

Réponse Conjointe au Questionnaire sur la traite de personnes

Association pour la Défense des Droits du Personnel Domestique de maison et de ferme (ADDPD)
Services Étoile Filante (SEF)

Introduction

En tant que membre du plan stratégique national pour combattre la traite de personnes, mise en œuvre par le ministère de la Sécurité publique du Canada en 2019, le groupe de travail de l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) a appuyé la recommandation des ONGs quant à la production d'une étude nationale et régionale qui mettrait en lumière l'ampleur du trafic humain. Dans cette optique, le groupe d'expert a produit un questionnaire avec comme but officiel « d'identifier si, où et comment des gens sont soumis à la traite internationale de personnes et comment mieux la prévenir ».¹

L'ADDPD et SEF ne fournissent pas directement de service individuel, nous ne pouvons donc pas répondre aux questions visant les cas spécifiques de traite de personnes. Nonobstant, la réalisation des mandats des organismes exige une compréhension globale de la façon dont se déroule la traite des travailleurs migrants au Québec et, plus particulièrement, de la façon dont la loi y contribue. Cette soumission fournit un aperçu, étape par étape, de la manière dont les trafiquants tirent parti du permis de travail spécifique à un employeur pour faciliter l'exploitation des travailleurs migrants. Cette esquisse de la situation est accompagnée du résumé de l'affaire québécoise *Prado Paredes*. Ce cas récent illustre bien comment la traite humaine peut se réaliser grâce au Programme des travailleurs étrangers temporaires.

Ampleur du trafic de main-d'œuvre au Québec

En 2019, un total de 45 900 travailleurs migrants a été parrainé par des employeurs québécois et ainsi admis dans la province avec un permis de travail spécifique à un employeur. 42.2% d'entre eux (donc 19 350 personnes) visaient des emplois intermédiaires ou manuels. Nos organismes soutiennent qu'il existe un risque élevé de traite à des fins de travail forcé dès qu'un individu se voit délivrer un permis de travail spécifique à un employeur. Ce risque est particulièrement présent lorsque la catégorie de l'emploi visé est agricole et/ou « à faible rémunération ». Comme cette soumission vise à le démontrer, la traite des personnes au Canada n'exige pas sur un réseau complexe ou

¹ Agence des services frontaliers du Canada, *Questionnaire traite de personnes*, Gouvernement du Canada, document transmis aux organismes concernés.

sophistiqué puisque le permis de travail spécifique à un employeur regroupe les conditions nécessaires à ce que les trafiquants manipulent, contrôlent et exploitent les individus sans trop d'efforts.

Le permis de travail spécifique à un employeur et la traite des travailleurs migrants

En 2006, la Cour Suprême d'Israël a conclu que le permis de travail spécifique à un employeur porte atteinte aux travailleurs en favorisant l'irrégularité de leur statut, et ce bien malgré eux. Effectivement, les conditions menant à cette irrégularité sont mises en place à leur insu ou contre le gré des travailleurs.² Dans les années qui ont suivi, des recherches canadiennes ont confirmé que ce type de permis de travail cultive des conditions favorables à la traite des travailleurs.³

Il est important de noter que les travailleurs migrants légalement employés peuvent se retrouver, et se retrouve souvent, en situation de contrainte et d'exploitation d'une façon qui entre dans la définition de « traite des personnes à des fins de travail forcé », tel que reconnu au Protocole de Palerme.⁴ Le permis de travail spécifique à un employeur entraîne une relation comprenant un déséquilibre de pouvoir et une dépendance financière, ce qui donne naturellement lieu à des abus et au contrôle, d'un acteur sur l'autre. À titre d'exemple récent, des travailleurs migrants ont rapporté que leurs employeurs instrumentalisaient la Covid-19 pour les forcer à signer des accords dans lesquels ils renonçaient à leur droit de quitter la propriété des employeurs. Certaines clauses « permettaient » à l'employeur d'acheter la nourriture pour les travailleurs, et d'en déduire les coûts directement des salaires. En raison de la structure du Programme des travailleurs étrangers temporaires, les travailleurs se croyaient obligé de signer les accords. Les travailleurs qui ont dénoncé la situation ont rapporté que la nourriture fournie était insuffisante et avait été surfacturée. En fait, la limitation du droit de circuler, le contrôle de la nourriture et l'endettement involontaire (ici sous la forme de retenues salariales exagérés), sont des formes de coercition loin d'être exceptionnelles sous le régime des permis de travail fermés, et souvent présentes dans les situations de traite des personnes. **Ce n'est pas une coïncidence si ces types de coercition restent réguliers et impunis, même à travers l'utilisation légale et autorisée des programmes canadiens de travailleurs étrangers temporaires.** Les autorités gouvernementales doivent être conscientes que le travail forcé existe dans la structure juridique de ces programmes, et est facilité par celle-ci.

