

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. Nous sommes indépendante de tout gouvernement, de toute idéologie politique, de tout intérêt économique et de toute religion, Amnesty International est essentiellement financée par ses membres et des dons de particuliers. Nous avons la conviction qu'agir avec solidarité et compassion aux côtés de personnes du monde entier peut rendre nos sociétés meilleures.

© Amnesty International 2025

Sauf mention contraire, le contenu de ce document est sous licence Creative Commons (Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International).

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode>

Pour plus d'informations, veuillez consulter la page relative aux autorisations sur notre site :

www.amnesty.org/fr.

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

Édition originale publiée en 2025

par Amnesty International Ltd

Peter Benenson House, 1 Easton Street

Londres WC1X 0DW, Royaume-Uni

Index : AMR 20/8807/2025

Janvier 2025

Langue originale : anglais

amnesty.org



Photo de couverture : « Travailleuses et travailleurs migrants au Canada », illustre le travail essentiel qu'accomplissent les travailleuses et travailleurs dans de nombreux secteurs de l'économie canadienne.

© Rachel Kara Lim

AMNESTY
INTERNATIONAL



TABLE DES MATIERES

SYNTHÈSE	7
MÉTHODOLOGIE	13
UN CORPUS DE PREUVES	13
CONSTATS D'EXPLOITATION AU TRAVAIL	14
CONSTATS DE DISCRIMINATION RACIALE	15
REMERCIEMENTS	17
1. LA POLITIQUE MIGRATOIRE DU CANADA ET LE PROGRAMME DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES	19
1.1 AUX ORIGINES DES PROGRAMMES DE MIGRATION TEMPORAIRE DU CANADA : L'HÉRITAGE DE L'ESCLAVAGE ET DES POLITIQUES D'IMMIGRATION DE COLONS BLANCS	20
1.2 LA POLITIQUE MIGRATOIRE ACTUELLE DU CANADA	23
1.2.1 L'IMMIGRATION ÉCONOMIQUE PERMANENTE	24
1.2.2 LES VISAS DE TRAVAIL TEMPORAIRES ET LE PROGRAMME DE MOBILITÉ INTERNATIONALE	25
1.3 LE PROGRAMME DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES	27
1.3.1 POLITIQUE ET RÉGLEMENTATION DU PTET	28
1.3.2 LES VOLETS DU PTET	29
2. EXPLOITATION AU TRAVAIL DANS LE CADRE DU PROGRAMME DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES	34
2.1 VOLS DE SALAIRES	36
2.1.1 DÉDUCTIONS DE SALAIRES INJUSTES ET ILLÉGALES	37
2.2 NOMBRE EXCESSIF D'HEURES DE TRAVAIL	38
2.3 TÂCHES SUPPLÉMENTAIRES ET TÂCHES NON PRÉVUES DANS LES CONTRATS	40
2.4 DES CONDITIONS DE TRAVAIL DANGEREUSES	41
2.5 BLESSURES GRAVES ET ABSENCE DE SOINS MÉDICAUX	42
2.6 LOGEMENTS INDÉCENTS	43
2.7 VIOLENCES PSYCHOLOGIQUES ET PHYSIQUES RACISTES	46
2.8 VIOLENCES LIÉES AU GENRE À CARACTÈRE RACISTE	47

2.9 RESTRICTION DU DROIT DE CIRCULER LIBREMENT, SURVEILLANCE ET NON-RESPECT DE LA VIE PRIVÉE	48
2.10 DISCRIMINATION RACIALE AU TRAVAIL	51
2.11 LA RESPONSABILITÉ DU CANADA AU REGARD DES ATTEINTES AUX DROITS HUMAINS COMMISES DANS LE CADRE DU PTET	52
3. RECOURS INEFFICACES ET INADAPTÉS	54
3.1 OBSTACLES STRUCTURELS INHÉRENTS AU PTET	56
3.1.1 MENACES D'EXPULSION, REPRÉSAILLES ET CRAINTES DE REPRÉSAILLES	56
3.1.2 OBSTACLES STRUCTURELS INHÉRENTS AU PTAS	58
3.2 OBSTACLES STRUCTURELS SUPPLÉMENTAIRES POUR LES OUVRIERS ET OUVRIÈRES AGRICOLES	58
3.3 FACTEURS EXISTANT DÉJÀ AVANT LE DÉPART	60
3.4 APPLICATION DES LOIS, MÉCANISMES DE TRAITEMENT DES PLAINTES ET RECOURS	61
3.4.1 AIDE TEMPORAIRE : LE PERMIS DE TRAVAIL OUVERT POUR LES TRAVAILLEURS VULNÉRABLES (PTOTV)	63
3.4.2 DES INSPECTIONS DU TRAVAIL INADAPTÉES	64
4. DISCRIMINATION ET EXPLOITATION : DES TÂCHES INDISPENSABLES EFFECTUÉES PAR DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS « REMPLAÇABLES »	69
4.1 LE PTET EN TANT QU'OUTIL DE RACISATION DE L'EXPLOITATION	71
4.2 LES ASPECTS LIÉS AU GENRE DE L'EXPLOITATION RACIALE	73
4.3 LA RACISATION DE LA CLASSE : DES VOIES D'ACCÈS À LA RÉSIDENCE PERMANENTE LIMITÉES POUR LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS « PEU SPÉCIALISÉS »	74
CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS	77
RECOMMANDATIONS	79

