

Université de Montréal

Les permis de travail lié à un employeur donné :  
Barrière à l'accès à la justice pour les travailleurs et travailleuses migrant.e.s

Travail final

Dans le cadre du cours :  
Accès au droit et à la justice  
PRX 6006 - DRT6884

Marie-Èveline Touma

8 juillet 2019

## Table des matières

Introduction .....	1
La migration temporaire : Contexte canadien .....	3
Dépendre de son employeur pour venir, rester, revenir au pays .....	4
Davantage de dépendance ; davantage vulnérable .....	8
L'[in]accès des travailleurs et travailleuses migrant.e.s à une justice canadienne .....	10
Information .....	11
Isolement / Contrôle des communications.....	12
Craintes (fondées).....	13
Menaces, intimidation .....	14
Représentation .....	17
L'accès à la justice : un droit fondamental .....	18
Un intermédiaire indépendant .....	19
Des inspections surprises sans punir les travailleurs.....	19
Une solution préventive plutôt que curative.....	20
Permis ouverts .....	21
Bibliographie .....	23
Lois et règlements.....	23
Jurisprudence .....	23
Rapports.....	23
Thèses et mémoires.....	24
Monographies.....	24
Articles de journal .....	25
Articles de presse .....	25
Pages web .....	25

## Introduction

La *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*<sup>1</sup> (« LIPR ») ainsi que le *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*<sup>2</sup> (« RIPR ») permettent à des étrangers de venir au Canada de manière temporaire pour visiter, étudier, et/ou travailler. Les personnes qui cherchent à travailler au Canada peuvent le faire à travers divers programmes de migration temporaire, qui ont été établis depuis plusieurs décennies et dont l'objectif déclaré est de combler une pénurie de main d'œuvre. C'est-à-dire que lorsqu'il n'y a pas de canadiens disponibles pour faire un certain travail, le Canada importe des gens d'ailleurs, pour un temps limité, afin d'accomplir certaines tâches précises.

Plusieurs pays autour du monde ont des systèmes similaires—le système du Kafala<sup>3</sup> au Moyen Orient en est un exemple. L'histoire de ces cadres migratoires ont par ailleurs des racines qui peuvent être tracées jusqu'à l'abolition de l'esclavage<sup>4</sup>, ce qui explique d'ailleurs plusieurs enjeux qui les entourent. En effet, les dernières décennies témoignent d'une croissante littérature sur le sujet, dénonçant les injustices subies par des personnes qui travaillent dans un pays qu'elles n'ont point le droit d'appeler le leur.

Si la relation entre un salarié et son employeur n'en est pas une d'égal à égal—tel que discuté dans l'affaire *Saskatchewan Federation of Labour*<sup>5</sup> et expliquant l'existence de certaines lois d'ordre

---

<sup>1</sup> L.C. 2001, c. 27.

<sup>2</sup> DORS/2002-227.

<sup>3</sup> Migrant Forum in Asia, *Reform of the Kafala (Sponsorship) System*, en ligne: <<https://www.ilo.org/dyn/migpractice/docs/132/PB2.pdf>>, consulté le 6 juillet 2019.

<sup>4</sup> Eugénie Depatie-Pelletier, *Labour Migration Program Declared a "Modern Form of Slavery" under Constitutional Review: Employer-Tying Measure's Impact vs Mythical "Harm Reduction" Policies*, 2018, Montréal, Université de Montréal, p. 18, 176-178, 222, 258, 356, 360, 372.

<sup>5</sup> *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, 2015 CSC 4, par. 55.

public de protection, telle la *Loi sur les normes du travail*<sup>6</sup>—l'inégalité entre certains travailleurs temporaires et leur employeur est d'autant plus marquée. En effet, la relation de travail est caractérisée non pas seulement par une simple inégalité des pouvoirs, mais plutôt par un réel contrôle du travailleur; une dépendance complète de celui-ci sur son employeur. Cela est le cas lorsque le permis de travail est lié à un employeur donné. Dans ces cas, les travailleurs dépendent de leur employeur non seulement pour leur emploi, mais plus encore, pour leur accès aux soins de santé, pour leur logement, pour leur transport, pour la légalité de leur présence au pays et même pour la possibilité d'y revenir.

C'est le cas, par exemple, pour les 113 539 personnes admises au Canada en 2017<sup>7</sup> à travers le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET)<sup>8</sup>, ainsi que tous ceux<sup>9</sup> admis à travers le Programme des travailleurs agricoles saisonniers<sup>10</sup> (PTAS).

C'était le cas également pour les travailleuses domestiques sous l'ancien régime. Le 18 juin 2019, le gouvernement fédéral canadien a mis en œuvre deux nouveaux programmes, dont les permis seront limités aux secteurs de travail (professions) (« gardienne d'enfant en milieu familial » et

---

<sup>6</sup> RLRQ c N-1.1; selon *educaloi.qc.ca*, « [la loi] vise à protéger les salariés en imposant des conditions minimales de travail. » - Educaloi, « Les normes du travail au Québec », en ligne : <<https://www.educaloi.qc.ca/capsules/les-normes-du-travail-au-quebec>>, consulté le 3 juillet 2019.

<sup>7</sup> Gouvernement du Canada, « Faits et chiffres 2017 - Aperçu de l'immigration – Résidents temporaires », (Titulaires de permis de travail du Programme des travailleurs étrangers temporaires ayant un ou plusieurs permis valides pendant l'année civile, selon le sexe, de 1997 à 2017), en ligne : <<https://ouvert.canada.ca/data/fr/dataset/2bf9f856-20fe-4644-bf74-c8e45b3d94bd>>, consulté le 3 juillet 2019.

<sup>8</sup> Gouvernement du Canada, « Faits et chiffres 2017 - Aperçu de l'immigration – Résidents temporaires », (Titulaires de permis de travail du Programme des travailleurs étrangers temporaires ayant un ou plusieurs permis valides pendant l'année civile, selon le programme, de 2008 à 2017), en ligne : <<https://ouvert.canada.ca/data/fr/dataset/2bf9f856-20fe-4644-bf74-c8e45b3d94bd>>, consulté le 3 juillet 2019.

<sup>9</sup> Si la recherche documentaire semble indiquer un nombre élevé de travailleurs agricoles saisonniers, aucune statistique sur le nombre n'a été trouvée.

<sup>10</sup> IRCC, « Travailleurs agricoles – Travailler temporairement au Canada », en ligne : <<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/permis/travailleurs-agricoles-travailler-temporairement.html>>, consulté le 3 juillet 2019.

« aide familiale à domicile »), mais non pas à un seul employeur<sup>11</sup>. Cela permettra aux travailleuses<sup>12</sup> de changer d'employeur sans devoir appliquer pour un nouveau permis. En ce faisant, le gouvernement—et plus précisément, le ministre de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté, Ahmed Hussen, lors de son annonce concernant ce changement—a admis que les permis de travail liés à un employeur mettent les travailleurs et travailleuses en situation de vulnérabilité<sup>13</sup>. Il reste à voir les impacts réels de tels changements, cela représente toutefois un pas dans la bonne direction.

Les témoignages des travailleuses domestiques sous l'ancien régime demeurent des données d'une valeur importante, démontrant l'effet des permis fermés. Par ailleurs, dans les cas des aides familiaux—et cela demeure largement le cas—il faut considérer le fait qu'elles vivent chez leur employeur<sup>14</sup>, ajoutant donc un aspect d'invisibilité, d'informalité, ainsi qu'un brouillement des frontières entre public et privé<sup>15</sup>.

## La migration temporaire : Contexte canadien

Lorsqu'un permis de travail cesse d'être valide, la période de séjour autorisée prend fin<sup>16</sup> et la personne doit quitter le Canada<sup>17</sup>. Le nom d'un employeur qui figure sur un permis de travail

---

<sup>11</sup> IRCC, « Aides Familiaux », en ligne : <<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/aides-familiaux.html>>, consulté le 5 juillet 2019.

<sup>12</sup> Bien qu'il y ait effectivement des aides familiaux masculins, la plupart sont des femmes. Similairement, bien qu'il y ait des travailleuses agricoles féminines, la plupart sont des hommes. Ainsi, le féminin sera utilisé pour référer aux premières, et le masculin, pour référer aux deuxièmes.

<sup>13</sup> IRCC, « Notes d'allocation pour l'honorable Ahmed Hussen, ministre de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté : Annonce concernant les aides familiaux », en ligne : <<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/2019/06/notes-dallocation-pour-lhonorable-ahmed-hussen-ministre-de-limmigration-des-refugies-et-de-la-citoyennete--annonce-concernant-les-aides-familiaux.html>>, consulté le 6 juillet 2019.

