

MÉMOIRE AU COMITÉ PERMANENT DE LA CITOYENNETÉ ET DE L'IMMIGRATION

ÉTUDE SUR LES PERMIS DE TRAVAIL FERMÉS ET
LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

SOMMAIRE

1. Contexte	3
2. LES POLITIQUES EN MATIÈRE DE MIGRATION DE MAIN D'ŒUVRE QUI LIENT LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS MIGRANTS À UN EMPLOYEUR SPÉCIFIQUE	4
2.1 ROYAUME-UNI : PROGRAMME DE VISA DE TRAVAILLEUR DOMESTIQUE DANS UN MÉNAGE PRIVÉ	4
2.2 QATAR : LE SYSTÈME DE PARRAINAGE DE LA KAFALA	5
2.3 ARABIE SAOUDITE: LE SYSTÈME DE PARRAINAGE DE LA KAFALA	7
2.4 CHINE / HONG KONG : LA RÈGLE DES DEUX SEMAINES.....	8
3. CANADA : PERMIS FERMÉS DANS LE CADRE DU PROGRAMME DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES (PTET)	9
4. CONCLUSION	10

1. CONTEXTE

Amnistie internationale est un mouvement mondial réunissant plus de 10 millions de personnes qui agissent pour que les droits humains de chacun et chacune soient respectés. Amnistie effectue des recherches et mène des actions pour faire progresser les droits humains au niveau tant international que national. Elle est reconnue comme étant une source précise, impartiale et fiable de recherche et d'analyse sur la situation des droits humains à travers le monde.

Depuis 15 ans, l'organisation étudie les lois et les politiques de divers gouvernements en matière de migration de main-d'œuvre qui augmentent le risque pour les travailleuses et travailleurs migrants d'être victimes d'exploitation au travail et d'autres violations des droits humains de la part d'acteurs privés tels que les employeurs et les recruteurs. Amnistie internationale a déjà soumis des observations similaires au Comité des Nations unies pour la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, qui figurent en annexe à titre de référence.¹

Amnistie internationale enquête actuellement sur les abus et violations des droits humains qui résultent des politiques et des pratiques du Canada en matière de migration temporaire de main-d'œuvre, dont certaines conclusions préliminaires figurent ci-dessous.² L'organisation effectue en ce moment des entrevues avec des travailleuses et travailleurs migrants et examine des preuves de violations des droits humains subies par des personnes qui sont venues au Canada avec des permis de travail fermés dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET).

Sur la base de ses propres recherches et résultats dans différents pays, Amnistie internationale a conclu que les abus subis par les travailleuses et travailleurs migrants titulaires de permis fermés, également connus sous le nom de "visas de travail liés", ne peuvent pas être uniquement attribués aux actions ou aux manquements d'employeurs individuels ou d'agences de recrutement. Au contraire, dans plusieurs pays, ces abus sont intrinsèquement liés à des problèmes systémiques dans les programmes de migration temporaire de main-d'œuvre et les systèmes d'immigration permanente, ainsi qu'à des lacunes dans l'application des lois et réglementations en matière d'emploi, qui n'offrent pas une protection adéquate aux travailleuses et travailleurs migrants dans le pays de destination. Dans plusieurs pays de destination, l'exploitation du travail est ancrée dans de graves failles dans les processus de recrutement, d'octroi de l'autorisation de travailler dans un pays de destination, et d'emploi, qui facilitent et permettent des pratiques d'exploitation de la part des recruteurs et des employeurs.

Amnistie Internationale remarque que la société civile canadienne, les organisations dirigées par des personnes migrantes, les syndicats et le milieu universitaire ont produit un solide corpus de recherches et de documentation sur les difficultés auxquelles les travailleuses et travailleurs migrants sont confrontés en raison des permis de travail fermés. En effet, ce Comité permanent recommandait dans son Rapport sur les travailleurs étrangers temporaires et sans statut de 2009, que le gouvernement cesse de rendre les permis de travail des travailleurs étrangers temporaires spécifiques à un seul employeur.³ En septembre 2023, le rapporteur spécial des Nations unies sur les formes contemporaines d'esclavage a constaté que les permis de travail fermés rendent les travailleurs migrants vulnérables à l'exploitation et aux abus et a recommandé que le PTET soit modifié pour permettre aux travailleurs de choisir librement leur employeur sans restriction.⁴ Au fil des ans, le gouvernement fédéral a introduit des mesures pour s'attaquer à l'exploitation des travailleuses et travailleurs migrants, comme la création du permis de travail ouvert pour les travailleurs vulnérables ou encore le financement d'organisations chargées de

¹ Amnistie internationale, "Abusive labour migration policies: Submission to the UN Committee on Migrant Workers' day of general discussion on workplace exploitation and workplace protection, 7 avril 2014" (Index: IOR 42/002/2014).