GLOSSAIRE ET ABRÉVIATIONS

TERME	DESCRIPTION
CLASSE	Position d'une personne dans la division sociale du travail, en partie définie par le poste/l'emploi occupé par la personne, et qui détermine sa richesse matérielle ¹ .
EXPLOITATION AU TRAVAIL	Bien que le droit international ne définisse pas l'« exploitation au travail », la notion renvoie à des conditions de travail qui bafouent le droit international et les normes internationales, couvrant des phénomènes d'une gravité variable.
POLITIQUE EN MATIÈRE DE MIGRATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE	Politique officielle conçue et mise en œuvre par un gouvernement en vue de réglementer la migration de la main-d'œuvre.
POLITIQUES D'IMMIGRATION BLANCHE	Ensemble de politiques imposant des restrictions et des exclusions concernant l'entrée et l'installation permanente au Canada de personnes noires, asiatiques ou juives en raison de leur race, de leur appartenance ethnique, de leur nationalité ou d'autres critères raciaux. Ces politiques étaient fondées sur des convictions de suprématie blanche. Elles ont entraîné une préférence pour l'installation de personnes blanches et européennes au Canada, afin de renforcer et préserver la composition raciale principalement blanche de la société coloniale canadienne.
PTAS	Programme des travailleurs agricoles saisonniers
PTET	Programme des travailleurs étrangers temporaires
RACISATION	Processus par lesquels des groupes et institutions construisent des concepts raciaux utilisés pour justifier des attitudes discriminatoires, des stéréotypes, des violences et des formes d'aliénation à l'encontre de groupes ethniques, religieux ou autres.
RACISATION DU TRAVAIL	Pratiques de traitement inégal, de ségrégation et de nomination de certaines personnes en particulier à des postes sur la base de différences raciales, ethniques ou nationales présumées justifiées par des préjugés raciaux, des stéréotypes et la discrimination, en raison

¹Bien que le terme « classe » soit contesté, l'organisation utilise cette définition aux fins du présent rapport. Pour davantage d'informations sur la classe et la migration, voir Philip F. Kelly, "Migration, transnationalism and the Spaces of Class Identity", *Philippine Studies: Historical and Ethnographic Viewpoints*, Vol. 60 N2, 2012.

TERME	DESCRIPTION
TRAVAILLEUR/TRAVAILLEUSE MIGRANT-E	<p>desquelles des groupes racisés sont surreprésentés, particulièrement dans certains types d'emploi, souvent dans les postes à bas salaire ou les secteurs ou postes précaires. Cela renforce les inégalités raciales en limitant les opportunités et en imposant des obstacles aux groupes racisés.</p> <p>« Personnes qui vont exercer, exercent ou ont exercé une activité rémunérée dans un État dont elles ne sont pas ressortissantes » (Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, article 2.1).</p>
VISA/PERMIS DE TRAVAIL LIÉ À UN EMPLOYEUR	<p>Visa ou permis de travail liant une travailleuse ou un travailleur migrant à un employeur spécifique. Par exemple : un visa ou un permis de travail imposant à la travailleuse/ au travailleur migrant d'obtenir la permission de son employeur pour changer d'emploi, ou un visa ou un permis de travail expirant dès que la travailleuse/ le travailleur migrant quitte son emploi ou est licencié-e, ou peu de temps après. Également connu sous le nom de visa/permis de travail fermé.</p>
VOL DE SALAIRE	<p>Non-paiement total ou partiel de la rémunération due à une travailleuse ou un travailleur à la suite de la fourniture de services de main-d'œuvre. Cela comprend : le non-paiement total ou partiel des salaires, le retard systématique du paiement des salaires, les salaires inférieurs au salaire minimal ou au salaire convenu dans le contrat, le non-paiement des heures supplémentaires, le non-paiement des indemnités et prestations, notamment les indemnités de cessation de service, le non-paiement des indemnités de licenciement, les déductions illégales.</p>

SYNTHÈSE

« [L]e Programme des travailleurs étrangers temporaires alimente les formes contemporaines d’esclavage, car il institutionnalise les asymétries de pouvoir qui favorisent les employeurs et empêchent les travailleurs d’exercer leurs droits. »

Tomoya Obokata, rapporteur spécial sur les formes contemporaines d’esclavage, y compris leurs causes et leurs conséquences².