<sup>14</sup> Art. 203(1)(d)(i) et (ii) *RIPR*.

<sup>15</sup> Myriam Dumont-Robillard, *L'accès à la justice pour les travailleuses domestiques migrantes : une illusion?*, 2014, Montréal, Les éditions Thémis, p. 14.

<sup>16</sup> Art. 183(4) *RIPR*.

<sup>17</sup> Art. 183(1)a) *RIPR*.

représente une condition de validité du permis<sup>18</sup>. Donc, si la personne ne travaille plus pour cet employeur, ou travaille pour une autre personne, le permis cesse d'être valide. C'est ainsi que si l'employeur dont le nom figure sur le permis renvoie le travailleur, celui-ci ne peut chercher un nouvel emploi; il doit quitter le pays. L'employeur a donc *de facto* le pouvoir de renvoyer la personne du pays—pouvoir qui est normalement réservé au gouvernement, pour des raisons par exemple de sécurité<sup>19</sup>.

### Dépendre de son employeur pour venir, rester, revenir au pays

Avant même que l'étranger puisse présenter une demande de visa, un employeur potentiel doit présenter une demande d'Étude d'impact sur le marché du travail (EIMT)<sup>20</sup>, ce qui permet de vérifier que les travailleurs comblent une pénurie de main d'œuvre; « qu'aucun travailleur canadien n'est disponible pour faire le travail<sup>21</sup> ». L'employeur fournit ensuite une copie de la lettre confirmant l'EIMT favorable, le cas échéant, aux travailleurs qu'il souhaite embaucher; ces derniers en auront besoin pour leur demande de permis de travail<sup>22</sup>.

---

<sup>18</sup> IRCC, « Conditions and validity period on work permits (temporary workers) », en ligne : <<https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/corporate/publications-manuals/operational-bulletins-manuals/temporary-residents/foreign-workers/eligibility/eligibility-admissibility-conditions-including-validity-period.html>>, consulté le 5 juillet 2019; art. 185.b)(ii) *RIPR*.

<sup>19</sup> Art. 33-43 *LIPR*.

<sup>20</sup> Condition à remplir en vertu de l'art. 200(1)c)(iii) *RIPR* et prévu à l'art. 203(1) *RIPR*; IRCC, « Embaucher un travailleur temporaire dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires », en ligne : <<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/embaucher-travailleur-etranger/temporaire/programme-travailleurs-etrangers-temporaires.html>>, consulté le 3 juillet 2019; pour le PTAS, voir : EDSC, « Embaucher un travailleur temporaire dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers – Présenter une demande d'EIMT », en ligne : <<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/agricoles/agricoles-saisonniers/demande.html>>, consulté le 3 juillet 2019.

<sup>21</sup> IRCC, « Embaucher un travailleur temporaire dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires », *id.*

<sup>22</sup> *Id.*; art. 200(1)c)(iii) *RIPR*.

S'il est découvert que l'employeur a fourni de faux renseignements, l'EIMT sera révoquée et les permis de travail ayant été émis en conséquence le seront également<sup>23</sup>. Dans les faits, cela signifie qu'une personne étrangère pourrait suivre toutes les étapes correctement (en plus de s'endetter pour venir au Canada), pour finalement se voir renvoyée du pays en raison des actions de l'employeur.

Pour se voir octroyer un permis de travail, une personne doit donc prouver qu'elle a reçu une offre d'emploi par une personne qui, elle, a reçu une EIMT favorable<sup>24</sup>, ainsi qu'elle quittera le pays à la fin de la période de séjour<sup>25</sup>. Bien que beaucoup de personnes reviennent travailler au Canada d'année en années, parfois depuis plus de 25 ans<sup>26</sup>, ils ont toujours l'obligation de retourner dans leur pays d'origine à la fin de la saison<sup>27</sup>. Cela a un effet psychologique important: « They don't even [...] thank us for the back-breaking work that we do for them. They just kick us in the butt and send us back to Mexico<sup>28</sup> ».

Dans le cas du PTAS, l'employeur peut transférer l'employé avec l'accord d'une autre ferme et du ministère<sup>29</sup> (et, en théorie, avec le consentement de l'employé—or, tel qu'élaboré ci-bas, la marge

---

<sup>23</sup> EDSC, « Conformité au Programme des travailleurs étrangers temporaires », en ligne : <<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/conformite-employeurs.html>>, consulté le 3 juillet 2019.

<sup>24</sup> Art. 200(1)c)iii) *RIPR*.

<sup>25</sup> Art. 200(1)b) *RIPR*; art. 20(1)b) et 29(2) *LIPR*.

<sup>26</sup> Jenna Hennebry, *Permanently Temporary?* 2012, 26, Institute for Research on Public Policy, en ligne: <<https://irpp.org/wp-content/uploads/assets/research/diversity-immigration-and-integration/permanently-temporary/IRPP-Study-no26.pdf>>, consulté le 4 juillet 2019, p. 3.

<sup>27</sup> Art. 200(1)b) *RIPR*; art. 20(1)b) et 29(2) *LIPR*.

<sup>28</sup> Tanya Basok, *Tortillas and Tomatoes: Transmigrant Mexican Harvesters in Canada*, 2002, Québec, McGill University Press, p. 111.

<sup>29</sup> EDSC, « Embaucher un travailleur temporaire dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers : Exigences », en ligne : <<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/agricoles/agricoles-saisonniers/exigence.html>>, consulté le 3 juillet 2019.

de manœuvre des employés demeure plutôt théorique). L'employé, au contraire, a besoin d'un nouveau permis de travail pour faire un tel changement<sup>30</sup>.

La réadmission des travailleurs aux programmes, dans les années subséquentes, dépend également—du moins en partie—sur des évaluations faites par les employeurs; un travailleur qui reçoit une évaluation négative ne sera donc pas réadmis<sup>31</sup>. Dans le cas du PTAS, l'employeur choisi le pays d'origine de ses travailleurs<sup>32</sup>; il a donc le pouvoir de ne rappeler aucun des travailleurs, simplement en changeant le pays d'origine d'où il souhaite recevoir ses travailleurs. C'est ce que certains appellent le pouvoir du « blacklisting<sup>33</sup> ».

Tant les employeurs que les employés sont au courant de ce pouvoir : « Mexican migrants [...] constantly spoke of the threat of being replaced by Guatemalans if their work performance was not in accordance with employers' expectations<sup>34</sup> ». Par exemple, dans le contrat imposé<sup>35</sup> tant aux employeurs canadiens qu'aux travailleurs mexicains et antillais dans le cadre du PTAS, le travailleur a droit à un jour de repos pour chaque 6 jours de travail. Cependant, « lorsqu'il faut absolument terminer le travail agricole, l'EMPLOYEUR peut demander au TRAVAILLEUR de reporter sa journée de repos jusqu'à une date mutuellement convenue<sup>36</sup> ». Dans un contexte de

---

<sup>30</sup> IRCC, « Conditions and validity period on work permits (temporary workers) », préc., note 18.

<sup>31</sup> *Fraser v. Canada (Attorney General)*, [2005] O.J. No. 5580, par. 3 et 18.

<sup>32</sup> Foreign Agricultural Resource Management Services, « How to apply », en ligne : <<http://farmsontario.ca/application.php>>, consulté le 4 juillet 2019.

<sup>33</sup> E. Depatie-Pelletier, préc., note 4, p. 86-91.

<sup>34</sup> Giselle Valarezo, « Offloading Migration Management: The Institutionalized Authority of Non-State Agencies over the Guatemalan Temporary Agricultural Worker to Canada Project », 2015, 16:3 *Int. Migration & Integration*, 661-677, p. 674.

<sup>35</sup> « Le programme des travailleurs agricoles saisonniers a un contrat type qui ne peut être modifié. » - EDSC, « Embaucher un travailleur temporaire dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers : Exigences », préc. note 29.

<sup>36</sup> EDSC, « Contrat de travail pour l'embauche de travailleurs agricoles saisonniers du Mexique au Canada - 2019 », en ligne : <<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/agricoles/agricoles-saisonniers/demande/mexique.html>>, consulté le 3 juillet 2019, II, partie C, art. 13; EDSC, « Contrat de travail pour l'embauche de travailleurs agricoles saisonniers des Antilles (États membres du Commonwealth) au Canada – 2019 », en ligne : <<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement->



déséquilibre des pouvoirs, il n'est pas surprenant que cela se traduise en une absence de repos : « "We do not know what's a holiday. We don't know what's a Sunday."<sup>37</sup> ».