² Amnistie internationale informera, conformément à nos procédures habituelles, les autorités canadiennes de nos conclusions préliminaires avant la publication complète de notre enquête, afin de garantir qu'un droit de réponse soit accordé pour toute violation des droits humains découverte dans le cadre de cette recherche.

³ Canada, Rapport du Comité permanent de la citoyenneté et l'immigration, Les travailleurs étrangers temporaires et les travailleurs sans statut légal, mai 2009, <https://www.noscommunes.ca/Content/Committee/402/CIMM/Reports/RP3866154/cimmp07/cimmp07-f.pdf>

⁴ Rapporteur spécial de l'ONU sur les formes contemporaines de l'esclavage, Déclaration à l'occasion de sa visite au Canada, 6 septembre 2023, <https://www.ohchr.org/fr/press-releases/2023/09/canada-anchor-fight-against-contemporary-forms-slavery-human-rights-un>.

soutenir les travailleuses et travailleurs migrants. Cependant, les causes profondes du risque d'exploitation et de violation des droits humains encouru par les travailleuses et travailleurs migrants, dont le permis de travail fermé, persistent, de même que les abus.

En adhérant au Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, le Canada a reconnu le droit de chaque humain, d'avoir la possibilité de gagner sa vie avec un travail « librement choisi ou accepté », ainsi que le droit pour toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables (Articles 6 et 7 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels). Amnesty internationale demande au Comité permanent de tenir compte des obligations juridiques internationales du Canada lorsqu'il évalue l'impact des permis de travail fermés sur les droits des travailleuses et travailleurs migrants.

2. LES POLITIQUES EN MATIÈRE DE MIGRATION DE MAIN D'ŒUVRE QUI LIENT LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS MIGRANTS À UN EMPLOYEUR SPÉCIFIQUE

Grâce à des années de recherche sur les politiques de migration de main d'œuvre dans différents pays et les violations des droits humains qui y sont liées, Amnesty Internationale a constaté que les politiques de migration de main-d'œuvre qui lient les travailleuses et travailleurs migrants à un employeur spécifique accentuent le risque d'exploitation du travail et d'autres violations et abus des droits humains.

Les permis de travail qui expirent lorsqu'un travailleur migrant quitte un emploi, ou lorsque l'emploi est résilié pour une raison quelconque, augmentent le risque d'exploitation du travail car ils réduisent considérablement la probabilité que le travailleur demande l'aide des autorités en cas d'abus. Elle ou il peut avoir peur de perdre son droit de continuer à travailler dans le pays de destination et d'être tenu de retourner dans son pays d'origine. Souvent, les personnes sont réticentes à l'idée de rentrer chez eux prématurément en raison des coûts qu'ils et elles ont engagés pour obtenir un emploi, notamment les billets d'avion, les frais de recrutement et les examens médicaux, que beaucoup de gens s'endettent pour payer.

De plus, les permis de travail « liés » augmentent le risque d'exploitation du travail dans les cas où une travailleuse ou un travailleur a quitté son employeur pour diverses raisons, y compris un licenciement prématuré ou en raison de mauvaises conditions de travail. Travailler pour un autre employeur en violation des termes de leur permis de travail fermé signifie tomber dans une situation irrégulière migratoire ou d'emploi. Les travailleuses et travailleurs migrants en situation irrégulière font face à des risques accrus d'exploitation au travail car ils sont très peu susceptibles de signaler des abus passés ou actuels de peur d'être pénalisés, dans l'impossibilité de travailler ou expulsés.

2.1 ROYAUME-UNI : PROGRAMME DE VISA DE TRAVAILLEUR DOMESTIQUE DANS UN MÉNAGE PRIVÉ

En vertu des nouvelles règles introduites en avril 2012 pour réglementer le visa de travailleur domestique dans un ménage privé, les travailleurs et travailleuses migrantes domestiques qui sont entrées au Royaume-Uni avec leur employeur n'étaient plus en mesure de changer d'employeur pendant la durée de

leur visa.⁵ Avant les modifications d'avril 2012, les personnes sous le visa de travail domestique dans un ménage privé pouvaient changer d'employeur au Royaume-Uni, même si elles n'étaient pas autorisées à occuper un autre type d'emploi qu'un travail domestique.