Des dizaines de milliers de travailleuses et travailleurs migrants se rendent chaque année au Canada dans l’espoir d’offrir une vie meilleure à leur famille. Le Canada est un rêve pour nombre de ces personnes : un rêve d’emploi et de conditions de travail dont elles ne peuvent, bien souvent, pas bénéficier dans leur pays d’origine. Pourtant, à leur arrivée, nombreuses sont les personnes qui trouvent une réalité bien différente : ces personnes sont forcées à travailler de longues heures sans repos, se voient imposer des tâches qui n’étaient pas prévues dans leur contrat de travail, sont sous-payées, sont victimes de violences verbales, physiques, sexuelles et psychologiques et souffrent souvent des stéréotypes et préjugés quant à leurs compétences, leur comportement ou leur identité fondés sur leur race, leur couleur de peau, leur nationalité ou leur origine ethnique. Nombre de ces personnes ne peuvent pas quitter leur emploi ou changer d’employeur, ni même signaler les situations abusives ou bénéficier de recours utiles pour ces situations, du fait des caractéristiques de leur visa.

Le présent rapport met en lumière les conditions structurelles des politiques migratoires du Canada qui perpétuent la subordination raciale et l’exploitation au travail, et démontre que le racisme systémique entraîne des atteintes aux droits humains des travailleuses et travailleurs migrants. Il étudie l’impact en matière de droits humains du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET), un dispositif de migration temporaire qui permet aux employeurs d’embaucher des travailleuses et travailleurs migrants, principalement à des postes peu rémunérés, notamment dans les secteurs de l’agriculture, de l’agroalimentaire, de la santé et des services domestiques, mais également dans de nombreux autres secteurs dans le pays. Les recherches d’Amnesty International montrent que, dans le cadre de la politique migratoire du Canada, le PTET a été conçu, réglementé et mis en œuvre de telle sorte qu’il renforce inévitablement les risques d’exploitation au travail et d’autres atteintes aux droits humains auxquels sont exposés les travailleuses et travailleurs racisés, ce qui a des conséquences discriminatoires bafouant les obligations internationales du pays en matière de droits humains.

Les personnes migrantes se rendant au Canada au titre du PTET obtiennent des visas temporaires les liant à un employeur unique (visas liés à un employeur), qui contrôle alors tant leur statut migratoire que leurs conditions de travail. Les origines de ce type de visa remontent aux années 1960 et coïncident, paradoxalement, avec l’adoption par le Canada d’un système d’immigration basé sur des points, qui était soi-disant destiné à mettre un terme au racisme explicite de l’ancienne politique migratoire. À l’époque, les

² Rapporteur spécial sur les formes contemporaines d’esclavage, y compris leurs causes et leurs conséquences, *Visite au Canada*, 22 juillet 2024, doc. ONU A/HRC/57/46/Add.1, para. 22, <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/g24/120/98/pdf/g2412098.pdf>.

autorités ont créé des visas liés à un employeur afin de contrôler l'afflux de travailleuses et travailleurs caribéens noirs qui arrivaient au Canada au titre de dispositifs de travail temporaire.

Depuis, les visas liés à un employeur sont un élément clé du PTET, qui conditionne les droits et le statut dont peuvent bénéficier les travailleuses et travailleurs au Canada. Si, d'après la réglementation canadienne, les travailleuses et travailleurs migrants doivent bénéficier des mêmes droits et protections en matière d'emploi que les travailleuses et travailleurs canadiens, de nombreux travailleuses et travailleurs migrants titulaires de visas liés à un employeur dans le cadre du PTET sont, dans les faits, privés de ces droits et protections. Les visas liés à un employeur créent une dépendance des travailleuses et travailleurs migrants vis-à-vis des employeurs en ce qui concerne l'exercice de leurs droits, notamment leurs droits à un logement convenable, à la santé ou à la sécurité sociale. Par exemple, des travailleuses et travailleurs migrants vivent dans des logements fournis par leur employeur et peuvent se retrouver sans abri s'ils sont licenciés. Ces personnes dépendent de leur employeur pour bénéficier de l'assurance maladie ou d'un moyen de transport pour obtenir des soins de santé. Elles dépendent également de leur employeur pour pouvoir rester dans le pays en situation régulière et bénéficier pleinement des prestations sociales.

LES VISAS ÉMIS AU TITRE DU PTET VISENT SPÉCIFIQUEMENT LES PERSONNES RACISÉES DU SUD GLOBAL

Les visas de travail temporaire octroyés au titre du PTET sont principalement accordés à des personnes noires, latino-américaines, autochtones, ainsi qu'à d'autres populations racisées, notamment celles venant de zones rurales. En 2023, les principaux pays d'origine des travailleuses et travailleurs participant au PTET étaient le Mexique, l'Inde, les Philippines, le Guatemala et la Jamaïque. Presque 70 % des personnes ayant obtenu un permis de travail au titre de ce dispositif étaient originaires de ces pays. Il existe une forte corrélation entre la nationalité des travailleuses et travailleurs participant au PTET et leur identité racisée, la plupart venant de pays dont la majeure partie de la population est racisée.