Dans le cas des travailleuses domestiques, il y a une possibilité de devenir résidente permanente. Si cela représente un avantage face aux PTET et au PTAS, qui ne permettent aucune voies d'accès vers la résidence permanente<sup>38</sup>, le processus présente également une dépendance sur l'employeur et donc un désavantage propre. Pour se voir accorder la résidence permanente, une travailleuse domestique doit compléter un minimum de 24 mois de travail à l'intérieur d'un maximum de 36 mois<sup>39</sup> (antérieurement, le maximum était de 4 ans<sup>40</sup>). Cette expérience de travail doit être prouvée par un relevé d'emploi remis par l'employeur<sup>41</sup>. Bien que cela soit une exigence légale qui incombe à l'employeur, il n'en demeure pas moins que l'accès à la résidence permanente est ainsi également conditionnel aux actions de l'employeur, dans ce cas, la production de preuves documentaires, augmentant donc davantage la dépendance de l'employé sur l'employeur. Certains employeurs refuseront en effet de fournir les documents nécessaires<sup>42</sup>. Si les aides familiales n'ont pas

---

[social/services/travailleurs-etrangers/agricoles/agricoles-saisonniers/demande/antilles.html#h2.2](https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/agricoles/agricoles-saisonniers/demande/antilles.html#h2.2)», consulté le 3 juillet 2019, II, partie C, art. 14.

<sup>37</sup> Derek Spalding, « Provincial labour laws allow foreign workers to be treated like slaves, say advocates », 6 juillet 2015, *Windsor Star*, en ligne : <<https://windsorstar.com/news/provincial-labour-laws-allow-foreign-workers-to-be-treated-like-slaves-say-advocates>>, consulté le 3 juillet 2019.

<sup>38</sup> ESDC, « Embaucher un travailleur temporaire dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers – Aperçu », en ligne : <<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/agricoles/agricoles-saisonniers.html>>, consulté le 3 juillet 2019.

<sup>39</sup> IRCC, « Programme pilote des gardiens ou gardiennes d'enfants en milieu familial et Programme pilote des aides familiaux à domicile : Qui peut présenter une demande », en ligne : <<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/aides-familiaux/garde-enfants-aides-familiaux-domicile/complexe-experience-admissibilite.html>>, consulté le 5 juillet 2019.

<sup>40</sup> IRCC, « Devenir un résident permanent – Aides familiaux résidents », en ligne : <<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/permis/programme-aides-familiaux/devenir-resident-permanent.html>>, consulté le 4 juillet 2019.

<sup>41</sup> ESDC, « Embaucher un travailleur temporaire dans un poste de fournisseur de soins à domicile : Exigence », en ligne : <<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/fournisseurs-soins/exigences.html>>, consulté le 4 juillet 2019.

<sup>42</sup> Salimah Valiani, *The Shift in Canadian Immigration Policy and Unheeded Lessons of the Live-in Caregiver Program*, 2009, en ligne : <<https://www.ccsf.carleton.ca/~dana/TempPermLCPFINAL.pdf>>, p. 18.

l'obligation de quitter le pays si elles se font renvoyés, le risque de ne pas trouver un nouvel employeur à temps peut signifier perdre l'accès à la résidence permanente.

Dans le cas des travailleuses domestiques, puisque celles-ci résident chez leur employeur, il n'est pas rare qu'il leur soit demandé une disponibilité continue, jusqu'en pleine nuit. Elles partagent souvent des chambres avec des jeunes enfants et ne reçoivent aucune rémunération pour leurs heures supplémentaires<sup>43</sup>.

### Davantage de dépendance ; davantage vulnérable

En plus de dépendre de leur employeur pour la validité de leur permis de travail et ainsi la légalité de leur présence en sol canadien, les travailleurs et travailleuses migrant.e.s dépendent de leur employeur à divers niveaux plus intimes, ce qui mène à davantage d'isolation.

Dans certains cas, il est de la responsabilité de l'employeur de fournir une place de résidence<sup>44</sup>. Dans le cas du PTAS, cette obligation se retrouve dans le contrat type<sup>45</sup>. Dans le cas des aides familiales, cette obligation est codifiée dans le règlement fédéral<sup>46</sup>. Ainsi, lorsque l'employeur choisi de renvoyer la travailleuse pour une légère insatisfaction plutôt que de la confronter<sup>47</sup>, non seulement l'employée doit se trouver un nouvel emploi rapidement pour ne pas perdre sa chance à une résidence permanente, mais celle-ci peut par ailleurs vraisemblablement se retrouver dans la rue.

---

<sup>43</sup> M. Dumont-Robillard, préc., note 15, p. 17.

<sup>44</sup> EDSC, « Exigences du programme pour les postes à bas salaire », en ligne : <<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrange/salaire-moyen/bas/exigences.html#h2.11>>, consulté le 4 juillet 2019.

<sup>45</sup> EDSC, « Contrat de travail pour l'embauche de travailleurs agricoles saisonniers du Mexique au Canada -2019 », préc., note 36, II, partie A.

<sup>46</sup> Art. 209.3(1)a)(iii)(B) *RIPR*.

<sup>47</sup> M. Dumont-Robillard, préc., note 15, p. 21.

Contrairement aux autres groupes de nouveaux arrivants, les travailleurs et travailleuses temporaires sont exclus des programmes d'intégration<sup>48</sup> (pour la même raison qu'ils ont l'obligation de quitter le pays<sup>49</sup> - l'objectif n'est en effet pas l'intégration). Cela signifie qu'en plus d'être isolé *de facto*, par exemple étant dans un nouveau pays et ne parlant pas la langue<sup>50</sup>, l'employeur est leur unique repère<sup>51</sup>. Entre autres, l'employeur est responsable de l'accès de ses travailleurs aux soins de santé<sup>52</sup>; les travailleurs dépendent donc de leur employeur pour l'assurance médicale, l'assurance maladie, ainsi que l'indemnisation des accidents du travail<sup>53</sup>. Plusieurs cas ont été documentés où une telle dépendance freine l'accès des travailleurs aux soins de santé<sup>54</sup>. Par exemple, dans un cas où un travailleur a souffert un grave accident avec un tracteur, il n'a pu se rendre à l'hôpital car l'employeur était absent et avait tous ses documents<sup>55</sup>. Bien qu'en théorie, les employeurs ne sont pas supposés retenir les documents des employés<sup>56</sup> le contraire est pratique commune<sup>57</sup>, ce qui accroît le contrôle des employeurs sur leurs employés.

Les employés sont par ailleurs souvent dépendants de leur employeur pour le transport. Pour ce qui est du voyage entre le pays d'origine et le pays de destination, dans le cas du PTAS ainsi que du PTET, les employeurs doivent couvrir les coûts<sup>58</sup>, puis doivent prévoir le transport de l'aéroport

---

<sup>48</sup> E. Depatie-Pelletier, préc., note 4, p. 157.

<sup>49</sup> Art. 20(1)b) et 29(2) *LIPR*.

<sup>50</sup> M. Dumont-Robillard, préc., note 15, p. 35.

<sup>51</sup> FERME Québec, « FAQ : Jusqu'à où vont les responsabilités de l'employeur à l'égard de ses travailleurs? », en ligne : <<https://www.fermequebec.ca/entreprise-producteur-agricole/#faq>>, consulté le 4 juillet 2019.

<sup>52</sup> EDSC, « Exigences du programme pour les postes à bas salaire », préc., note 44.

<sup>53</sup> IRCC, « Permis de travail : Se préparer à l'arrivée », en ligne : <<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/permis/temporaire/preparer-arrivee.html>>, consulté le 5 juillet 2019.

<sup>54</sup> E. Depatie-Pelletier, préc., note 4, p. 288-291.

<sup>55</sup> Giselle Valarezo, *Out of Necessity and Into the Fields: Migrant Farmworkers in St Remi, Quebec*, 2007, Kingston, Queen's University, p. 9.

<sup>56</sup> EDSC, « Travailleurs étrangers temporaires – Vos droits sont protégés », en ligne : <<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/droits-proteges.html>>, consulté le 5 juillet 2019.

<sup>57</sup> J. Hennebry, préc., note 26, p. 18.

<sup>58</sup> EDSC, « Embaucher un travailleur temporaire dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers : Exigences », préc., note 29; EDSC, « Exigences du programme pour les postes à bas salaire », préc., note 44.

jusqu'à la ferme<sup>59</sup>. Cela peut avoir comme premier effet un sentiment d'isolement et de dépendance, car l'étranger ne saura pas, par exemple, se rendre à la ferme, ni se déplacer. Deuxièmement, jusqu'à 50% des coûts du transport peuvent être déduits du salaire des employés<sup>60</sup>; le travailleur arrive donc avec une dette envers son employeur, ce qui peut davantage participer au déséquilibre de pouvoir.