Comme mentionné précédemment, le permis de travail spécifique à un employeur offre un statut migratoire extrêmement précaire. De manière générale,⁵ dès lors qu'un

² *Kav LaOved Worker's Hotline c. Government d'Israel* (2006), 1 IsrLR 4542/02; HCJ 4542/02 (Cour suprême d'Israël) aux pp 296-299 [*Kav LaOved*]

³ Jesse Beatson et al, "The Intersection of Exploitation and Coercion in Cases of Canadian Labour Trafficking" (2017) 26:1 *Journal of Law and Social Policy* à la p 142 [Beatson et al].

⁴ Le Protocole de Palerme établit une définition de la traite de personne qui est internationalement reconnue. Il a été mis en lumière que la définition légiférée au Code criminel canadien prévoit un standard plus strict que le Protocole de Palerme en ce qu'elle comprend un critère de « crainte pour sa sécurité ».

⁵ En juin 2019, le gouvernement du Canada a introduit le Permis de travail ouvert pour les travailleurs vulnérables. Ce programme est supposé offrir un permis de travail ouvert aux travailleurs migrants qui

travailleur démissionne ou est licencié, il ne peut légalement plus gagner sa vie au pays jusqu'à ce qu'un nouveau permis de travail ne lui soit délivré, ce qui peut prendre des mois. Les travailleurs comptent alors sur des recruteurs privés pour leur trouver un nouvel employeur et un nouveau permis de travail. Habituellement le travailleur devient alors profondément redevable vis-à-vis du recruteur en raison de frais de recrutement exorbitants. Comme l'indique une étude, « les agences de recrutement non seulement exploitent les besoins financiers, mais les exacerbent ».⁶

Obtenir un nouveau permis de travail implique de trouver un nouvel employeur canadien, ce que les recruteurs privés sont toujours prêts à arranger... moyennant des frais additionnels, bien sûr. L'augmentation de la dette due par les travailleurs renforce le besoin de ceux-ci de continuer à travailler. Par conséquent, cela diminue leur capacité à résister lorsque le recruteur ou le nouvel employeur réclame que le travail commence avant la régularisation du statut.⁷ L'engagement des travailleurs dans des emplois irréguliers ouvre la porte à des menaces d'arrestation ou d'expulsion, ce qui en soi, constitue une menace de peine⁸. Effectivement, le droit international a établi qu'une prestation de travail exécutée à la suite d'une « menace de peine quelconque », constitue du travail forcé. Comme la cour l'a reconnu dans l'affaire *Kav LaOved*, le renvoi du pays avant le remboursement de cette dette assène un coup fatal aux travailleurs et aux personnes à leur charge.⁹ Ce postulat est d'autant plus vrai lorsque les travailleurs ont dû hypothéquer leur résidence ou celle de leur famille afin de financer leurs frais de transport et de recrutement.¹⁰

À ce stade, les conditions propices au trafic de personnes sont optimales. La dépendance des travailleurs à l'égard des recruteurs et des employeurs mène non seulement à leur exploitation par le travail, mais aussi à leur exploitation financière. Dans bien des cas, les travailleurs sont constamment surveillés, ils se font confisquer leurs documents et leur circulation est limitée. Leur salaire est contrôlé ou carrément retenu par l'employeur afin de rembourser leur dette et les travailleurs sont contraints de signer des contrats, soit avec leur employeur ou leur recruteur, comprenant bon nombre de clauses abusives. Ces clauses peuvent notamment concerner leur hébergement,¹¹ des prêts ou des avances

subissent des abus dans leur relation de travail, de façon à ce leur permettre de se trouver un nouvel emploi. Le niveau d'accessibilité et d'efficacité du programme reste à établir.

⁶ Lindsey Larios et al., "Recruiting Migrant Careworkers: The exploitation of financial need, immigration precarity, and relationship", document de travail provisoire présenté au Centre pour l'évaluation des politiques d'immigration (CIPE/CEPI), série d'ateliers présentés le 11 octobre 2018, Université Concordia (inédit) à la p 14 [Larios].

⁷ *Ibid* aux pp 13-14

⁸ *Siliadin c. France* [2006] 43 EHRR 16, 73316/01, [2005] ECHR 545, [2005] 20 BHRC 654 au para 183 et voir *United States c. Calimlim*, 538 F.3d 706 (7th Cir. 2008).

⁹ *Kav LaOved supra* note 2 à la p 289.

¹⁰ Centro de los Derechos del Migrante, Inc., *Recruitment Revealed* (January 2013) at 18, disponible à www.cdmigrante.org.