La surreprésentation de certaines nationalités et certains groupes raciaux et ethniques parmi les travailleuses et travailleurs du PTET n'est pas fortuite. Des documents sur les politiques qu'Amnesty International a pu consulter montrent que le gouvernement canadien a spécifiquement conçu et distingué le PTET du Programme de Mobilité Internationale (PMI), en utilisant les compétences et la nationalité comme substitut à la classe et la race. Dès sa conception, le gouvernement destinait le PTET à offrir des visas liés à un employeur à des travailleuses et travailleurs « peu spécialisés » de « pays en développement », alors que le PMI vise à offrir une « meilleure mobilité » et des « permis ouverts » principalement pour des « emplois spécialisés/à salaire élevé » à des « travailleurs [venant] principalement des pays hautement développés ». Ce mécanisme est particulièrement évident dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS), l'un des volets du PTET assurant le recrutement d'ouvriers et ouvrières agricoles. Fondé sur des accords bilatéraux que le gouvernement canadien a conclus avec les pays d'origine des travailleuses et travailleurs migrants, qui régissent les modalités d'embauche et d'emploi, le PTAS est limité aux travailleuses et travailleurs du Mexique, de Jamaïque et d'autres pays des Caraïbes participant au dispositif. Le fait que le Mexique et la Jamaïque soient parmi les cinq principaux pays d'origine des travailleuses et travailleurs est donc directement lié aux accords bilatéraux entre le Canada et ces pays, qui visent au recrutement de personnes de ces nationalités pour la migration de la main-d'œuvre temporaire dans le cadre du PTAS. Plus généralement, la migration depuis ces pays et d'autres a été façonnée par le passé de colonisation et d'expropriation qui a placé ces pays dans une position de subordination.

LES VISAS LIÉS À UN EMPLOYEUR DANS LE CADRE DU PTET FONT COURIR UN RISQUE ACCRU D'EXPLOITATION AU TRAVAIL AUX TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS MIGRANTS

Bien que, sur le papier, ils aient les mêmes droits que des travailleuses et travailleurs canadiens, les travailleuses et travailleurs migrants employés au titre du PTET ne bénéficient pas des mêmes droits dans la pratique. Comme le démontre le présent rapport, ces travailleuses et travailleurs migrants sont exposés à un risque accru d'exploitation au travail par rapport aux Canadien-ne-s et à des travailleuses et travailleurs migrants d'autres nationalités bénéficiant de permis de travail ouverts, et ce principalement du fait de la nature de leur visa.

Le haut risque d'exploitation au travail auquel sont exposés les travailleuses et travailleurs migrants employés dans le cadre du PTET est intrinsèquement lié à leur visa, qui donne à l'employeur un pouvoir vis-à-vis du travailleur ou de la travailleuse. Ce pouvoir s'exprime notamment par le contrôle que l'employeur exerce sur les conditions de travail et le statut migratoire du travailleur ou de la travailleuse, rendant notamment ces personnes « remplaçables ». Ainsi, les atteintes aux droits humains recensées dans le présent rapport et leur gravité et interconnectivité ne peuvent être pleinement appréciés sans tenir compte de la profonde déshumanisation des travailleuses et travailleurs racisés, dont la main-d'œuvre est utilisée, exploitée puis écartée au bon vouloir de l'employeur. De nombreuses personnes risquent de voir leur contrat rompu et d'être rapidement expulsées si elles sont malades ou blessées ou si elles développent des maladies du

travail, car elles sont alors considérées comme n'étant plus « aptes » ou qualifiées pour le travail. Toute plainte soulevée par ces personnes peut entraîner la résiliation de leur contrat, de leur statut juridique et, bien souvent, de leur permis de séjour au Canada.

En outre, la position désavantageuse des personnes recrutées dans le cadre du PTET en termes de classe, de race, de genre, de nationalité et de possibilités éducatives les pousse à accepter des conditions de travail que les Canadien-ne-s ne trouvent généralement pas attrayantes. Principalement recrutés pour répondre à une demande de main-d'œuvre dans des secteurs souvent considérés comme peu attractifs et offrant des salaires faibles, les travailleuses et travailleurs migrants recrutés dans le cadre du PTET sont surreprésentés dans certains secteurs de l'économie canadienne dans lesquels l'exploitation au travail est globalement plus commune, comme l'agriculture.

En 2022, quelque 23 % des employé-e-s du secteur agricole du Canada étaient des travailleuses et travailleurs migrants (64 660 sur 276 977), et ces personnes représentaient 34 % de la main-d'œuvre du secteur agricole en Ontario et 30,5 % au Québec. En 2023, quelque 70 267 personnes employées au titre du PTET travaillaient dans le secteur agricole et 45 428 dans le secteur agroalimentaire. Sur l'ensemble des travailleuses et travailleurs migrants temporaires du secteur agricole, 41 % étaient originaires du Mexique, 27,7 % du Guatemala et 11,6 % de Jamaïque. Les protections en matière de travail qu'offre le secteur agricole sont faibles, et sa réglementation n'est pas conforme aux obligations internationales en matière de droits humains, particulièrement dans certaines provinces. Cela signifie que les personnes racisées sont également touchées de manière disproportionnée par des réglementations qui soit permettent un vaste éventail d'exceptions concernant les heures supplémentaires, les horaires de travail ou les périodes de repos, soit privent les ouvriers et ouvrières agricoles de leur droit aux négociations collectives, ce qui bafoue le droit international.