Dans certains cas, les employés sont par ailleurs responsables du transport local des travailleurs au Canada. Cela peut mener à un manque d'accès aux supermarchés et ainsi à de la nourriture adéquate; aux pharmacies et ainsi à des médicaments; aux banques et ainsi à la possibilité d'envoyer de l'argent à leur famille; ainsi qu'aux centres de soutien aux migrants<sup>61</sup>.

## L'[in]accès des travailleurs et travailleuses migrant.e.s à une justice canadienne

Si, *de jure*, les droits des travailleurs et travailleuses migrant.e.s sont protégés par les lois<sup>62</sup>, l'exercice de ces droits est tout autre. Une telle approche, un « capabilities-based perspective », fondée sur les capacités réelles d'une personne—dans ce cas, de faire valoir ses droits—en tenant compte de ses ressources, de ses capacités internes ainsi que de son environnement externe<sup>63</sup>, semble s'imposer dans le cadre d'une analyse de l'[in]accès à la justice.

La barrière la plus importante à l'accès à la justice des travailleurs et travailleuses migrant.e.s temporaires est leur employeur et le pouvoir que tient celui-ci. Plus encore, puisque les parties

---

<sup>59</sup> FERME Québec, « FAQ : Qui doit s'occuper du transport des travailleurs? », en ligne :

<<https://www.fermequebec.ca/entreprise-producteur-agricole/#faq>>, consulté le 5 juillet 2019.

<sup>60</sup> EDSC, « Contrat de travail pour l'embauche de travailleurs agricoles saisonniers du Mexique au Canada – 2019 », préc., note 36, VII, art. 5.

<sup>61</sup> E. Depatie-Pelletier, préc., note 4, p. 281.

<sup>62</sup> FERME Québec, « FAQ Les travailleurs sont-ils protégés par les lois du Québec? », en ligne :

<<https://www.fermequebec.ca/entreprise-producteur-agricole/#faq>>, consulté le 4 juillet 2019.

<sup>63</sup> Bethany Hastie, « The Inaccessibility of Justice for Migrant Workers: A Capabilities Based Perspective », 2017, 34:2 *Windsor Yearbook of Access to Justice*, 20-39, p. 25.

impliquées sont bel et bien au courant de l'ampleur de ce pouvoir, la simple menace de son utilisation suffit pour mettre un frein aux désirs des employé.e.s, de faire valoir leurs droits.

En fait, étant donné que ce pouvoir est accordé aux employeurs par le cadre légal canadien du droit de l'immigration, il serait plus juste de dénoncer celui-ci ainsi que les politiques d'Emploi et Développement social Canada, qui formalisent la vulnérabilité des travailleurs et travailleuses temporaires.

### Information

Tel qu'en est le cas pour environ 65% de la population canadienne<sup>64</sup>, le manque d'information représente une barrière *primae fascie* à l'accès à la justice. En effet, le manque de connaissances par rapport aux droits, aux ressources disponibles, et aux mécanismes de réparation est cité comme étant une des raisons primaires pour l'abus des travailleurs et travailleuses migrant.e.s<sup>65</sup>. Cela est logique : l'on ne va pas se battre pour des droits dont on ignore l'existence. Par exemple, une travailleuse domestique qui n'avait aucun contact canadien, isolée dans la maison de son employeur, n'avait aucune manière de savoir que son contrat prévoyant un salaire de 300\$ par mois était illégal car contrevenant aux normes du salaire minimum<sup>66</sup>. Puis, considérant que certains témoignages démontrent que les travailleurs n'ont souvent même pas le temps de se faire à manger ni laver leurs vêtements<sup>67</sup>, trouver le temps de s'informer et de faire une plainte semble difficilement envisageable.

---

<sup>64</sup> Trevor CW Farrow, « What is Access to Justice? », 2014, 10:12 *Osgoode Hall Law Journal*, p. 8.

<sup>65</sup> B. Hastie, préc., note 63, p. 28-29.

<sup>66</sup> S. Valiani, préc., note 42, p. 18.

<sup>67</sup> D. Spalding, préc., note 37.

De plus, à cela peut s'ajouter la barrière linguistique<sup>68</sup>. À titre d'exemple, la page web « Comprendre ses droits – Travailleurs étrangers<sup>69</sup> » d'Immigration et citoyenneté Canada, n'est offert qu'en Français et en Anglais<sup>70</sup>.

Dans les cas où la place de résidence est contrôlée par l'employeur, celui-ci peut empêcher des visites par des personnes qui pourrait informer les travailleurs de leurs droits<sup>71</sup>, limitant par ailleurs l'accès à l'information.

### Isolement / Contrôle des communications

Si une connaissance de ses droits et du système légal est importante, ce n'est pas suffisant pour l'exercice de ses droits. Tel que documenté, les travailleurs et travailleuses migrant.e.s ont trop souvent une impossibilité de communiquer avec qui que ce soit pour se plaindre en cas d'abus, par exemple lorsque l'employeur interdit aux travailleurs de quitter la propriété<sup>72</sup>. Cela est notamment possible en raison du contrôle du lieu de résidence des travailleurs :

« Margarita was not allowed to talk with anyone who lived in Canada or to make any phone calls. Her employers hid the fact that she lived and worked in their home. They did not allow her to go outside the house at any time nor give her permission to pen [sic] the door if anyone came to the house. [...] Totally isolated from the rest of the world, Margarita was finally able to write a letter to an immigrant from her country of origin who lived in

<sup>68</sup> B. Hastie, préc., note 63, p. 28 et 29.

<sup>69</sup> En ligne : <<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/permis/temporaire/apres-avoir-presenter-demande-etapes-suivantes/comprendre-droits-travailleurs-etrangers.html>>, consulté le 5 juillet 2019.

<sup>70</sup> Au contraire, la publication « Travailleurs étrangers : Renseignez-vous sur vos droits » d'Emploi et Développement social Canada est offerte également en Hindi, Coréen, Chinois-simplifié, Espagnol, Tagalog et Thaïlandais – en ligne : <<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/droits-protectes.html>>, consulté le 5 juillet 2019.

<sup>71</sup> Linamar Campos-Flores, *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*, 2012, présenté lors du séminaire : Constat de la CDPDJ : Récents développements dans la recherche sur le préjudice systémique subi par les travailleuses et travailleurs migrants au Québec, en ligne : <[http://s3.amazonaws.com/migrants\\_heroku\\_production/datas/1908/Campos-Flores\\_2012\\_WP\\_4\\_original.pdf?1426358206](http://s3.amazonaws.com/migrants_heroku_production/datas/1908/Campos-Flores_2012_WP_4_original.pdf?1426358206)>, consulté le 5 juillet 2019, p. 28.

<sup>72</sup> Kerry L. Preibisch, « Migrant Agricultural Workers and Processes of Social Inclusion in Rural Canada: Encuentros and Desencuentros », 2004, 29:57-58, *Canadian Journal of Latin American and Caribbean Studies*, 203-239, p. 212.

Toronto. This person subsequently contacted INTERCEDE. An INTERCEDE counselor called the employer's home but, instead of being allowed to speak to Margarita, the counselor was bombarded with questions by the suspicious employer who demanded to know the reason for the call and how their phone number was obtained.<sup>73</sup> »

### Craines (fondées)

Dans les cas où les travailleurs et travailleuses sont en fait informé.e.s, ceux-ci se poseront la question à savoir si prendre le risque d'entamer des procédures vaudra la peine :

« une analyse « avantages/inconvénients » aboutit pratiquement toujours à ne pas vouloir risquer de perdre leur emploi, d'être renvoyées dans leur pays [...] et, ultimement, [dans le cas des travailleuses domestiques] de se voir refuser la possibilité de demander la résidence permanente<sup>74</sup> ».

Voilà que la dépendance des travailleurs et travailleuses sur leur employeur—formalisée par un permis de travail lié et/ou par une voie d'accès à la résidence permanente liée aux heures de travail—représente la barrière la plus importante à l'accès à la justice. En effet, les travailleurs et travailleuses vont systématiquement se plier à toutes les demandes de leur employeur<sup>75</sup>.