La société civile et les organisations internationales de défense des droits humains ont dénoncé la modification de la réglementation à travers la publication de plusieurs signalements d'abus, ainsi que les difficultés accrues auxquelles font face les travailleurs et travailleuses domestiques victimes d'abus.⁶ En parallèle, en 2013, un projet de loi a été présenté devant la Chambre des Lords et la Chambre des communes pour enquête et recommandations. Le rapport qui a suivi, publié en 2014, indiquait que les mécanismes de protection restants étaient inadéquats pour ces travailleuses. Le rapport déclarait que « lier les travailleurs et travailleuses domestiques migrantes à leur employeur institutionnalise les abus ... »⁷ et recommandait sans équivoque d'annuler les modifications adoptées en 2012, affirmant que « les changements de politique ont involontairement renforcé la main du maître contre la victime de l'esclavage. Les arguments moraux en faveur d'un réexamen de cette question sont urgents et irréfutables. La protection de ces victimes n'exige pas de législation primaire et nous demandons au gouvernement de prendre des mesures immédiates. »⁸

Cet appel à changer de cap a été rejeté, jusqu'à ce qu'un examen indépendant des conditions de visa soit effectué à la demande du ministre de l'Intérieur en 2015.⁹ L'examen a révélé que les conditions de visa étaient « incompatibles avec la protection nécessaire des droits fondamentaux des travailleurs et travailleuses domestiques étrangères lorsqu'ils se trouvent au Royaume-Uni » et proposait « un droit universel de changer d'employeur » qui « donnerait aux travailleurs et travailleuses victimes d'abus un moyen concret de sortir de leur situation sans risquer un statut d'immigrant précaire ni menacer leurs moyens de subsistance. »¹⁰ Bien que toutes les recommandations n'aient pas été adoptées, depuis le 6 avril 2016, les travailleurs et travailleuses domestiques peuvent changer d'employeur pour quelque raison que ce soit pour la durée initiale de leur visa de travail. L'efficacité de cette mesure a toutefois été compromise en raison du caractère non renouvelable et de la courte durée du visa de six mois, selon la société civile.¹¹

2.2 QATAR : LE SYSTÈME DE PARRAINAGE DE LA KAFALA

⁵ Gouvernement du Royaume-Uni, Rapport : "Statement of Changes in Immigration Rules: HC1888", 15 mars 2012.

⁶ Voir, par exemple, Kalayaan/Anti-Slavery International "Home Office changes to migrant domestic worker rules will facilitate slavery", 29 Février 2012, <https://www.antislavery.org/latest/home-office-changes-migrant-domestic-worker-rules-will-facilitate-slavery/>;

Centre pour la justice sociale, It Happens Here: Equipping the United Kingdom to fight modern slavery, Mars 2013, https://www.centreforsocialjustice.org.uk/wp-content/uploads/2013/03/CSJ_Slavery_Full_Report_WEB5.pdf; and

Human Rights Watch, Hidden Away: Abuses against migrant domestic workers in the UK, 31 Mars 2014, <https://www.hrw.org/report/2014/03/31/hidden-away/abuses-against-migrant-domestic-workers-uk>.

⁷ Royaume-Uni, Comité mixte sur le projet de loi sur l'esclavage moderne, rapport: Draft Modern Slavery Bill, HL Paper 166, HC 1019 of 2013-14, 8 Avril 2014, <https://publications.parliament.uk/pa/jt201314/jtselect/jtselect/166/166.pdf>, paragraphe. 5, paragraphes 227-8, et p.100, Section 7 paragraphe 225.

⁸ Royaume-Uni, Comité mixte sur le projet de loi sur l'esclavage moderne, rapport : Draft Modern Slavery Bill, Paragraphe 5 (précédemment cité).

⁹ Compte rendu sur les appels à modifier les conditions de visa des travailleurs domestiques à l'étranger, extrait du rapport <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/SN04786/SN04786.pdf>, p18.

¹⁰ Royaume-Uni, Rapport : "Calls to change overseas domestic worker visa conditions", p19 (cité précédemment).

¹¹ Royaume-Uni, Rapport: "Calls to change overseas domestic worker visa conditions", p15 (précédemment cité). Cependant, le changement de cap intervenu en 2016 n'a pas complètement rétabli les conditions d'avant 2012. Les organisations anti-esclavagistes continuent de faire campagne en faveur d'un retour complet en raison des obstacles rencontrés par ceux qui échappent à un emploi abusif. Par exemple, la plupart ne sont pas en possession de leur passeport. après s'être évadé et ne parvient pas à trouver un emploi dans les délais actuellement impartis. Voir Kalayaan : "Briefing Committee Stage House of Lords", 27 Jan 2022, <http://www.kalayaan.org.uk/wp-content/uploads/2022/01/Briefing-Committee-Stage-House-of-Lords-27-Jan-2022.pdf>. En outre, les rapporteurs spéciaux sur les formes contemporaines d'esclavage, y compris leurs causes et leurs conséquences ; sur les droits humains des migrants ; et sur la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, ont publié, en 2022, une lettre commune au Royaume-Uni déclarant : "... le visa de travailleur domestique d'outre-mer (ODW) a accru la vulnérabilité aux abus en limitant les travailleurs domestiques migrants à un visa de six mois non renouvelable, ce qui rend le droit de changer d'employeur redondant et inaccessible dans la pratique. Les travailleurs domestiques migrants ont souvent des difficultés à trouver un nouvel emploi décent s'ils n'ont pas le droit de renouveler leur visa et sont donc contraints, en raison du cadre politique en place, de rester avec des employeurs abusifs plutôt que de perdre leurs moyens de subsistance, leur logement et leur autorisation de séjourner au Royaume-Uni. Ceux qui s'enfuient risquent de se retrouver dans la misère et de subir d'autres préjudices, y compris le risque d'être victimes de la traite des êtres humains ou d'être contraints à d'autres situations d'exploitation du travail". Lettre au Royaume-Uni, Réf. ONU : AL GBR 6/2022, 1er juin 2022, p2.