LES VISAS LIÉS À UN EMPLOYEUR ENTRAVENT L'ACCÈS DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS MIGRANTS À DES RECOURS EFFECTIFS

Les caractéristiques mêmes faisant des travailleuses et travailleurs migrants une main-d'œuvre attractive pour les employeurs au Canada les exposent à un risque accru d'exploitation et d'atteintes aux droits humains, tout en entravant leur capacité à formuler des plaintes. Lorsque des atteintes aux droits humains sont commises, de nombreuses travailleuses et travailleurs ne les signalent pas : ces personnes risquent de subir des menaces, de nouvelles atteintes ou des représailles, notamment un licenciement injuste, le non-renouvellement de leur contrat et l'expulsion. Lorsque ces travailleuses et travailleurs migrants se plaignent, ils sont confrontés aux complexités du système canadien d'application des lois relatives au travail : un système réactif et compartimenté composé de plusieurs organes, auquel les travailleuses et travailleurs migrants ne peuvent, généralement, avoir accès qu'avec l'aide de syndicats et d'organisations de la société civile. Le système d'application des lois et de plaintes du Canada n'est pas conçu pour protéger les personnes en situation précaire, qui risquent des représailles, n'ont pas de soutien, ne parlent souvent pas la langue et n'ont souvent pas le temps d'engager des procédures. Pour de nombreuses personnes, l'accès à la justice reste donc illusoire.

Les obstacles auxquels sont confrontés les travailleuses et travailleurs du PTET pour obtenir des réparations pour les atteintes dont ils ont été victimes sont intrinsèquement liés aux caractéristiques fondamentales du PTET, à la manière dont les travailleuses et travailleurs sont recrutés et à d'autres facteurs pouvant exacerber la position désavantageuse dans laquelle se trouvent ces personnes et les facteurs de risques préexistants. Non seulement les personnes recrutées au titre du PTET se trouvent dans une situation de risque structurel, puisqu'elles sont liées à un employeur unique, mais en plus cette caractéristique fondamentale du PTET s'ajoute à d'autres éléments des législations fédérales et provinciales canadiennes, comme les caractéristiques de certains volets du PTET, les réglementations du travail inférieures dans le secteur agricole et des limites provinciales imposées au droit de constituer des syndicats, exacerbant les risques d'exploitation au travail et d'autres atteintes aux droits humains dont peuvent se rendre coupables les employeurs. Ces facteurs s'ajoutent aux identités et caractéristiques multiples et intersectionnelles des travailleuses et travailleurs (opportunités éducatives, compétences linguistiques, genre, classe et race) et créent des obstacles les empêchant d'échapper aux atteintes et de les signaler.

DISCRIMINATION INDIRECTE ET SYSTÉMIQUE : L'IMPACT DISPROPORTIONNÉ DU PTET SUR LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS RACISÉS

Non seulement le PTET ouvre la voie à des atteintes aux droits humains, mais il a également des conséquences diverses pour les travailleuses et travailleurs racisés. La nature liée à un employeur des visas octroyés au titre du PTET, qui exacerbe les risques d'exploitation au travail, et le fait que le programme vise par nature les travailleuses et travailleurs racisés créent des risques d'exploitation au travail dans les cadres

politiques et institutionnels régissant le PTET, qui touchent de manière disproportionnée les personnes racisées.

Si le PTET est en apparence « neutre au regard de la race », puisqu'il n'évoque pas la race ou la couleur de peau, sa conception et sa mise en œuvre créent toutefois des risques accrus d'exploitation au travail qui touchent de manière disproportionnée les travailleuses et travailleurs migrants racisés. Le PTET est explicitement conçu pour les travailleuses et travailleurs « peu spécialisés » issus de pays à revenu faible ou intermédiaire du Sud global, dont la plupart sont racisés. En conséquence, les travailleuses et travailleurs migrants racisés sont surreprésentés parmi les personnes soumises à des conditions d'exploitation dans le cadre du PTET, particulièrement dans les secteurs de l'économie dans lesquels le PTET est le plus employé. Cet impact disproportionné est particulièrement évident dans le cadre du PTAS. Si le PTAS vise explicitement les travailleuses et travailleurs migrants de certaines nationalités (dont la plupart sont racisés) sur la base d'accords bilatéraux avec les pays d'origine, il les expose également à des risques encore plus considérables d'exploitation au travail, du fait des effets combinés de tous les visas octroyés dans le cadre du PTET, qui sont par nature liés à un employeur, de la courte durée des visas octroyés dans le cadre du PTAS et du secteur dans lequel ils travaillent (l'agriculture).

En outre, de nombreuses travailleuses et travailleurs migrants occupant des postes « peu spécialisés » encourrent un risque prolongé d'exploitation au travail, car ces personnes se rendent et travaillent au Canada pendant plusieurs années au titre de visas liés à un employeur, sans perspective d'accès à une situation plus stable, comme un visa ouvert et un statut de résidence permanente. Contrairement aux travailleuses et travailleurs « spécialisés », les personnes peu spécialisées disposent de peu de solutions dans le cadre du système migratoire canadien pour s'installer au Canada. Par exemple, en 2023, parmi les personnes ayant obtenu un titre de séjour permanent, seules 275 étaient originaires du Guatemala (soit 0,06 % du nombre total de titres octroyés), 4 340 étaient originaires de Jamaïque (0,9 %) et 5 735 étaient originaires du Mexique (1,2 %). Exclues par un système d'immigration basé sur des points qui privilégie les compétences spécialisées et l'éducation par rapport à l'expérience, la plupart des travailleuses et travailleurs migrants racisés resteront pendant des années dans une situation précaire les exposant à des risques d'exploitation au travail. Leurs employeurs continueront de conditionner et limiter leurs droits au Canada tant que leur visa sera lié à eux.

