²¹⁹ Jesse Beatson & Jill Hanley, *supra* note 33, à 16-17.

²²⁰ Jenna Hennebry (2012), *supra* note 218, p. 28.

De fait, la Commission des normes du travail du Québec [...] a confirmé que 87 % des travailleur·ses québécois·es qui intentent une action en justice contre leur employeur pour violation des droits du travail attendent après la fin de la relation d'emploi pour déposer une plainte et demander réparation²²¹.

Cela dit, tel que notamment dénoncé par la Commission des droits de la personne du Québec en 2012, même en l'absence d'obligation formelle de quitter le pays à l'expiration du permis de travail, les travailleur·ses (im)migrant·es sans accès à un statut permanent s²²²n réel accès à la justice au pays²²³.

Dans ce contexte, les travailleur·ses (im)migrant·es victimes d'abus, dont le statut juridique est limité dans le temps, ont de facto très peu de chances de réussir à lancer une procédure judiciaire en cas de violation des droits du travail ou d'indemnisation inadéquate en cas d'accident du travail (et encore moins de chances de réussir à la poursuivre jusqu'à ce qu'une décision soit prise). En d'autres termes, la révocation automatique du statut juridique à son expiration a pour effet de restreindre l'accès effectif des travailleurs aux mécanismes de protection, en particulier ceux offerts par les législations sur les droits de la personne et le travail.

D'ailleurs, ces disparitions légales ou géographiques automatiques de travailleur·ses imposées par le gouvernement ont été reconnues comme un obstacle à la justice au Québec pour la première fois en 2011 au sein d'une décision phare de la Commission des normes du travail du Québec :

En vertu du PTAS et du contrat de travail type qui en découle, le travailleur saisonnier obtient un visa de résidence temporaire qui ... exclut toute demande de résidence permanente au Canada (...). ... Le retour obligatoire au pays à la fin de la saison de travail rend aussi plus difficile l'obtention de soins médicaux à la suite d'une maladie ou d'un accident, de même que l'accès à certains bénéfices (remboursement d'impôt, prestations du régime d'assurance parentale, etc.). Ce retour forcé au Mexique entraîne aussi une difficulté à exercer le droit ... de contester (...).²²⁴ [Soulignement ajouté]

²²¹ Dalia Gesualdi-Fecteau (2011), *Travailleurs étrangers temporaires: état des lieux et perspectives d'avenir* (paper delivered at the Colloque de la Commission des Normes du Travail - Les Nouvelles réalités du travail: Enjeux et pistes de solutions, Montréal, 1^{er} novembre.

²²³ Marie Carpentier (2013), *Le phénomène du travail étranger temporaire envisagé sous l'angle de la discrimination systémique*, texte présenté à la XXe Conférence des juristes de l'état, Montréal, à 215-216; Linamar Campos-Flores (2012), *"Émotions et globalisation: Les coûts émotionnels de la mondialisation sur les travailleurs agricoles temporaires au Québec et leurs familles. Un regard à partir de la médiation interculturelle*, texte présenté à la conférence Constat de la CDPDJ : Récents développements dans la recherche sur le préjudice systémique subi par les travailleuses et travailleurs migrants au Québec, Montréal, 7 décembre, p. 32.

²²⁴ *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, Section locale 501 c. Johanne L'Écuyer, Pierre Locas et Procureur général du Québec*, au para 163.

2.3.1.4. Impact indirect : atteinte à l'État de droit, la démocratie et l'harmonie sociale

Ainsi, la non-reconnaissance d'un statut légal permanent interfère négativement pour les travailleur·ses avec la capacité d'accéder à la justice et à la protection de la loi au pays et, en conséquence, avec l'applicabilité de la loi au nombre exponentiel d'employeurs et d'agents en relation avec ces dernier·ères au pays.²²⁵

En effet, selon la Cour Suprême du Canada, toute restriction à l'accès à la justice impliquera nécessairement une atteinte à l'intégrité de l'État de droit au pays :