Au cours des dix années durant lesquelles Amnistie internationale a enquêté sur la situation des travailleuses et travailleurs migrants au Qatar, l'organisation a régulièrement trouvé des cas de personnes effectuant un travail pour lequel elles ne s'étaient pas portées volontaire, ce qui constitue du travail forcé. Le système de parrainage de la Kafala lie les travailleuses et travailleurs migrants à leur employeur, qui fait office de « parrain » officiel (ou kafeel) dès leur entrée au pays et tout au long de leur emploi. Pour pouvoir entrer dans le pays et y travailler, les personnes migrantes nécessitent toujours que leur employeur parraine leur visa et délivre ou renouvelle leur permis de séjour. Une fois dans le pays, le système accorde un pouvoir énorme aux employeurs et rend les travailleuses et travailleurs extrêmement vulnérables aux abus et à l'exploitation. Jusqu'en 2020, le système intrinsèquement abusif de parrainage de la kafala au Qatar imposait des restrictions strictes à la liberté de mouvement des personnes migrantes, leur interdisant de quitter le pays ou de changer d'emploi sans la permission de leur employeur.¹² De nombreux abus et violations des droits des travailleuses et travailleurs migrants ont été systématiquement documentés, notamment des menaces de sanctions financières contre ces personnes pour ne pas s'être rendus au travail, même lors de jours de repos autorisés, des obligations de travailler bien que leur employeur ait retenu leur salaire pendant des mois, la confiscation des passeports, les retenues salariales excessives et arbitraires, et les heures supplémentaires excessives non rémunérées. Ces pratiques ont été facilitées par le système de parrainage de la kafala en place à l'époque, qui a rendu extrêmement difficile pour les travailleuses et travailleurs migrants de changer d'employeur ou même de quitter le pays sans la permission du parrain.¹³ Le vol de salaire, la protection inadéquate des travailleuses domestiques, l'interdiction de la syndicalisation, l'absence d'enquête sur les décès de travailleurs migrants, les obstacles à l'accès à la justice et l'impunité des employeurs ont été largement documentés par Amnistie internationale.¹⁴

En 2014, des groupes de travailleurs ont déposé une plainte contre le Qatar auprès de l'OIT pour non-respect de la Convention n°29 sur le travail forcé et de la Convention n°81 sur l'inspection du travail. En 2017, le gouvernement a signé un accord avec l'OIT, s'engageant à mener un vaste processus de réforme de trois ans.¹⁵ À travers ce partenariat, le Qatar a accepté, entre autres, de remplacer le système de parrainage de la kafala et d'améliorer les procédures de recrutement de la main-d'œuvre.

Depuis 2017, le Qatar a introduit des réformes du travail pour réviser le système de la kafala, avec des mesures qui incluent la fin des exigences du permis de sortie et du Certificat de non-objection (NOC), qui devraient permettre aux travailleuses et travailleurs migrants de quitter le Qatar et de changer d'emploi sans la permission de leur employeur.¹⁶ Cependant, comme l'a signalé Amnistie internationale, le manque d'effectivité de la mise en application des réglementations a compromis l'efficacité de celles-ci. Des éléments centraux du système de la kafala restent en place, et piègent les travailleuses et travailleurs migrants dans des situations d'exploitation, à la merci d'employeurs abusifs qui conservent un vaste pouvoir sur leur main-d'œuvre. De nombreux employeurs s'opposent toujours, ou interdisent, que les travailleuses et travailleurs migrants changent d'emploi, et certains personnes migrantes qui ont demandé à changer d'emploi continuent de faire face à des obstacles ou à des mesures de représailles de

¹² Amnistie internationale "Qatar: Unfinished Business: What Qatar Must Do to Fulfil Promises on Migrant Workers' Rights", 20 Octobre (Index: MDE 22/6106/2022), <https://www.amnesty.org/en/documents/mde22/6106/2022/en/>

¹³ Voir, par exemple, Amnistie Internationale, "The dark side of migration" (déjà cité) ; et Amnistie Internationale, "They think that we're machines": Forced labour and other abuse of migrant workers in Qatar's private security sector (Index: MDE 22/5388/2022), 7 avril 2022, <https://www.amnesty.org/en/documents/mde22/5388/2022/en/>; and Amnistie Internationale, "Why do you want to rest?": Ongoing abuses of domestic workers in Qatar (Index: MDE 22/3175/2020), 20 Octobre 2020, <https://www.amnesty.org/en/documents/mde22/3175/2020/en/>; et Amnistie Internationale, "My sleep is my break": Exploitation of migrant domestic workers in Qatar (Index: MDE 22/004/2014), 23 Avril 2014, <https://www.amnesty.org/en/documents/MDE22/004/2014/en>