LA RESPONSABILITÉ DU CANADA

Si les autorités canadiennes sont tout à fait conscientes des atteintes aux droits humains auxquelles sont exposés les travailleuses et travailleurs migrants, elles ont cependant souvent imputé la faute aux employeurs, qu'elles accusent de « profiter du système », et n'ont adopté que des réformes limitées, voire trompeuses, qui ne s'attaquent pas aux sources de l'exploitation au travail et des autres atteintes. Il est cependant temps que les autorités reconnaissent que les atteintes dont sont victimes les travailleuses et travailleurs migrants aux mains des employeurs dans le cadre du PTET ne sont pas des cas isolés. Les atteintes sont systémiques, car elles sont liées à l'une des caractéristiques fondamentales du PTET : ses visas liés à un employeur. Ainsi, elles relèvent de la responsabilité des autorités canadiennes, qui ont élaboré et mis en œuvre un système de visa pour le PTET qui crée par nature un risque accru d'exploitation au travail. C'est pourquoi les atteintes aux droits humains commises ou permises dans le cadre du PTET, en tant que programme gouvernemental, engagent la responsabilité internationale du Canada. La prévalence de ces atteintes démontre que l'État ne fait pas le nécessaire pour remédier aux atteintes et protéger les travailleuses et travailleurs de l'exploitation au travail, leur fournir des recours effectifs et veiller à ce que le programme n'entraîne pas de discrimination.

PRINCIPALES CONCLUSIONS : LES VIOLATIONS PAR LE CANADA DU DROIT À DES CONDITIONS DE TRAVAIL JUSTES ET FAVORABLES, DU DROIT À UN RECOURS EFFECTIF ET DU DROIT DE NE PAS FAIRE L'OBJET DE DISCRIMINATION

Amnesty International a conclu que les atteintes aux droits humains dont sont victimes les travailleuses et travailleurs migrants racisés dans le cadre du PTET sont systémiques : elles sont le résultat prévisible des visas liés à un employeur et une caractéristique intrinsèque du programme. D'une part, la nature liée à un employeur des visas expose les travailleuses et travailleurs migrants à un risque accru d'exploitation au travail par rapport aux Canadien-ne-s et à des travailleuses et travailleurs migrants d'autres nationalités bénéficiant de visas ouverts. D'autre part, tant la nature liée à un employeur des visas que leur caractère temporaire entravent l'accès des travailleuses et travailleurs aux prestations sociales auxquelles ils ont droit et leur accès à un recours effectif lorsque ces personnes sont victimes d'exploitation au travail et d'autres atteintes aux droits humains.

À la lumière de la nature systémique des atteintes aux droits humains, Amnesty International conclut que l'exploitation au travail et les autres atteintes commises dans le cadre du PTET sont le résultat de la politique, des lois et des réglementations du Canada en matière d'immigration. Elles ne sauraient être attribuées à quelques employeurs peu scrupuleux, ni être interprétées comme des cas isolés. Si les employeurs peuvent et doivent être amenés à rendre des comptes au regard des lois nationales pénales et liées au travail, le présent rapport porte sur la responsabilité de l'État et conclut que les atteintes aux droits humains commises dans le cadre du PTET relèvent pleinement de la responsabilité du Canada.

Dans sa forme actuelle, le PTET entraîne par nature des conditions d'exploitation et bafoue par conséquent l'obligation du Canada de respecter, protéger et concrétiser le droit à des conditions de travail justes et favorables énoncé, entre autres, à l'article 7 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC). Le pays bafoue également le droit à un recours effectif, énoncé à l'article 2(3) du Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP) et à l'article 6 de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (CIEDR).

Amnesty International conclut par ailleurs que le PTET est par nature discriminatoire, car il assoit des discriminations et a des conséquences disproportionnées pour les travailleuses et travailleurs racisés « peu spécialisés », qui sont victimes d'atteintes à leurs droits humains en raison de leur race, de leur classe ou de leur nationalité. Il enfreint donc l'interdiction internationale de la discrimination à caractère raciste, prévue, entre autres, par l'article 2 de la CIEDR. Comme le démontre le présent rapport, le Canada a manqué à son obligation de prévenir et éliminer la discrimination à caractère raciste sous toutes ses formes.

Les autorités canadiennes sont au fait des atteintes aux droits humains recensées dans ce rapport. Au fil des décennies, des organisations dirigées par des personnes migrantes, des syndicats, des universitaires et d'autres acteurs de la société civile ont publié des recherches poussées, exprimé des préoccupations et fait campagne sans relâche pour exiger la fin de la nature liée à un employeur de ces visas. Pourtant, les autorités canadiennes n'ont, jusque-là, procédé à aucun changement systémique des politiques et ont refusé d'abolir les permis de travail liés à un employeur, adoptant au contraire des mesures limitées et décousues.