La connexion entre l'article 96 et l'accès à la justice est également renforcée par des considérations liées à l'État de droit. La Cour suprême du Canada a confirmé que l'accès aux tribunaux est essentiel à la primauté du droit ... Comme l'a formulé le juge en chef Dickson, « il ne peut y avoir de primauté du droit sans accès, autrement la primauté du droit est remplacée par la primauté de personnes qui décident qui doit ou ne doit pas avoir accès à la justice » ... Plus récemment, dans Hryniak c. Mauldin ... la juge Karakatsanis a souligné que « sans un forum public accessible pour l'arbitrage des différends, la primauté du droit est menacée et le développement de la common law est compromis » ... La fonction judiciaire et la primauté du droit sont indissociables. Comme l'a déclaré le juge en chef Lamer ... « dans les arrangements constitutionnels reconnus par la Loi constitutionnelle de 1867, les tribunaux sont le fondement même de la primauté du droit » ... La raison même de cette disposition est « le maintien de la primauté du droit par la protection du rôle judiciaire » ... Puisque l'accès à la justice est fondamental pour la primauté du droit, et que celle-ci est favorisée par le maintien des tribunaux, il est naturel que la constitution prévoie une certaine protection de cet accès. Dans le contexte d'une législation qui, en pratique, prive les personnes du droit de porter leurs affaires devant les tribunaux, les préoccupations quant au maintien de la primauté du droit ne sont ni abstraites ni théoriques. Si les personnes ne peuvent pas contester les actions gouvernementales devant un tribunal, il leur est impossible de demander des comptes à l'État — le gouvernement serait, ou serait perçu comme étant, au-dessus des lois. Si les personnes ne peuvent pas saisir les tribunaux de questions légitimes, la création et le maintien de lois positives seront entravés, car les lois ne seront pas appliquées. Et l'équilibre entre le pouvoir de l'État de faire et de faire respecter les lois et la responsabilité des tribunaux de statuer sur les contestations peut être altéré (...).²²⁶ [Notre soulignement]

²²⁵ Depatie-Pelletier, E. (2013), No or conditional access to permanent status: Infringement on the Rule of Law/(im)migrant workers' right to acces to justice, texte de conference présenté à la conférence annuelle de l'Institut Canadien pour l'Administration de la Justice, Ottawa, 25 octobre, https://dtmf-rhfw.org/wp-content/uploads/2023/11/Depatie-Pelletier2023_CIAJ_No-or-Conditional-Access-to-Permanent-Status.pdf

²²⁶ *Trial Lawyers Assn. of B.C. v. B.C. (A.G.)*, [2014] 3 SCR 31, paras 38-40.

Finalement, en plus d'interférer avec l'applicabilité des lois, le déni du statut permanent à une grande partie des travailleur·ses (im)migrant·es et membres de leurs familles consolidera une sous-population croissante au pays sans capacité à quitter le pays temporairement mais aussi sans facilité à transitionner vers le statut de citoyen·ne et d'accéder à la capacité de participer pleinement à l'enrichissement de sa communauté et de la société – minant graduellement la structure démocratique du pays et annonçant une évolution vers les sociétés démocratiquement « inversées » telle que celles des pays du Golfe, dont les citoyen·nes ne représentent qu'une minorité de la population. Ce type de structure démocratique inversée est de surcroît associé à la facilitation des discriminations systémiques et à une dégradation de la cohésion et de l'harmonie sociale – sinon à l'explosion de « bombes à retardement²²⁷ »²²⁸.

2.3.2. Reconnaissance sans délai d'un statut permanent

Dans ce contexte, une politique de reconnaissance sans délai du statut permanent pour les TMT est clé non seulement pour protéger leur droit d'accéder à la justice et l'État de droit, mais aussi pour favoriser le bien-être psychologique, économique et communautaire des (im)migrant·es - et par le fait même une évolution socialement constructive des flux migratoires.

2.3.2.1. Capacité d'accéder à la justice et protection de l'État de droit

D'une part, pour que le processus de reconnaissance du statut permanent soit compatible avec le droit de ne pas être tenu·e en condition de servitude, il doit être accessible de façon indépendante de toute validation formelle de la part d'un employeur – explicitement ou indirectement via une obligation de preuve d'expérience de travail (voir ci-dessus section 2.1.).

D'autre part, pour que les travailleur·ses (im)migrant·es (et membres de leur famille) aient de surcroît au pays la capacité réelle d'exercer le droit fondamental à la justice au pays, le processus de reconnaissance du statut permanent doit être accessible à l'arrivée – sinon de l'étranger lors des démarches pour l'émission du permis de travail autorisant l'admission à court terme. Idéalement, la reconnaissance du statut légal permanent devrait non seulement être accessible à l'arrivée (et ainsi sans condition additionnelle ou autres obstacles administratifs tels que des frais élevés) mais, de surcroît, cette reconnaissance administrative devrait être automatique, et prendre la forme d'un registre²²⁹ automatisé au lieu de constituer comme à l'heure actuelle un programme de mise à jour de la liste de travailleur·ses et familles (im)migrant·es à déporter (voir ci-dessus sections 2.3.1. et 2.3.2.).