¹⁴ Amnistie internationale "Qatar: Unfinished Business: What Qatar Must Do to Fulfil Promises on Migrant Workers' Rights", 20 Octobre (Index: MDE 22/6106/2022), <https://www.amnesty.org/en/documents/mde22/6106/2022/en/>

¹⁵ Voir la Plainte alléguant la non-observation par le Qatar de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, déposée par les délégués à la 103e session (2014) de la Conférence internationale du Travail en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT, 16 mars 2015., Appendix I, p. 3- 7, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_348745.pdf

¹⁶ En outre, dans les années qui ont suivi, le gouvernement a introduit d'importantes réformes juridiques qui comprenaient une loi pour les travailleurs domestiques; l'établissement d'un salaire minimum; la création de nouveaux tribunaux du travail pour accélérer l'accès à la justice; la création d'un fonds pour assurer le paiement des salaires et des avantages sociaux des travailleurs migrants; et la législation pour protéger les travailleurs contre le stress thermique.

la part de leurs employeurs, notamment des accusations portées contre eux pour « fuite » ou l'annulation de leur titre de séjour.¹⁷

2.3 ARABIE SAOUDITE: LE SYSTÈME DE PARRAINAGE DE LA KAFALA

Les travailleuses et travailleurs migrants, qui représentent environ 77 % de la main-d'œuvre du secteur privé en Arabie saoudite, sont, comme au Qatar, régis par le système de parrainage abusif de la kafala.¹⁸ Malgré quelques réformes limitées introduites en 2021, le système de la kafala dispense essentiellement le gouvernement d'exercer le rôle qui lui incombe en matière de réglementation de l'emploi et de protection des travailleuses et travailleurs migrants, tout en créant une relation profondément déséquilibrée entre les travailleurs et les employeurs.¹⁹ En permettant aux employeurs d'exercer un contrôle important sur la vie du travailleur ou de la travailleuse, le système favorise directement le travail forcé et d'autres abus graves. Parmi les abus documentés par Amnesty internationale et d'autres ONG, journalistes et organes de l'ONU en Arabie saoudite, on trouve des cas de travail forcé, de tromperie dans le processus de recrutement, de confiscation de passeport, de rémunération insuffisante, de retard ou de non-paiement des salaires, de conditions de vie inadéquates et de restrictions concernant le changement d'emploi ou le départ du pays.²⁰

Les travailleuses et travailleurs migrants sont toujours confrontés à des obstacles lorsqu'ils cherchent à obtenir justice et réparation pour les violations de leurs droits.²¹ De plus, la vulnérabilité des travailleuses et travailleurs migrants peu rémunérés est souvent aggravée par les dettes importantes que beaucoup ont accumulées pour payer les frais de recrutement. Faute d'un accès direct aux employeurs étrangers et aux possibilités d'emploi dans leur pays d'origine, les aspirants travailleuses et travailleurs migrants, principalement d'Asie du Sud et d'Afrique de l'Est, comptent sur des agents et agences de recrutement privés pour leur fournir des informations clés sur les offres d'emploi légitimes à l'étranger. Les recruteurs exploitent le désespoir des demandeurs d'emploi et profitent de la mauvaise surveillance gouvernementale des intermédiaires du travail et les chaînes de recrutement. Ils peuvent demander des frais de recrutement élevés et souvent illégaux, et envoyer à l'étranger uniquement ceux qui sont en mesure de payer. En conséquence, la grande majorité des travailleuses et travailleurs peu rémunérés en Arabie saoudite ont demandé et / ou emprunté des sommes importantes à leur famille ou contracté des prêts pour payer des frais exorbitants.

Les lois saoudiennes énoncent les droits fondamentaux des travailleurs et imposent des responsabilités spécifiques aux employeurs, telles que le paiement en temps voulu des salaires, l'interdiction du paiement des frais de recrutement et la fourniture de logements adéquats. Cependant, l'impact de la loi sur la protection des travailleuses et travailleurs est gravement compromis par sa mise en application

¹⁷ Amnesty internationale, "A Legacy in Jeopardy: Continuing abuses of migrant workers in Qatar one year after the World Cup", (Index MDE 22/7387/2023), 16 novembre 2023 <https://www.amnesty.org/en/documents/mde22/7384/2023/en/>

¹⁸ Selon l'Autorité générale des statistiques de l'État du Qatar, 18,8 millions (58,4 %) de ressortissants saoudiens et plus de 13,4 millions (41,6 %) de ressortissants non saoudiens travaillent principalement dans le secteur privé. Pour plus de détails, voir les statistiques du marché du travail basées sur les registres - Q1, 2023, <https://www.stats.gov.sa/sites/default/files/Register-based%20Labour%20Market%20Statistics-%20Q1%2C%2023En.xlsx>