La peur d'être renvoyé et/ou ne pas être rappelé l'année suivante est un thème récurrent : « “We keep silent because we are afraid of what will happen,” she said. “We all have to make a big sacrifice to come to Canada and work and sometimes we are treated as slaves.”<sup>76</sup> » Plusieurs travailleurs souffriront même des blessures sans s'en plaindre, par peur de représailles:

« « Je ramassais des framboises. J'ai glissé et j'ai senti une forte douleur dans mon genou. Je ne l'ai pas dit à personne parce que je ne voulais pas perdre de travail. J'ai continué à travailler le jour suivant. Je sentais que mon genou s'inflamait [sic]. Au troisième jour, je ne pouvais pas plier mon genou pour me pencher, mais j'ai travaillé quand même. [...] On sent la pression. On a peur. [...] Si on perd ça, on perd tout. » (travailleur migrant #17).<sup>77</sup> » [nos soulignements]

<sup>73</sup> S. Valiani, préc., note 42, p. 17.

<sup>74</sup> M. Dumont-Robillard, préc., note 15, p. 52.

<sup>75</sup> E. Depatie-Pelletier, préc., note 4, p. 83.

<sup>76</sup> D. Spalding, préc., note 42.

<sup>77</sup> Maxime Amar et al., *Rapport de recherche-évaluation : les travailleurs agricoles migrants mexicains et guatémaltèques de l'Île d'Orléans : Portrait des besoins de santé, de l'accessibilité et des trajectoires d'utilisation des services de santé*, 2009, Québec, Centre de santé et de services sociaux de la Vieille-Capitale – Centre affilié

Similairement, la voie d'accès à la résidence permanente représente une « carotte » : « that's also incentive to stay with employers who are abusive because they want to finish the requirements of the program so they can apply for permanent residency<sup>78</sup> »[nos soulignements]. Par exemple, une travailleuse domestique qui avait les ressources pour se plaindre et savait qu'elle pouvait quitter son employeur a décidé de ne pas le faire, car il ne lui restait que deux mois avant d'atteindre les 24 mois requis pour la demande de résidence permanente<sup>79</sup>.

### Menaces, intimidation

Dans les cas où les travailleurs et travailleuses ne feront pas l'analyse « avantages/inconvénients » par eux-mêmes et envisageront de se plaindre ou s'organiser, les employeurs les rappelleront vite à l'ordre.

En effet, dans le cas des travailleuses domestiques, les employeurs utilisent la menace de l'accès à la résidence permanente, par exemple pour pousser les employées à travailler plus fort, ou encore comme réponse à une préoccupation par rapport aux conditions de travail<sup>80</sup>. Dans le cas des travailleurs agricoles, les employeurs menacent de faire rapatrier : « We are always afraid of repatriation. The employers try to keep us intimidated, afraid of being sent home<sup>81</sup>. »

---

universitaire, en ligne :

<[http://s3.amazonaws.com/migrants\\_heroku\\_production/datas/1480/Amar\\_\\_M.\\_et\\_als\\_\\_Mai\\_2009\\_\\_80\\_p.\\_original.pdf?1394117783](http://s3.amazonaws.com/migrants_heroku_production/datas/1480/Amar__M._et_als__Mai_2009__80_p._original.pdf?1394117783)>, consulté le 4 juillet 2019, p. 22.

<sup>78</sup> Elizabeth McSheffrey, « Migrant workers call on Trudeau to reform Temporary Foreign Worker Program », 10 mars 2016, *Canada's National Observer*, en ligne : <<https://www.nationalobserver.com/2016/03/10/news/migrant-workers-call-trudeau-reform-temporary-foreign-worker-program>>, consulté le 7 juillet 2019.

<sup>79</sup> Sedef Arat-Koc et Fely O. Villasin, *Caregivers Break the Silence*, 2001, Toronto, Intercede, p. 41.

<sup>80</sup> UFCW Canada, *Report on the Status of Migrant Workers in Canada 2011*, 2011, en ligne : <<http://www.ufcw.ca/templates/ufcwcanada/images/Report-on-The-Status-of-Migrant-Workers-in-Canada-2011.pdf>>, consulté le 4 juillet 2019, p. 36.

<sup>81</sup> Jenna Hennebry, Kerry Preibisch et al., *Health across Borders – Health Status, Risks and Care among Transnational Migrant Farm Workers in Ontario*, 2008, CERIS Ontario Metropolis Centre, en ligne : <[http://ceris.ca/wp-content/uploads/virtual-library/Hennebry\\_et\\_al\\_2008.pdf](http://ceris.ca/wp-content/uploads/virtual-library/Hennebry_et_al_2008.pdf)>, p. 24.



Un autre exemple : en 2009, le United Food and Commercial Workers (UFCW) faisait une campagne de syndicalisation. Cependant, lorsque des travailleurs agricoles en Colombie-Britannique se sont syndiqués, la ferme Greenway, le Western Agriculture Labour Initiative<sup>82</sup> ainsi que le British Columbia Agricultural Council<sup>83</sup> ont demandé au BC Labour Relations Board d'annuler la certification, plaidant entre autres que les travailleurs migrants ne pouvaient pas se syndiquer car le *Labour Relations Code*<sup>84</sup> ne s'appliquait pas à eux; que le PTAS protège suffisamment leurs droits. Le BC Labour Relations Board a rejeté ces arguments et a décidé que les personnes travaillant sous le PTAS ont effectivement le droit de se syndiquer—c'était une victoire. Pourtant, la journée même, les travailleurs de la ferme Greenway ont décertifié eux-mêmes leur syndicat, à la suite d'intimidation de la part d'un ami du propriétaire de la ferme. Similairement, en parallèle avec la campagne du UFCW, le consul Mexicain aurait prétendument visité plusieurs fermes pour rencontrer les travailleurs migrants et les prévenir que s'ils étaient en faveur de la syndicalisation, ils risqueraient de ne plus être admis au programme les années suivantes<sup>85</sup>.

Cette barrière est à la fois interne—la peur subjective de l'employé—ainsi qu'externe—la structure même du cadre légal de l'immigration temporaire. Cependant, l'on ne peut croire qu'en informant les travailleurs et travailleuses de leurs droits, cela contribuerait à amoindrir leurs peurs. Effectivement, le problème plus fondamental est que leurs peurs sont effectivement fondées. Tel

---

<sup>82</sup> Selon leur site web : “The WALI Labour Committee is committee is comprised of producers appointed by sector organizations to ensure direct farmer input when discussing concerns, priorities and solutions with government agencies and other stakeholders” – « WALI Labour Committee », en ligne: <<https://walicanada.ca/aboutwali/labourcommittee/>>, consulté le 4 juillet 2019.

<sup>83</sup> Selon leur site web : “BCAC [acts] on behalf of BC farmers and ranchers, advocating for their best interests on government issues and enhancing the effectiveness of our various programs and initiatives.” – « Our Members », en ligne: <<https://bcac.ca/about-us/members/>>, consulté le 4 juillet 2019.

<sup>84</sup> RSBC 1996, c 244.

<sup>85</sup> Robert Russo, « Temporarily Unchained: The Drive to Unionize Foreign Seasonal Agricultural Workers in Canada -- A Comment on Greenway Farms and UFCW », 2011, 169 *BC Studies* 131-141, p. 120, 128-136.

que démontré ci-haut, le permis de travail lié à un seul employeur crée un déséquilibre de pouvoir dans la relation de travail<sup>86</sup>. Si les menaces de la part des employeurs fonctionnent, c'est qu'ils ont effectivement le pouvoir de les mener à bout. L'employé doit donc mettre en balance l'affirmation de ses droits contre la possibilité de gagner sa vie; non seulement risque-t-il d'être renvoyé dans son pays d'origine, (dans le cas du PTAS, l'employeur peut congédier le travailleur « s'il ne remplit pas les obligations stipulées en vertu du [...] contrat, refuse de travailler ou pour toute autre raison valable<sup>87</sup> ») mais il risque par ailleurs ne plus pouvoir participer au programme<sup>88</sup>. En effet, si un employeur apprend qu'un de ses employés cherche à dénoncer des conditions de travail abusives, il n'a qu'à le renvoyer; dans le cas du PTAS, le travailleur sera obligé de quitter le pays. Ce n'est pas que théorique ; plusieurs études<sup>89</sup> rapportent des cas de personnes ayant été rapatriées pour avoir fait des plaintes<sup>90</sup>, ou même pour avoir demandé de meilleures conditions<sup>91</sup>, par exemple par rapport au logement ou aux conditions de travail. Les travailleurs ont donc raison de craindre de perdre leur emploi :

« they had gone to complain about excessive work hours to the Migrant Workers' Alliance office. The employer found out about it and punished the workers, first, by suspending them for three days, and then, by giving them very few hours in the following days, and finally by sending all of them back to Mexico<sup>92</sup>. »

---

<sup>86</sup> B. Hastie, préc., note 63, p. 32.

<sup>87</sup> EDSC, « Contrat de travail pour l'embauche de travailleurs agricoles saisonniers du Mexique au Canada - 2019 », préc., note 36, X art. 2.