¹¹ Larios, *supra* note 6 à la p 18: des 18 cas où les travailleurs témoignaient avoir appris, à leur arrivée au pays, qu'ils n'avaient plus l'emploi qu'on leur avait promis (et après avoir acquitté des frais et signé un contrat), 10 de ces travailleurs, n'ayant nulle part où habiter en raison de ce revirement de situation, ont été logés par la même agence. Sept de ces cas font état de travailleurs migrants dormant à même le plancher dans les bureaux de l'agence, et dans un cas, neuf travailleurs ont vécu dans ces conditions pendant cinq mois. Les travailleurs devaient se partager oreillers et couvertures et il leur était interdit de quitter les lieux ou de communiquer entre eux. Durant cette période, ils étaient forcés de nettoyer les bureaux de l'agence, et ce,

d'argent, les démarches concernant leurs documents d'immigration, des services de placement.

Ces méthodes coercitives sont souvent accompagnées de violence ou de menaces de violence.¹² Les menaces quant à des actions punitives impliquant des agents de l'immigration ou des policiers servent non seulement à forcer l'exécution du travail, mais a aussi pour effet de décourager toute demande d'assistance et/ou de résistance à davantage d'oppression. L'exploitation financière, l'endettement, l'isolation à la fois physique et sociale ainsi que la peur d'être arrêtées et renvoyées du pays sont des outils utilisés par les trafiquants afin de bloquer toute possibilité d'évasion par les victimes.¹³ La fraude et la tromperie quant aux mesures entreprises pour régulariser le statut d'immigration peuvent aussi être employées afin de maintenir les travailleurs en situation d'irrégularité. Cette stratégie veut maintenir et intensifier la précarité des travailleurs ainsi que cristalliser leur dépendance envers l'employeur. Parfois, les travailleurs ignorent même qu'ils sont sans statut jusqu'au moment de leur arrestation et de leur renvoi par les autorités frontalières. **En conséquence, les effets des permis de travail liés à un employeur spécifique sont doublement flagrants, d'abord en exposant les travailleurs à un risque élevé de traite humaine, puis en pénalisant ceux qui en ont été victimes.**

Le rôle du permis de travail spécifique à un employeur dans la création de circonstances propices à l'exploitation et l'oppression ne doit pas être sous-estimé. Dans le cadre d'une étude canadienne sur la traite de travailleurs, aucun citoyen canadien ou résident permanent n'ont été recensés parmi les victimes. Selon les chercheurs, cela démontre l'incidence marquée du statut précaire des travailleurs migrants sur leur degré de vulnérabilité.¹⁴

Étude de cas - Prado Paredes et Entreprise de placement Les Progrès inc., 2019 QCTAT 4593


Cette affaire québécoise de 2019 est un **exemple typique** démontrant comment le permis de travail spécifique à un employeur permet le trafic de travailleurs migrant. En l'espèce, des travailleurs guatémaltèques se sont fait employés comme attrapeurs de volaille. Bien que cet emploi fût légalement autorisé, les conditions de travail étaient très discutables (faible rémunération, rythme de travail insoutenable et absence de pause, de nourriture et d'eau). Les travailleurs se font un jour approcher par un recruteur qui leur propose un emploi mieux rémunéré ainsi qu'un accompagnement à travers les procédures de modification de permis de travail.

sans aucune compensation. Dans chacun des cas, les travailleurs ont signé, sous pression, un bail à long terme dans un immeuble appartenant à l'agence en question. Quelques cas rapportent que les travailleurs n'ont pas eu le temps de lire le bail, n'en comprenaient pas tout à fait la signification et, malgré leurs demandes à cet effet, n'en ont jamais obtenu copie. Les conditions de séjour dans les appartements étaient déplorables: la majorité des travailleurs se sont plaints de surpopulation, et plusieurs cas rapportaient que jusqu'à 30 femmes pouvaient, à certains moments, vivre dans le même appartement.

¹² Beatson et al, *supra* note 3 at 155.

¹³ Voir, par exemple: PN v. FR and another (No. 2), 2015 BCHRT 60.

¹⁴ Beatson et al., *supra* note 3 à la p 154.




Les travailleurs quittent donc leur emploi autorisé d'attrapeurs de volailles et consentent à engager un consultant en immigration que leur recommande le recruteur. La rémunération du consultant passerait par un prêt du recruteur dont le remboursement se ferait par des prélèvements sur les salaires des travailleurs. Au cours des rencontres avec le consultant, les travailleurs ont été amenés à fournir des informations personnelles sur les membres de leur famille, notamment les noms, adresses et dates de naissance de leurs époux-se, de leurs parents et de leurs frères et sœurs.