¹⁹ Pour plus de détails sur le système de parrainage en Arabie saoudite et un aperçu de ses origines historiques, voir Fairsquare, Policy Brief, "Migrant Workers in Saudi Arabia", octobre 2020, <https://fairsq.org/wp-content/uploads/2020/11/FS-Policy-Brief-1-Saudi-Arabia-1020.pdf>

²⁰ Amnesty International, "Don't worry: It's a branch of Amazon." *Exploitation of migrant workers contracted to Amazon in Saudi Arabia*, (Index: MDE 23/7229), 10 October 2023, <https://www.amnesty.org/en/documents/mde23/7229/2023/en/> For discussion of the human rights abuses faced by migrants in Saudi Arabia, see US State Department, "Trafficking in Persons Report 2023" [https://www.state.gov/reports/2023-trafficking-in-persons-report/saudi-arabia/#:~:text=Of%20the%201%2C454%20potential%20victims,Lanka%2C%20Uganda%2C%20and%20Yemen](https://www.state.gov/reports/2023-trafficking-in-persons-report/saudi-arabia/#:~:text=Of%20the%201%2C454%20potential%20victims,Lanka%2C%20Uganda%2C%20and%20Yemen;); Amnesty International, "Saudi Arabia: Ethiopian migrants forcibly returned after detention in abhorrent conditions", 16 December 2022, <https://www.amnesty.org/en/latest/news/2022/12/saudi-arabia-ethiopian-migrants-forcibly-returned-after-detention-in-abhorrent-conditions/>; International Labour Organization (ILO), "Employer-migrant worker relationships in the Middle East: Exploring scope for internal labour market mobility and fair migration", March 2017, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_552697.pdf; MigrantLabour.org, "Crackdown on 'azad' visa holders in Saudi Arabia", 11 February 2023, <https://www.migrant-rights.org/2023/02/crackdown-on-the-azad-visa-holders-in-saudi-arabia/>; Centre for Migrant Advocacy – Philippines, "Stakeholder Submission for Universal Periodic Review – Kingdom of Saudi Arabia: Individual Submission by the Centre for Migrant Advocacy Philippine. Oct-Nov 2018 Session", https://www.upr-info.org/sites/default/files/documents/2019-04/cma_phils_upr31_sau_e_main.pdf; UN General Assembly, Compilation on Saudi Arabia: Report of the Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, A/HRC/WG.6/31/SAU/2, 30 August 2018, [https://www.upr\[1\]info.org/sites/default/files/documents/2018-10/a_hrc_wg.6_31_sau_2_e.pdf](https://www.upr[1]info.org/sites/default/files/documents/2018-10/a_hrc_wg.6_31_sau_2_e.pdf), p. 10.

²¹ Migrant-Rights.org, "New reforms and ongoing challenges in Saudi's labour justice system", 13 août 2020, <https://www.migrant-rights.org/2020/08/new-reforms-and-ongoing-challenges-in-saudis-labour-justice-system/>

inadéquate. De surcroît, la loi comporte de sérieuses limites, dont l'exclusion de plusieurs catégories de travail tels que le travail domestique.

Pour aggraver ces problèmes, aucun travailleur ou travailleuse en Arabie saoudite ne peut former ou adhérer à un syndicat et il existe de sévères restrictions qui pèsent sur les droits à la liberté d'expression, les droits d'association et de réunion.²² L'adhésion et la formation d'un syndicat est un droit fondamental pour les travailleuses et travailleurs pour leur permettre de négocier collectivement d'autres droits et d'améliorer leurs conditions de vie et de travail. Cela est particulièrement important dans le contexte de l'Arabie saoudite, pour permettre aux personnes régis par ce système de parrainage abusif de rééquilibrer la relation avec leurs employeurs et de lutter contre les abus de travail.

2.4 CHINE / HONG KONG : LA RÈGLE DES DEUX SEMAINES²³

Le même risque d'exploitation du travail émerge dans le contexte de politiques qui lient les travailleuses et travailleurs migrants à un employeur spécifique et mettent en place des mesures inadéquates pour les protéger. À Hong Kong, la règle des deux semaines n'accorde aux travailleuses migrantes qu'une période impossiblement courte pour trouver un nouvel employeur après la fin d'une relation de travail. Sous la Nouvelle condition de séjour de 1987, les travailleuses domestiques migrantes dans la région administrative spéciale de Hong Kong, également connue sous le nom d'aides domestiques étrangères, doivent trouver un nouvel emploi et obtenir un visa de travail approuvé dans les deux semaines suivant l'expiration ou la résiliation prématurée de leur contrat de travail. À défaut de quoi, elles doivent quitter Hong Kong.