<sup>88</sup> B. Hastie, préc., note 63, p. 33.

<sup>89</sup> E. Depatie-Pelletier, préc., note 4, p. 276.

<sup>90</sup> K. Preibisch, préc., note 72.

<sup>91</sup> Adriana Paz Ramirez, *Embodying and resisting labour apartheid: Racism and Mexican farm workers in Canada's seasonal agricultural workers program*, 2013, Vancouver, University of British Columbia, p. 78.

<sup>92</sup> Tanya Basok, Danièle Bélanger et Eloy Rivas, *Choosing to Become Unauthorized : A Case Study of Mexican and Central American Migrant Farm Workers in Leamington – Final Report to CERIS – The Ontario Metropolis Centre*, 2013, en ligne: <[http://s3.amazonaws.com/migrants\\_heroku\\_production/datas/639/Final-Report-Basok\\_original.pdf?1366223290](http://s3.amazonaws.com/migrants_heroku_production/datas/639/Final-Report-Basok_original.pdf?1366223290)>, p. 9.

## Représentation

Les gouvernements des pays d'origines des travailleurs ont également un rôle à jouer, notamment dans le cadre du PTAS; ils jouent le rôle de recruteurs<sup>93</sup>. Cela se traduit en un rôle double : d'un côté, ils représentent les droits de leurs nationaux; d'un autre côté, ils défendent les intérêts de leur pays, ce qui implique de maintenir la place de leur pays dans le marché. Puisque les employeurs peuvent changer les pays d'origine à leur guise, les représentants gouvernementaux ont intérêt à garder les employeurs canadiens satisfaits<sup>94</sup>. Le droit des travailleurs à une représentation équitable est donc brimé, car ce n'est pas leurs intérêts que leurs représentants ont à cœur. La preuve documentaire démontre effectivement que les consuls préfèrent soit renvoyer les travailleurs, soit les pénaliser en ne leur permettant pas de participer au programme l'année suivante—et ce, même lorsqu'ils ont droit à une compensation pour accident de travail<sup>95</sup>, lorsque les conditions de travail et de vie sont déplorables<sup>96</sup>, ou même lorsqu'il y a abus physique de la part de l'employeur<sup>97</sup>. Les représentants gouvernementaux participent donc au « disempowerment » des travailleurs, dans une relation de pouvoir déjà déséquilibrée<sup>98</sup>.

Par ailleurs, s'il a été documenté que les citoyens canadiens considèrent que l'accès au système de justice « comes down to class<sup>99</sup> », il n'est pas surprenant que la nature oppressive des États dont sont originaires les travailleurs temporaires ont également un effet sur leur perception du système

---

<sup>93</sup> EDSC, « Contrat de travail pour l'embauche de travailleurs agricoles saisonniers du Mexique au Canada - 2019 », préc., note 36, I art. 1; E. Depatie-Pelletier, préc., note 4, p. 116.

<sup>94</sup> K. Preibisch, préc., note 72, p. 212-213.

<sup>95</sup> T. Basok, D. Bélanger et E. Rivas, préc., note 92, p. 10.

<sup>96</sup> T. Basok, préc., note 28; A. Paz Ramirez, préc., note 91, p. 78.

<sup>97</sup> T. Basok, D. Bélanger et E. Rivas, préc., note 92, p. 11.

<sup>98</sup> A. Paz Ramirez, préc., note 91, p. 80.

<sup>99</sup> T. CW Farrow, préc., note 64, p. 19.

et sur leur décision d'entamer ou non des plaintes ou des poursuites<sup>100</sup>, surtout lorsqu'ils se font menacer non pas seulement par leur employeur, mais aussi par leur représentant gouvernemental.

### L'accès à la justice : un droit fondamental

Selon la Cour suprême du Canada, l'accès aux tribunaux est un aspect essentiel de la primauté du droit<sup>101</sup>; la compétence inhérente des Cours supérieures a été élaborée par la jurisprudence pour éviter que des justiciables se retrouvent sans recours<sup>102</sup>. Or, lorsqu'un travailleur temporaire dont le permis de travail est lié à un employeur se fait renvoyer par celui-ci, il se retrouve dans l'obligation de quitter le pays et ce, sans recours. Si ce ne sont pas toutes les décisions de la Commission de l'immigration et du statut de réfugié (CISR) qui sont susceptibles d'appel<sup>103</sup>, l'autorisation d'un contrôle judiciaire par la Cour fédérale peut toujours être demandée<sup>104</sup>, sous certaines conditions de forme<sup>105</sup> bien sûr. Au contraire, la décision d'un employeur de renvoyer son employé pour « toute [...] raison valable<sup>106</sup> » n'est susceptible d'aucune révision judiciaire; les travailleurs se retrouvent sans aucun recours—réalité qui va à l'encontre du principe de la compétence inhérente des Cours supérieures et de la primauté du droit. Il devrait y avoir un mécanisme permettant aux travailleurs de faire réviser la décision, ou de la porter en appel, par exemple devant les tribunaux administratifs du travail. Un comité mixte avec la Section de l'immigration de la CISR pourrait également être envisageable.

---

<sup>100</sup> A. Paz Ramirez, préc., note 91, p. 79 et 80.

<sup>101</sup> *Terre-Neuve (Procureur général) c. N.A.P.E.*, [1988] 2 R.C.S. 204, par 15; *B.C.G.E.U. c. British Columbia (Procureur général)*, [1988] 2 R.C.S. 214, par. 25.

<sup>102</sup> *Fraternité des préposés à l'entretien des voies -- Fédération du réseau Canadien Pacifique c. Canadien Pacifique Ltée*, [1996] 2 R.C.S. 495, par. 8.

<sup>103</sup> Art. 110(2) *LIPR*.

<sup>104</sup> Art. 72(1) *LIPR*.

<sup>105</sup> Art. 72(2) *LIPR*.

<sup>106</sup> EDSC, « Contrat de travail pour l'embauche de travailleurs agricoles saisonniers du Mexique au Canada - 2019 », préc., note 36, X art. 2.

### Un intermédiaire indépendant

Tel que démontré, les consuls sont coincés entre les intérêts de leurs nationaux et les intérêts de leur pays, et ce sont ces derniers qui finissent par prendre le dessus. Il faudrait donc un organisme indépendant pour faire la liaison entre les travailleurs, les employeurs et les gouvernements. Peut-être serait-il envisageable de créer une commission pour les travailleurs et travailleuses migrant.e.s tel que la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, qui assure la mise en œuvre de certaines lois de protection<sup>107</sup> de manière indépendante<sup>108</sup>.

### Des inspections surprises sans punir les travailleurs

Des inspections se font auprès des employeurs pour assurer qu'ils respectent la loi. Cela est important car l'accès à la justice nécessite des formes proactives d'application des droits<sup>109</sup>. Or, une des conséquences possible d'une inspection est la révocation du EIMT<sup>110</sup>, ce qui engendre la révocation des permis de travail<sup>111</sup>; une telle conséquence, néfaste pour les travailleurs, ne devrait pas avoir lieu. Par ailleurs, bien qu'en théorie, certaines inspections ont lieu sans préavis<sup>112</sup>, certains témoignages indiquent une expérience contraire, ce qui permet aux employeurs de « masquer » les conditions réelles. Plus d'inspections « surprises » semblent donc nécessaire.

---

<sup>107</sup> Tels la *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ c C-12 et la *Loi sur la protection de la jeunesse*, RLRQ c P-34.1.

<sup>108</sup> CDPDJ, « Origine et mission », en ligne : <<http://www.cdpdj.qc.ca/fr/commission/Pages/default.aspx>>, consulté le 6 juillet 2019.

<sup>109</sup> B. Hastie, préc., note 63, p. 26.

<sup>110</sup> EDSC, « Temporary Foreign Worker Program compliance », en ligne : <<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/employer-compliance.html#h2.1-h3.4>>, consulté le 4 juillet 2019.

<sup>111</sup> EDSC, « Conformité au Programme des travailleurs étrangers temporaires », préc., note 23.