²²⁸ Voir par ex. Forstenlechner, I. & E. J. Rutledge (2011), The GCC's "Demographic Imbalance": Perceptions, Realities and Policy Options, *Middle East Policy* XVIII:4, 25-43.

²²⁹ Voir par ex. Gordon, J. supra note 63.

De fait, la pleine capacité d'accéder à la justice pour l'individu ne devrait pas pouvoir être optionnelle et établie par discrétion gouvernementale ou individuelle : le droit d'accéder à la justice est un droit auquel les travailleur-ses (im)migrant-es ne devraient pas pouvoir y renoncer ou ni en être privé-es par erreur, accident, maladie, pauvreté ou fraude d'un consultant en immigration - c'est l'applicabilité des lois et l'intégrité de l'État de droit qui est en jeu.

2.3.2.2. Migrations économiquement, socialement et démocratiquement constructives

Par ailleurs, si une politique de reconnaissance du statut permanent des (im)migrant-es radicalement inclusive est clé pour l'accès à la justice et l'État de droit au pays, elle est aussi fondamentale, du moins à moyen et long termes, pour la santé démocratique et l'harmonie sociale au pays (voir ci-haut section 2.3.1.2.).

Néanmoins, malgré la force des mythes associés aux flux migratoires (« les personnes admises sous permis temporaire séjournent généralement de façon temporaire dans le pays » ou « les personnes avec le statut permanent choisissent généralement l'établissement permanent et la citoyenneté au pays »²³⁰) les dynamiques migratoires ont significativement évolué. Oui, dans le passé, les gens pouvaient prendre un bateau transocéanique une fois dans leur vie – et s'établir ensuite à jamais au Canada, et devenaient citoyens. Ce n'est plus, aujourd'hui, une tendance démographique généralisée et, au contraire, l'inverse semble s'être normalisé avec le temps : « pour ceux qui ont un plus grand accès au statut permanent, accéder au statut permanent est surtout perçu comme une façon de 'sécuriser' son statut légal, et non comme une étape en vue de s'établir au pays de façon permanente ».²³¹

Certaines données de Statistique Canada démontrent, par exemple, qu'environ 33% des hommes de 25-30 ans ayant reçu le statut permanent pourraient avoir quitté le Canada cinq ans plus tard – et que la majorité de ces derniers ne reviendront jamais au pays et suivront plutôt des trajectoires de migration de retour vers leur pays d'origine ou de migration triangulaire (vers un pays tiers)²³². Aussi, le recensement de 2021²³³ montre que 50% des personnes ayant obtenu un statut permanent au Canada ont demandé la citoyenneté dix ans plus tard. Cela représente une baisse de 40 % de l'acquisition de la citoyenneté au cours des 20 dernières années. En outre, le programme canadien de renonciation volontaire au statut permanent reçoit des milliers de demandes chaque année – confirmant que l'accès au statut permanent facilite non seulement l'installation permanente-citoyenneté et la migration circulaire, mais aussi la migration de retour dans le pays d'origine et la migration triangulaire vers un autre pays.

²³⁰ Voir notamment De Haas, H. (2023), *How Migration Really Works – 22 Things You Need to Know about the Most Divisive Issue in Politics*, Penguin Random House UK, p. 326-342.

²³¹ Voir par ex. Coderre, M. & D. Nakache, *From Working Tourists to Permanent Residents: Experience of Migrant Workers with Youth Mobility Schemes in Canada*, *Journal of International Migration and Integration*, p. 3, 14. [Notre traduction]

²³² Aydemir, A. & C. Robinson (2006), *Return and Onward Migration among Working Age Men*, *Analytical Studies – Research Paper Series*, Statistics Canada catalogue no. 11F0019MIE, no. 273, 8-10.

²³³ Keung, N. (2016), *Thousands of immigrants quietly giving up permanent resident status*, *The Toronto Star*, 31 octobre.

En comparaison, les travailleur·ses sans statut permanent ne peuvent pas se déplacer librement à travers les frontières et sont systématiquement forcés·es à rester dans le pays d'accueil même si, pour une raison ou une autre, ils ou elles souhaiteraient en profiter pour retourner séjourner dans leur pays d'origine – au moins temporairement.