Les recherches d'Amnistie internationale ont montré que la règle des deux semaines exacerbe la vulnérabilité des travailleuses migrantes à l'exploitation.²⁴ Au moment où la recherche a été menée, en 2012-2013, Amnistie internationale a découvert que sur les 97 femmes indonésiennes interrogées qui avaient travaillé à Hong Kong en tant que travailleuses domestiques de 2008 à 2012, 86 ont eu leurs documents d'identité confisqués par leur employeur ou leur agence de placement²⁵, 31 n'étaient pas libres de quitter le domicile de leur employeur²⁶, 33 ont déclaré qu'elles recevaient un salaire inférieur au salaire minimum²⁷, 63 ont été agressées physiquement ou verbalement par leur employeur²⁸, 62 ont déclaré qu'elles n'étaient pas autorisées à pratiquer leur religion²⁹, et 51 ont déclaré qu'elles ne recevaient pas de jour de congé hebdomadaire³⁰. La recherche a également révélé que l'obtention d'un nouvel emploi et d'un nouveau visa de travail dans les deux semaines était impossible en raison des processus bureaucratiques pour l'obtention d'un nouveau visa. L'incapacité de changer légalement d'emploi dans la fenêtre de deux semaines a laissé aux travailleuses domestiques migrantes peu d'autres

²² Pour un aperçu de la situation actuelle des droits humains en Arabie saoudite, voir Amnistie internationale, "Arabie Saoudite 2022",

<https://www.amnesty.org/fr/location/middle-east-and-north-africa/saudi-arabia/report-saudi-arabia/>. Selon l'OIT, « les syndicats ne sont pas

explicitement interdits en Arabie saoudite, mais ils n'existent pas dans la pratique. Cependant, la loi du travail autorise la création de conseils des travailleurs pour les ressortissants saoudiens uniquement », voir OIT, "Regulatory Framework Governing Migrant workers", novembre

2019, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---robeitur/documents/legaldocument/wcms_728262.pdf.

Depuis 2021, il existe des comités de travailleurs pour les Saoudiens employés dans certaines grandes entités publiques telles qu'Aramco,

voir "Law forming Work Committees, 2001 AD", <http://www.ncar.gov.sa/Documents/Details?id=7ifAYfcmWXPpEzGmxytFg%3D%3D>

²³ Amnistie internationale, China: Exploited for profit, failed by governments: Indonesian migrant domestic workers trafficked to Hong Kong, Index: ASA 17/029/2013, novembre 2013.

²⁴ Amnistie internationale, China: Exploited for profit, failed by governments: Indonesian migrant domestic workers trafficked to Hong Kong, Index: ASA 17/029/2013, novembre 2013, p75-76.

²⁵ Note de bas de page 14 : 86 personnes sur 93 qui ont répondu à cette question.

²⁶ Note de bas de page 15, 34 répondants sur 91.

²⁷ Note de bas de page 18, 33 répondants sur 77.

²⁸ Note de bas de page 19, 63 répondants sur 94.

²⁹ Note de bas de page 20, 62 répondants sur 73.

³⁰ Note de bas de page 21, 51 répondants sur 93.

choix, soit rester dans des conditions abusives et / ou d'exploitation ou accepter des emplois avec des conditions de travail défavorables afin de maintenir leur statut migratoire régulier.

En outre, la règle des deux semaines rend particulièrement difficile l'accès des travailleuses migrantes domestiques aux mécanismes de réparation à Hong Kong. Si une travailleuse domestique migrante quitte une situation d'abus et ne trouve pas de nouvel emploi dans les deux semaines, elle doit quitter Hong Kong, ce qui rend difficile et coûteux le dépôt d'une plainte contre un employeur abusif. La seule alternative est de demander une prolongation de visa, qui ne leur permet pas de travailler, au prix de 160 HK\$ (20 USD) pour 14 jours. À l'époque, il fallait environ deux mois pour porter une affaire devant le tribunal du travail. Dans l'attente, la personne devait renouveler son visa plusieurs fois et payer son propre logement, sa nourriture et d'autres dépenses sans aucun revenu. De nombreuses travailleuses domestiques migrantes ne sont pas en mesure de faire face à ces coûts.

Ainsi, la règle des deux semaines dissuade les travailleuses domestiques migrantes de quitter des situations d'emploi abusives, de dénoncer des pratiques abusives et d'engager des poursuites pénales et/ou d'obtenir une indemnisation par les canaux appropriés. Cela rend extrêmement difficile l'enquête et la poursuite efficaces des responsables.

En mars 2023, le Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations unies a recommandé à Hong Kong/Chine de modifier la règle des deux semaines et l'obligation de résidence pour permettre aux travailleuses domestiques migrantes de jouir de leurs droits en vertu de la Convention.³¹

3. CANADA : PERMIS FERMÉS DANS LE CADRE DU PROGRAMME DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES (PTET)

Au Canada, les travailleuses et travailleurs migrants sont également exposés au risque d'exploitation au travail et à d'autres abus et violations des droits humains en raison du permis de travail fermé, et sont dissuadés de porter plainte contre leurs employeurs de peur de perdre leur droit de rester et de travailler au Canada.