<sup>112</sup> *Id.*

### Une solution préventive plutôt que curative

Pour ce qui est de la défense des droits à posteriori—c'est-à-dire à la suite d'une violation de ceux-ci—le gouvernement libéral a mis en application, cette année, une nouvelle politique permettant aux travailleurs et travailleuses abusé.e.s d'appliquer pour un permis ouvert—soit, un permis qui n'est pas lié à un seul employeur<sup>113</sup>. En effet, quelqu'un qui aurait un permis de travail lié à un employeur et qui serait victime de violence ou qui risquerait de l'être dans le cadre de leur emploi pourrait présenter une demande en ligne, et ce, sans frais. L'initiative est sans doute mieux que rien. Or, elle paraît insuffisante et inadéquate car elle ignore la nature même de la situation dans laquelle se trouve les personnes qui en auraient besoin. Premièrement : « Si vous êtes victime de violence ou risquez de l'être » démontre un décalage avec la réalité : tous et toutes les travailleurs et travailleuses lié.e.s à un employeur sont à risque d'abus, tel que le démontre la littérature abondante sur le sujet. Deuxièmement : les témoignages prouvent qu'un des problèmes majeurs est l'isolation et le contrôle total. Une personne dans une situation abusive risque donc fortement de ne pas « avoir accès à un numériseur ou un appareil photo pour faire des copies électroniques de [leurs] documents ». En permettant aux victimes d'abus d'avoir accès (temporairement) à un permis ouvert, le gouvernement admet que telle est la solution. Cela devrait donc être la norme plutôt que l'exception.

Une telle admission a également été faite dans le cadre des aides familiaux, tel que discuté plus haut. L'expérience du Royaume-Uni démontre en effet une corrélation claire entre l'ouverture des

---

<sup>113</sup> IRCC, « Travailleurs étrangers vulnérables victimes de violence », en ligne : <<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/permis/temporaire/travailleurs-vulnerables.html>>, consulté le 3 juillet 2019.

permis, limités aux secteurs plutôt qu'aux employeurs, d'une part, et une diminution des cas d'abus et d'exploitation<sup>114</sup>, ainsi qu'une augmentation des poursuites à l'encontre des employeurs abusifs<sup>115</sup>, d'autre part. Les poursuites sont importantes non seulement pour la revendications des droits des travailleuses, mais par ailleurs pour dissuader les employeurs d'agir de manière illicite<sup>116</sup>.

Puis, le gouvernement offre également un outil en ligne pour signaler un abus<sup>117</sup>. Les restrictions à l'utilisation de cet outil demeurent cependant largement les mêmes : un travailleur isolé n'a pas forcément accès à un ordinateur. Par ailleurs, à la suite de l'analyse coûts-bénéfices, tel que démontré par les citations, il y a de forte chances que l'employé choisisse de rester dans une situation d'exploitation, plutôt que de risquer de perdre son emploi, ou de ne plus être rappelé les années subséquentes. En d'autres mots : « The complaints-driven system is not one where migrant workers have an “effective voice.”<sup>118</sup> ».

### Permis ouverts

Les permis sectoriels des aides familiaux sont un début important. Cependant, tel que démontré, l'accès à la résidence permanente étant toujours dépendant de l'employeur, les travailleuses ont toujours une raison de rester dans une situation abusive. Le fait que le temps maximal dans lequel

---

<sup>114</sup> Mumtaz Lalani, *Ending the Abuse: Policies that work to protect migrant domestic workers*, 2011, Kalayaan, en ligne: <<http://www.kalayaan.org.uk/documents/Kalayaan%20Report%20final.pdf>>, consulté le 2 juillet 2019, p. 13.

<sup>115</sup> *Id.*, p. 15.

<sup>116</sup> *Id.*

<sup>117</sup> EDSC, « Signaler une fraude ou un usage abusif relatif au Programme des travailleurs étrangers temporaires », en ligne : <<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/fraude.html>>, consulté le 3 juillet 2019.

<sup>118</sup> B. Hastie, préc., note 63, p. 35.

les 24 mois d'expérience doivent être acquis soit désormais réduit à 3 ans est donc un point négatif; le créneau horaire devrait plutôt être augmenté.

La solution est donc aussi directe que le problème : aucun travailleur ne devrait être forcé de choisir entre rester avec un employeur abusif ou quitter le pays; aucun travailleur ne devrait être lié à un seul employeur. Le gouvernement devrait abolir les permis de travail liés à un employeur donné et offrir un permis ouvert à tous et à toutes.



## Bibliographie

### Lois et règlements

*Charte des droits et libertés de la personne.* RLRQ c C-12.

*Loi sur la protection de la jeunesse.* RLRQ c P-34.1.

*Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés.* L.C. 2001. c. 27.

*Loi sur les normes du travail.* RLRQ c N-1.1.

*Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés.* DORS/2002-227.

### Jurisprudence

*B.C.G.E.U. c. British Columbia (Procureur général).* [1988] 2 R.C.S. 214.

*Fraser v. Canada (Attorney General).* [2005] O.J. No. 5580.

*Fraternité des préposés à l'entretien des voies -- Fédération du réseau Canadien Pacifique c. Canadien Pacifique Ltée.* [1996] 2 R.C.S. 495.

*Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan.* 2015 CSC 4.

*Terre-Neuve (Procureur général) c. N.A.P.E.* [1988] 2 R.C.S. 204.

### Rapports

AMAR, Maxime et al. *Rapport de recherche-évaluation : les travailleurs agricoles migrants mexicains et guatémaltèques de l'Île d'Orléans : Portrait des besoins de santé, de l'accessibilité et des trajectoires d'utilisation des services de santé.* 2009. Québec : Centre de santé et de services sociaux de la Vieille-Capitale – Centre affilié universitaire. En ligne :  
<[http://s3.amazonaws.com/migrants\\_heroku\\_production/datas/1480/Amar\\_M\\_et\\_als\\_Mai\\_2009\\_80\\_p\\_original.pdf?1394117783](http://s3.amazonaws.com/migrants_heroku_production/datas/1480/Amar_M_et_als_Mai_2009_80_p_original.pdf?1394117783)>.

BASOK, Tanya; BÉLANGER, Danièle et RIVAS, Eloy. *Choosing to Become Unauthorized : A Case Study of Mexican and Central American Migrant Farm Workers in Leamington.* CERIS – The Ontario Metropolis Centre. 2013. En ligne:  
<[http://s3.amazonaws.com/migrants\\_heroku\\_production/datas/639/Final-Report-Basok\\_original.pdf?1366223290](http://s3.amazonaws.com/migrants_heroku_production/datas/639/Final-Report-Basok_original.pdf?1366223290)>.

CAMPOS-FLORES, Linamar. *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.* 2012. Constat de la CDPDJ : Récents développements dans la recherche sur le préjudice systémique subi par les travailleuses et travailleurs migrants au Québec. En ligne :  
<[http://s3.amazonaws.com/migrants\\_heroku\\_production/datas/1908/Campos-Flores\\_2012\\_WP\\_4\\_original.pdf?1426358206](http://s3.amazonaws.com/migrants_heroku_production/datas/1908/Campos-Flores_2012_WP_4_original.pdf?1426358206)>.

GOUVERNEMENT DU CANADA. « Faits et chiffres 2017 - Aperçu de l'immigration – Résidents temporaires » (Titulaires de permis de travail du Programme des travailleurs étrangers

temporaires ayant un ou plusieurs permis valides pendant l'année civile, selon le programme, de 2008 à 2017). En ligne : <<https://ouvert.canada.ca/data/fr/dataset/2bf9f856-20fe-4644-bf74-c8e45b3d94bd>>.

« Faits et chiffres 2017 - Aperçu de l'immigration – Résidents temporaires » (Titulaires de permis de travail du Programme des travailleurs étrangers temporaires ayant un ou plusieurs permis valides pendant l'année civile, selon le sexe, de 1997 à 2017). En ligne : <<https://ouvert.canada.ca/data/fr/dataset/2bf9f856-20fe-4644-bf74-c8e45b3d94bd>>.

HENNEBRY, Jenna. *Permanently Temporary?* 2012. No 26. Institute for Research on Public Policy. En ligne: <<https://irpp.org/wp-content/uploads/assets/research/diversity-immigration-and-integration/permanently-temporary/IRPP-Study-no26.pdf>>.

HENNEBRY, Jenna; PREIBISCH, Kerry et al. *Health across Borders – Health Status, Risks and Care among Transnational Migrant Farm Workers in Ontario*. 2008. CERIS Ontario Metropolis Centre. En ligne: <[http://ceris.ca/wp-content/uploads/virtual-library/Hennebry\\_et\\_al\\_2008.pdf](http://ceris.ca/wp-content/uploads/virtual-library/Hennebry_et_al_2008.pdf)>.

Lalani, Mumtaz. *Ending the Abuse: Policies that work to protect migrant domestic workers*. 2011. Kalayaan. En ligne: <<http://www.kalayaan.org.uk/documents/Kalayaan%20Report%20final.pdf>>.

MIGRANT FORUM IN ASIA. *Reform of the Kafala (Sponsorship) System*. En ligne: <<https://www.ilo.org/dyn/migpractice/docs/132/PB2.pdf>>.