En tant que principale caractéristique du PTET, les visas liés à un employeur sont la cause clé la plus évidente de l'exploitation au travail et de la discrimination que subissent les travailleuses et travailleurs migrants. Par conséquent, la prévention et l'élimination de l'exploitation au travail et de la discrimination à caractère raciste que subissent les travailleuses et travailleurs migrants dans le cadre du PTET au Canada nécessitent, au minimum, l'abolition du système de visas liés à un employeur. Ce système doit être remplacé de toute urgence par un système de visas ouverts permettant aux travailleuses et travailleurs de changer librement de travail et d'employeur et protégeant pleinement les travailleuses et travailleurs racisés de l'exploitation au travail et de la discrimination.

RECOMMANDATIONS PRINCIPALES

Le présent rapport se termine par une série de recommandations détaillées. Amnesty International appelle entre autres :

LES AUTORITÉS FÉDÉRALES CANADIENNES À :

Veiller à ce que le système migratoire canadien respecte, protège et promeuve les droits de tous les travailleuses et travailleurs migrants, sans discrimination fondée sur la classe, le genre, la nationalité, l'origine ethnique ou la race. En particulier :

- Procéder à une refonte du PTET pour prévenir et traiter la discrimination systémique dont sont victimes les travailleuses et travailleurs en raison de leur classe, leur genre, leur nationalité, leur origine ethnique ou leur race.
- Accorder des permis de travail ouverts aux travailleuses et travailleurs migrants dans le cadre du PTET, leur permettant de changer d'employeur et de travail en toute liberté.
- Supprimer tous les critères d'éligibilité pour l'octroi de la résidence permanente entraînant une discrimination des travailleuses et travailleurs migrants « peu spécialisés » en raison de leur classe, leur genre, leur nationalité ou leur race.

Empêcher les discriminations et assurer un traitement égal des travailleuses et travailleurs migrants au Canada.

Veiller à ce que les travailleuses et travailleurs migrants au Canada obtiennent des réparations pour les atteintes aux droits humains dont ils ont été victimes. En particulier :

- Octroyer aux travailleuses et travailleurs migrants qui ont été victimes d'exploitation au travail et d'atteintes aux droits humains un permis de séjour et un permis de travail ouvert pour la période nécessaire pour demander et obtenir des recours utiles.
- Améliorer les inspections fédérales, en augmenter la fréquence et veiller à ce qu'elles soient menées de manière volontariste et inopinée, sur site si possible.

AUX AUTORITÉS PROVINCIALES :

- Travailler avec les autorités fédérales en vue de revoir les réglementations liées à l'emploi dans le secteur de l'agriculture afin de veiller à ce qu'elles soient conformes aux obligations internationales du Canada et aux normes pertinentes en matière de droits au travail.
- Abroger toutes les dispositions et législations limitant les droits des travailleuses et travailleurs agricoles aux négociations collectives et tous les obstacles au droit de former des syndicats et de s'affilier au syndicat de son choix imposés aux travailleuses et travailleurs migrants.
- Veiller à ce que les plaintes formulées par des travailleuses et travailleurs migrants faisant état d'exploitation au travail et d'autres atteintes aux droits humains fassent sans délai l'objet d'un examen et d'une décision de justice de manière juste et efficace.

STRUCTURE

Le **chapitre 1** présente une analyse du PTET dans le contexte de la politique d'immigration temporaire canadienne, ainsi que ses racines historiques : l'esclavage et les politiques d'immigration de personnes blanches. Il établit un lien entre les origines des visas liés à un employeur et l'objectif des autorités canadiennes d'empêcher l'émergence d'un « problème racial » et de contrôler l'arrivée de travailleuses et travailleurs caribéens au Canada, au moyen de dispositifs de travail temporaire qui ont précédé le PTET. Le chapitre décrit les caractéristiques du PTET dans le contexte de la politique en matière de migration de la main-d'œuvre du Canada.

Le **chapitre 2** présente un vaste éventail d'atteintes aux droits humains dont sont victimes les travailleuses et travailleurs dans le cadre du PTET : du vol de salaires et des horaires excessifs aux atteintes aux droits humains racistes et aux violences fondées sur le genre, en passant par la surveillance, les atteintes à la vie privée et les logements indécents. Il est axé sur les voix et témoignages de travailleuses et travailleurs et leur propre expérience de l'exploitation et de la discrimination au Canada. Si les atteintes aux droits humains des travailleuses et travailleurs ont été commises par les employeurs, ce chapitre démontre qu'elles ne sont pas des cas isolés, mais un résultat systémique et prévisible des visas liés à un employeur. En ce sens, ces atteintes relèvent de la responsabilité de l'État et mettent en lumière l'inaction abjecte du Canada en vue d'empêcher l'exploitation au travail et de protéger les droits des travailleuses et travailleurs migrants dans le cadre du PTET. Le chapitre 2 présente également les atteintes aux droits humains et violences fondées directement sur la race, la couleur de peau et la nationalité, recensant plusieurs cas de violences psychologiques racistes et xénophobes, ainsi que des cas de discrimination à caractère raciste au travail.