Les résultats préliminaires des recherches menées par Amnistie internationale au Canada indiquent que l'exploitation et les abus en matière de travail, tels que les heures non rémunérées et le vol de salaire par le biais de déductions injustes, les conditions de travail dangereuses et le manque d'équipement de protection pour effectuer leur travail, la substitution de contrat, les heures de travail déraisonnables et excessives, la discrimination, les restrictions au droit de se syndiquer, les conditions de logement inadéquates, le manque d'accès aux traitements médicaux, la surveillance et le manque de liberté de mouvement, touchent les travailleuses et travailleurs migrants titulaires d'un permis fermé, qui travaillent dans différents secteurs dans le cadre du PTET.

Les moyens disponibles pour soulager immédiatement ces personnes d'un emploi abusif semblent inadéquats au Canada. Il est difficile pour les travailleuses et travailleurs dans le volet à bas salaire et le volet agricole du PTET qui sont autorisés à changer d'employeur, selon les modalités de leur permis,³² de trouver un nouvel employeur prêt à demander une EIMT et un permis de travail, en particulier pour les travailleuses et travailleurs qui font face à des obstacles linguistiques et qui ne savent pas comment s'y retrouver dans la bureaucratie complexe liée au PTET. Ils n'ont pas non plus la capacité de trouver

³¹ CESCR, Observations finales concernant le troisième rapport périodique de la Chine (y compris Hong Kong (Chine) et Macao (Chine)), 22 mars 2023, UN Doc E/C.12/CHN/CO/3

³² Les personnes employées dans le cadre du PTAS ne sont pas autorisées à changer d'employeur.

rapidement ou légalement une autre source de revenu en attendant qu'un nouveau permis de travail soit traité.

Bien que le permis de travail ouvert pour les travailleurs vulnérables ait permis à certains travailleuses et travailleurs migrants d'échapper à des employeurs abusifs pendant une période limitée, ils risquent une exploitation similaire et d'autres violations des droits humains une fois le permis ouvert d'un an expiré : s'ils veulent continuer à travailler au Canada, ils doivent retourner au travail avec un permis fermé. Nous notons également que le permis de travail ouvert ne fait rien pour régler le problème des abus par les employeurs, car l'octroi de ce type de permis ne déclenche pas une enquête sur les abus. En outre, la possession de ce permis permet aux employeurs d'identifier des personnes ayant effectivement pris des mesures contre les abus, ce qui, selon certains travailleuses et travailleurs avec de l'expérience vécue et organisations, rend plus difficile la recherche d'un emploi.

4. CONCLUSION

Les recherches d'Amnistie internationale sur le régime des permis de travail fermés du PTET au Canada sont en cours, et un rapport documentant les violations des droits humains, accompagné d'une analyse et de recommandations, sera publié en 2024. À ce stade précoce, Amnistie peut affirmer avec certitude que les permis de travail fermés renforcent considérablement la relation de pouvoir inégale entre l'employeur et le travailleur ou la travailleuse, et laissent les travailleuses et travailleurs migrants extrêmement vulnérables aux abus et à l'exploitation, ce qui a été amplement documenté par la société civile et d'autres. Les mesures prises jusqu'à présent par le gouvernement pour protéger les travailleuses et travailleurs migrants semblent avoir été inefficaces pour prévenir les abus.

Amnesty International est un mouvement rassemblant 10 millions de personnes qui fait appel à l'humanité en chacun et chacune de nous et milite pour que nous puissions toutes et tous jouir de nos droits humains. Notre vision est celle d'un monde dans lequel les dirigeants et dirigeantes tiennent leurs promesses, respectent le droit international et sont tenus de rendre des comptes. Essentiellement financée par ses membres et des dons individuels, Amnesty International est indépendante de tout gouvernement, de toute tendance politique, de toute puissance économique et de tout groupement religieux. Nous avons la conviction qu'agir avec solidarité et compassion aux côtés de personnes du monde entier peut rendre nos sociétés meilleures.

Contact



info@amnesty.org



facebook.com/
AmnestyGlobal



@Amnesty



amnesty.org



Amnesty International
Peter Benenson House
1 Easton Street
London WC1X 0DW, UK

Sauf mention contraire, le contenu de ce document est sous licence Creative Commons (Attribution - Utilisation non commerciale - Pas d'Œuvre dérivée – 4.0 International) <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode.fr>

Lorsqu'une entité autre qu'Amnesty International est détentrice du copyright, le matériel n'est pas sous licence Creative Commons.

Pour plus d'informations, veuillez consulter la [page relative aux autorisations](#) sur le site d'Amnesty International.

Index : **AMR 20/7485/2023**

Publication : **Novembre 2023**

Original : **anglais**

© Amnesty International **2023**