UFCW CANADA. *Report on the Status of Migrant Workers in Canada 2011*. 2011. En ligne : <<http://www.ufcw.ca/templates/ufcwcanada/images/Report-on-The-Status-of-Migrant-Workers-in-Canada-2011.pdf>>.

VALIANI, Salimah. *The Shift in Canadian Immigration Policy and Unheeded Lessons of the Live-in Caregiver Program*. 2009. En ligne : <<https://www.ccsf.carleton.ca/~dana/TempPermLCPFINAL.pdf>>.

#### Thèses et mémoires

DEPATIE-PELLETIER, Eugénie. *Labour Migration Program Declared a "Modern Form of Slavery" under Constitutional Review: Employer-Tying Measure's Impact vs Mythical "Harm Reduction" Policies*. 2018. Montréal: Université de Montréal.

DUMONT-ROBILLARD, Myriam. *L'accès à la justice pour les travailleuses domestiques migrantes : une illusion?* 2014. Montréal : Les éditions Thémis.

PAZ RAMIREZ, Adriana. *Embodying and resisting labour apartheid: Racism and Mexican farm workers in Canada's seasonal agricultural workers program*. 2013. Vancouver: University of British Columbia.

VALAREZO, Giselle. *Out of Necessity and Into the Fields: Migrant Farmworkers in St Remi, Quebec*. 2007. Kingston: Queen's University.

#### Monographies

ARAT-KOC, Sedef et VILLASIN, Fely O. *Caregivers Break the Silence*. 2001. Toronto: Intercede.

BASOK, Tanya. *Tortillas and Tomatoes: Transmigrant Mexican Harvesters in Canada*. 2002. Québec: McGill University Press.

#### Articles de journal

FARROW, Trevor CW. « What is Access to Justice? ». 2014. Vol 10, no 12. *Osgoode Hall Law Journal*.

HASTIE, Bethany. « The Inaccessibility of Justice for Migrant Workers: A Capabilities Based Perspective ». 2017. Vol 34, no 2. *Windsor Yearbook of Access to Justice*. 20-39.

PREIBISCH, Kerry L. « Migrant Agricultural Workers and Processes of Social Inclusion in Rural Canada: *Encuentros and Desencuentros* ». 2004. Vol 29, no 57-58. *Canadian Journal of Latin American and Caribbean Studies*. 203-239.

RUSSO, Robert. « Temporarily Unchained: The Drive to Unionize Foreign Seasonal Agricultural Workers in Canada -- A Comment on Greenway Farms and UFCW ». 2011. Vol 169. *BC Studies*. 131-141.

VALAREZO, Giselle. « Offloading Migration Management: The Institutionalized Authority of Non-State Agencies over the Guatemalan Temporary Agricultural Worker to Canada Project ». 2015. Vol 16, no 3. *Int. Migration & Integration*. 661-677.

#### Articles de presse

MCSHEFFREY, Elizabeth. « Migrant workers call on Trudeau to reform Temporary Foreign Worker Program ». 10 mars 2016. *Canada's National Observer*. En ligne : <<https://www.nationalobserver.com/2016/03/10/news/migrant-workers-call-trudeau-reform-temporary-foreign-worker-program>>.

SPALDING, Derek. « Provincial labour laws allow foreign workers to be treated like slaves, say advocates ». 6 juillet 2015. *Windsor Star*. En ligne : <<https://windsorstar.com/news/provincial-labour-laws-allow-foreign-workers-to-be-treated-like-slaves-say-advocates>>.

#### Pages web

BCAC. « Our Members ». En ligne : <<https://bcac.ca/about-us/members/>>.

CDPDJ. « Origine et mission ». En ligne : <<http://www.cdpdj.qc.ca/fr/commission/Pages/default.aspx>>.

EDSC. « Conformité au Programme des travailleurs étrangers temporaires ». En ligne : <<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/conformite-employeurs.html>>.

« Contrat de travail pour l'embauche de travailleurs agricoles saisonniers des Antilles (États membres du Commonwealth) au Canada – 2019 ». En ligne : <<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/agricoles/agricoles-saisonniers/demande/antilles.html#h2.2>>.

« Contrat de travail pour l'embauche de travailleurs agricoles saisonniers du Mexique au Canada - 2019 ». En ligne : <<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement->

[social/services/travailleurs-etrangers/agricoles/agricoles-saisonniers/demande/mexique.html](https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/agricoles/agricoles-saisonniers/demande/mexique.html)>.

« Embaucher un travailleur temporaire dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers – Aperçu ». En ligne : <<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/agricoles/agricoles-saisonniers.html>>.

« Embaucher un travailleur temporaire dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers : Exigences ». En ligne : <<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/agricoles/agricoles-saisonniers/exigence.html>>.

« Embaucher un travailleur temporaire dans un poste de fournisseur de soins à domicile : Exigence ». En ligne : <<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/fournisseurs-soins/exigences.html>>.

« Exigences du programme pour les postes à bas salaire ». En ligne : <<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/salaire-moyen/bas/exigences.html#h2.11>>.

« Signaler une fraude ou un usage abusif relatif au Programme des travailleurs étrangers temporaires ». En ligne : <<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/fraude.html>>.

« Temporary Foreign Worker Program compliance ». En ligne : <<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/employer-compliance.html#h2.1-h3.4>>.

« Travailleurs étrangers : Renseignez-vous sur vos droits ». En ligne : <<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/droits-proteges.html>>.

« Travailleurs étrangers temporaires – Vos droits sont protégés ». En ligne : <<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/droits-proteges.html>>.

ÉDUCALOI. « Les normes du travail au Québec ». En ligne : <<https://www.educaloi.qc.ca/capsules/les-normes-du-travail-au-quebec>>.

FERME QUÉBEC. « FAQ : Jusqu’où vont les responsabilités de l’employeur à l’égard de ses travailleurs? ». En ligne : <<https://www.fermequebec.ca/entreprise-producteur-agricole/#faq>>.

« FAQ : Les travailleurs sont-ils protégés par les lois du Québec? ». En ligne : <<https://www.fermequebec.ca/entreprise-producteur-agricole/#faq>>.

« FAQ : Qui doit s’occuper du transport des travailleurs? ». En ligne : <<https://www.fermequebec.ca/entreprise-producteur-agricole/#faq>>.

FOREIGN AGRICULTURAL RESOURCE MANAGEMENT SERVICES. « How to apply ». En ligne : <<http://farmsontario.ca/application.php>>.

IRCC. « Aides Familiaux ». En ligne : <<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/aides-familiaux.html>>.

« Comprendre ses droits – Travailleurs étrangers ». En ligne : <<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/permis/temporaire/apres-avoir-presenter-demande-etapes-sui-vantes/comprendre-droits-travailleurs-etrangers.html>>.

« Conditions and validity period on work permits (temporary workers) ». En ligne : <<https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/corporate/publications-manuals/operational-bulletins-manuals/temporary-residents/foreign-workers/eligibility/eligibility-admissibility-conditions-including-validity-period.html>>.

« Devenir un résident permanent – Aides familiaux résidents ». En ligne : <<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/permis/programme-aides-familiaux/devenir-resident-permanent.html>>.

« Embaucher un travailleur temporaire dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires ». En ligne : <<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/embaucher-travailleur-etran-ger/temporaire/programme-travailleurs-etrangers-temporaires.html>>.

« Embaucher un travailleur temporaire dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers – Présenter une demande d'EIMT ». En ligne : <<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etran-ger/agricoles/agricoles-saisonniers/demande.html>>.

« Programme pilote des gardiens ou gardiennes d'enfants en milieu familial et Programme pilote des aides familiaux à domicile : Qui peut présenter une demande ». En ligne : <<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/aides-familiaux/garde-enfants-aides-familiaux-domicile/compte-experience-admissibilite.html>>.

« Notes d'allocation pour l'honorable Ahmed Hussen, ministre de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté : Annonce concernant les aides familiaux ». En ligne : <<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/2019/06/notes-dallocation-pour-lhonorable-ahmed-hussen-ministre-de-limmigration-des-refugies-et-de-la-citoyennete--annonce-concernant-les-aides-familiaux.html>>.

« Permis de travail : Se préparer à l'arrivée ». En ligne : <<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/permis/temporaire/preparer-arrivee.html>>.

« Travailleurs agricoles – Travailler temporairement au Canada ». En ligne : <<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/permis/travailleurs-agricoles-travailler-temporairement.html>>.

« Travailleurs étrangers vulnérables victimes de violence ». En ligne : <<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/permis/temporaire/travailleurs-vulnerables.html>>.

WALI CANADA. « WALI Labour Committee ». En ligne:  
<<https://walicanada.ca/aboutwali/labourcommittee/>>.