La création de la dette est alors utilisée pour mettre de la pression sur les travailleurs, et les convaincre de commencer leur nouvel emploi sans plus tarder. Le recruteur les informe qu'ils toucheront 300 \$ par semaine, quel que soit le nombre d'heures travaillées, et que le reste de leur salaire sera affecté au remboursement de leurs dettes. Le recruteur leur facture également des frais de logement, d'Internet et de transport. Selon les déclarations des travailleurs, les logements sont surpeuplés et insuffisamment chauffés. 10 à 15 travailleurs peuvent être hébergés dans un sous-sol comprenant deux chambres et un lit. Ils doivent alors dormir sur des matelas gonflables directement sur le sol froid. Il est rapporté que les frais de nourriture, qui est préparée par la femme du recruteur, peuvent monter à 100\$ par semaine, et qu'on leur interdit de s'en procurer par eux-mêmes. Or, les quantités fournies sont insuffisantes considérant l'intensité physique de leurs emplois.

Ils n'ont aucune intimité et sont la proie de commentaires dégradants et de menaces de signalement à l'Agence de l'immigration. Une liste de règles est imposée par le couple d'hôtes, dont chaque manquement est sanctionné par une pénalité financière (allant de 5\$ à 20\$). Les règles en question sont conçues pour isoler le travailleur et cristalliser le contrôle du recruteur (aucun visiteur et pas réseaux sociaux).

Le recruteur prend les passeports, les permis de travail, et les cartes d'assurance sociale des travailleurs. Ces derniers n'ont aucun contrôle sur leurs horaires ou leurs conditions de travail, et certains peuvent cumuler des quarts de travail de 24 heures consécutives. Le recruteur et son épouse inspectent régulièrement le logement des travailleurs et les surveillent de manière excessive. L'utilisation de la liste de règles devient vite abusive au point de récupérer le peu de salaire qu'il restait au travailleur. De plus, les menaces d'expulsion sont couramment utilisées pour les forcer au travail, et pour punir ceux qui se renseignent sur les progrès accomplis dans le transfert de leur permis de travail. Des menaces vagues, mais effrayante leurs sont aussi proférées à l'endroit des membres de leurs familles. Ces menaces étaient crédibles puisque le recruteur avait reçu les renseignements personnels que les travailleurs avaient partagés lors de la rencontre avec le consultant en immigration.

Les travailleurs sont finalement arrêtés et menottés par les agents des services frontaliers pour être ensuite détenus pendant plusieurs semaines. L'avocat dont ils ont retenu les services a témoigné qu'au cours de leur détention, elle a été témoin de la dégradation de leur état physique et mental. N'ayant ni argent ni savon, ils étaient sales, non rasés et sentaient mauvais. Les travailleurs ont finalement été libérés et leur avocat a pu obtenir leur statut régulier temporaire, de façon à leur permettre d'exercer leur droit en justice.



Lors de l'audience au Tribunal administratif du travail, on a découvert que très peu avait été fait par le consultant pour modifier les permis de travail des travailleurs. En 2019, le Tribunal accordé à chacun des travailleurs 5 000 \$ en dommages-intérêts punitifs « en raison de la gravité et de la nature hautement répréhensible des actes commis ». Malheureusement, l'agence de placement du recruteur a fermé ses portes pendant les audiences et les travailleurs n'ont pas pu faire exécuter le jugement avant leur départ.

À propos de nous

L'Association pour la Défense des Droits du Personnel Domestique de maison et de ferme (ADDPD/ARHW)

L'Association pour la Défense des Droits du Personnel Domestique de maison et de ferme (ADDPD/ARHW) est un organisme sans but lucratif fondé en 1975 à Montréal. Notre mission est de faire progresser les droits des travailleurs exerçant leurs prestations de travail à la résidence d'un employeur unique auquel beaucoup sont liés par des permis de travail imposés par la législation canadienne en matière d'immigration. Par son projet d'action légale BRISONS LES CHAÎNES, qui associe recherche et éducation/ activités de plaidoyer, l'ADDPD se bat pour l'abolition des obstacles institutionnels du droit fondamental de changer librement d'employeur qui est refusé des travailleurs de maison et de ferme.



Services Étoile Filante



Services Étoile Filante est un organisme de charité créé en 1993 afin d'offrir des services gratuits d'éducation et de formation sur les droits des travailleuses migrantes et immigrantes confrontées à un risque élevé d'abus par leurs employeurs, agences et/ou propriétaires au Canada. En plus de l'organisation d'activités d'éducation et de formation (incluant des activités collectives comme des ateliers, des symposiums, des forums et des conférences), Services Étoile Filante organise aussi des levées de fonds de façon à rendre possible l'accomplissement de sa mission.

CONTACT

Pour plus d'informations à propos de ce document, veuillez contacter:

Hannah Deegan, avocate

ARHW/ADDPD

Coordinatrice de Projet - Défense collective des droits

hannah.deegan@arhw-addpd.org

514-379-1262