L'absence d'un statut permanent fait obstacle aux flux migratoires circulaires; les TMT en période de non-emploi éviteront d'aller temporairement travailler dans leur pays d'origine ou dans un pays tiers s'ils ou elles perdent leurs droits en sortant du pays. Ainsi, les politiques de statut permanent restrictives créent de surcroît un problème d'inefficacité économique – et même potentiellement de tensions sociales en cas de ralentissement économique sévère.

Ce phénomène n'est pas nouveau :

Migrants who enjoyed free labor mobility were the most likely to engage in circular migration, according to data ... for 1984–1997. About 60% of migrants ... who were ... in Germany over that period were circular movers. Among them, two-thirds came from other EU countries. Migrants from Greece, Italy, and Spain were particularly mobile, while migrants from Turkey and the former Yugoslavia, who as citizens of non-EU countries were unable to re-enter the country easily, were less mobile, exiting fewer times and spending less time outside Germany. This pattern was also observed in Denmark, where migrants from Pakistan and Turkey had the lowest levels of return migration. ... [I]n 1964 ... due to ... restrictive immigration and border policies ... Mexican families began settling permanently throughout the US. ... [R]eturn migration fell because [restrictions on international mobility] increased the costs and risks for Mexican migrants, so that they stayed longer once they managed to cross the border.²³⁴ [Soulignement ajouté]

Lorsque les travailleur·ses bénéficient d'un statut d'immigration stable et sûr, ils ou elles sont plus enclin·es à retourner dans leur pays d'origine ou à accepter un emploi dans un tiers pays, car cela ne compromettra pas leur capacité à revenir au pays y travailler si désiré. La stabilité légale associée au statut permanent réduit ainsi par ailleurs non seulement le stress psychologique associable à la séparation des familles transnationales (voir ci-haut section 2.2.), mais aussi celui associé à la capacité des (im)migrant·es de quitter temporairement le pays pour maintenir leur sécurité financière en cas de non-emploi ou ralentissement économique. Ainsi, l'accès au statut permanent facilite également l'exercice pour les (im)migrant·es du droit fondamental à la liberté et, plus précisément, leur capacité à faire des choix personnels fondamentaux tel que celui de retourner travailler dans son pays d'origine temporairement ou pour de bon.

²³⁴ Zimmermann, K. F. (2014), Circular migration: Why restricting labor mobility can be counterproductive, *IZA World of Labor* May 2, à 1-7, 9.

Dans ce contexte, en facilitant une mobilité internationale plus alignée sur les variations des différents marchés de l'emploi, le statut permanent à grande échelle minimise de surcroît les tensions communautaires et ethniques associées aux ralentissements économiques et ainsi, à moyen et long terme, facilite la préservation de l'harmonie sociale.

À noter, toute politique de reconnaissance sans délai du statut permanent devrait, de surcroît, être combinée à une politique d'accès aux bénéfices sociaux à partir de l'étranger et, plus largement, à une consolidation générale de droits socio-économiques transnationaux²³⁵ (voir section 2.2.4. ci-haut).

Ainsi, lorsque le gouvernement libéral du Canada a annoncé en 2023 qu'il souhaitait ajouter 1,45 million de résidents permanents au cours des trois prochaines années²³⁶, beaucoup ont paniqué. Et c'est légitime : les autorités gouvernementales devraient s'efforcer de déconstruire de front les mythes encore associés à la migration – et en particulier aux implications démographiques et socio-économiques associées à la reconnaissance du statut légal permanent.

Cela dit, il est grand temps de moderniser nos conceptions des flux migratoires, et d'en tirer les implications nécessaires en matière de reconnaissance de statut permanent :

Les données sur les tendances en matière de migration de retour sont essentielles pour assurer l'actualisation des politiques. La littérature portant sur la migration de retour a permis de mieux comprendre que, pour de nombreux migrants, la migration ne consiste pas forcément en un déplacement permanent. Toutefois, la migration de retour a souvent été considérée comme définitive, en partie à cause des limites des données disponibles pour l'analyser autrement. Dans un marché du travail de plus en plus mondialisé, il pourrait être plus pertinent de traiter la migration internationale comme la migration interne. En effet, il arrive fréquemment que des personnes se déplacent à plusieurs reprises au cours de leur vie, d'un endroit à l'autre, pour des raisons professionnelles ou autres.²³⁷ [Notre traduction et soulignement]

En somme, tant les leçons de l'histoire que les dynamiques migratoires contemporaines forcent aujourd'hui à repenser radicalement en particulier la politique de reconnaissance du statut permanent – et à la moderniser pour la rendre à nouveau inclusive et ainsi compatible avec la justice et l'État de droit, la démocratie, le bien-être des (im)migrant-es, l'efficacité économique et donc l'objectif d'une harmonie sociale au pays.

²³⁵ Voir par ex. Gordon, J. (2009) Towards Transnational Labour Citizenship: Restructuring Labour Migration to Reinforce Workers' Rights, 4 janvier.

²³⁶ Christian Collington, C. (2023), 40% decline in permanent residents becoming Canadian citizens since 2001, data shows, The Canadian Press, Global News, 15 février.

²³⁷ Aydemir, A. & C. Robinson (2006), supra note **Error! Bookmark not defined.**, p. 6.

Conclusion

Les résultats de notre étude confirment que, contrairement aux permis de travail restrictifs, la possession d'un permis de travail ouvert est essentielle à la minimisation pour les TMT des risques de condition de servitude et d'entraves à la liberté, à la sécurité-vie et à l'exercice des droits en général; à ce niveau, les permis restrictifs de type sectoriel (indirectement associés à un groupe d'employeurs) ne démontrent pas d'impact significativement distinct de celui associé aux permis liés à un seul employeur. À noter, afin de faire face aux pénuries de main-d'œuvre avec un régime d'émission de permis de travail ouverts, le financement étatique de plans de transformation sectoriels et régionaux majeurs sera nécessaire pour rendre suffisamment attrayantes les occupations-régions essentielles peinant encore en 2025 à offrir des conditions et salaires décentes sinon compétitifs.

Cependant, la délivrance de permis de travail ouverts est insuffisante pour assurer la protection des droits fondamentaux des TMT. En particulier, l'obligation d'un sponsorship d'employeur pour accéder aux permis de travail, ou au statut permanent, place aussi les TMT à risque de surendettement, de servitude et de violation systémique des droits. Dans ce contexte, le sponsorship d'État devrait être universalisé pour toutes les TMT²³⁸ et bonifié afin de leur assurer des services publics de recrutement, micro-crédit, placement international, immigration et intégration sociale et en logement. En parallèle, afin de prévenir la consolidation de l'esclavage associée aux flux migratoires internationaux, l'État devrait criminaliser les employeurs et agents à tendance esclavagiste, qui offrent actuellement en toute impunité aux individus désespérés des ententes de placement et/ou d'emploi amenant au surendettement, au vol de salaire, à la servitude ou la traite humaine.

De plus, afin de respecter la sécurité psychologique des TMT, leur droit à la famille (et à la vie privée) doit être activement protégé par l'État – notamment à travers le droit à l'unité familiale pour les TMT et des politiques permettant de quitter le pays et d'y revenir sans perte de droits mais, aussi, en assurant des cadres de sponsorship bi-gouvernementaux facilitant aussi la migration en famille via un accès à du micro-crédit, une intégration en logement et des services publics adaptés.

Finalement, afin de respecter aussi le droit des TMT d'accéder à la justice en cas de violation de droit – les autorités gouvernementales devraient cesser la nationalisation des tactiques d'employeurs visant la disparition des employé-es accidenté-es ou demandant le respect des droits et, au contraire, assurer une reconnaissance sans délai du statut légal permanent pour toutes les personnes admises au pays sur la base d'un recrutement canadien.

²³⁸ Voir par ex. Association pour les Droits des Travailleur-ses de Maison et de Ferme, The Canadian Centre to End Trafficking, Centre des Travailleurs et Travailleuses Immigrants, Legal Assistance Windsor, The Madhu Verma Migrant Justice Centre (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 80^e session de l'Assemblée générale des Nations Unies, <https://dtmf-rhfw.org/wp-content/uploads/2025/05/2025-Soumission-au-groupe-de-travail-UN-sur-les-entreprises-et-les-droits-de-lhomme-v.-FR.docx.pdf> .

En somme, nos résultats de recherche confirment un besoin de réévaluer fondamentalement la légitimité éthique, économique, sociale et constitutionnelle des politiques d'(im)migration du travail actuelles. Plus d'attention et de recherche sur les différents enjeux-clés identifiés dans le présent rapport permettra, étape par étape, la mise en œuvre futures de politiques d'(im)migration du travail modernes qui soient justes et, ainsi, socialement constructives.



Chaire de recherche du Canada sur les dynamiques migratoires mondiales
Partenariat de recherche ParTEMP – axe Accès aux droits