Le **chapitre 3** présente les obstacles auxquels sont confrontés les travailleuses et travailleurs employés dans le cadre du PTET pour signaler les atteintes aux droits humains, ainsi que les insuffisances des voies de recours auxquelles ils font face lorsqu'ils les dénoncent. Il démontre par ailleurs que les obstacles sont liés au système de visa lié à un employeur, puis analyse d'autres facteurs qui empêchent les travailleuses et travailleurs d'échapper aux atteintes. Il analyse également l'adéquation des voies de recours disponibles pour les travailleuses et travailleurs migrants racisés d'un point de vue intersectionnel, examinant le positionnement de ces personnes. Il conclut que le Canada n'offre pas de voies de recours utiles aux travailleuses et travailleurs migrants dans le cadre du PTET.

Le **chapitre 4** démontre que le racisme et d'autres systèmes d'oppression façonnent la conception et la mise en œuvre du PTET, l'expérience des travailleuses et travailleurs dans le cadre du PTET au Canada et la manière dont le système de points est conçu et appliqué. Il analyse les conséquences disproportionnées du PTET pour les travailleuses et travailleurs racisés, notamment un risque accru d'exploitation au travail, qui entraînent une racisation de l'exploitation. Il démontre également que le programme reproduit les inégalités de genre. Enfin, le chapitre démontre que les travailleuses et travailleurs racisés occupant des postes « peu spécialisés » dans le cadre du PTET disposent de possibilités limitées d'obtenir la résidence permanente et conclut que le système de points du Canada produit des résultats disparates en fonction de la classe et de l'origine ethnique. En conséquence, les travailleuses et travailleurs migrants racisés disposant de visas liés à un employeur et occupant des postes « peu spécialisés » resteront exposés au risque d'exploitation au travail et à la restriction de leurs droits pendant encore des années.

MÉTHODOLOGIE

UN CORPUS DE PREUVES

Les conclusions du présent rapport reposent sur des travaux menés entre février 2023 et juin 2024, alliant des recherches documentaires et des entretiens approfondis avec un total de 44 travailleuses et travailleurs migrants de 14 nationalités différentes. Pour sélectionner les personnes interrogées, Amnesty International a suivi les recommandations d'organisations partenaires et, dans quelques cas, de travailleuses ou travailleurs ayant répondu à ses questions.

Les premiers entretiens avec ces travailleuses et travailleurs migrants ont eu lieu dans les provinces du Québec et de l'Ontario, ainsi qu'à distance dans certains cas. En septembre 2023, Amnesty International a mené 16 entretiens sur place au Québec et 21 en Ontario. L'équipe de recherche a également réalisé sept entretiens à distance entre septembre 2023 et février 2024, puis a eu des échanges de suivi par téléphone et par courrier électronique entre janvier et décembre 2024, ainsi que des entretiens de suivi sur place, au Québec, en mai 2024.

Amnesty International a interrogé 21 travailleuses et travailleurs migrants (15 hommes et six femmes) qui vivaient ou travaillaient au Québec au moment de l'entretien ou qui avaient vécu et travaillé dans la province auparavant : huit hommes de nationalité guatémaltèque, quatre hommes de nationalité mexicaine, deux femmes de nationalité camerounaise, deux femmes de nationalité ivoirienne, une femme de nationalité malgache, une femme de nationalité colombienne, un homme de nationalité marocaine, un homme de nationalité tunisienne et un homme de nationalité mauricienne. Tous avaient obtenu un visa lié à un employeur dans le cadre du PTET. La plupart étaient arrivés au Canada dans le cadre du volet agricole ou du volet des postes à bas salaire³.

De même, Amnesty International a interrogé 23 travailleuses et travailleurs migrants (sept femmes et 16 hommes) qui vivaient ou travaillaient en Ontario au moment de l'entretien : trois femmes et trois hommes de nationalité jamaïcaine, un homme d'un autre État des Caraïbes, une femme de nationalité argentine, deux femmes de nationalité indonésienne, un homme ayant la double nationalité hispano-dominicaine, cinq hommes de nationalité mexicaine et six hommes et une femme de nationalité guatémaltèque. Tous avaient obtenu un visa lié à un employeur dans le cadre du PTET⁴, dont 20 étaient employés dans le secteur agricole à leur arrivée au Canada⁵.

³ Au Québec, 12 des personnes interrogées avaient été recrutées pour travailler dans l'agriculture, l'élevage et les tâches connexes, deux femmes pour travailler dans le secteur des soins, une femme dans les services de nettoyage, deux hommes dans la transformation de viande, deux hommes dans le soudage, un homme dans la peinture industrielle et deux hommes dans le nettoyage de fosses septiques. Certaines personnes interrogées avaient également exercé d'autres emplois auparavant ou avaient changé d'emploi, notamment deux femmes qui étaient parties travailler dans le secteur des soins, un homme qui avait travaillé dans un restaurant et un autre qui avait deux emplois, l'un dans le soudage et l'autre dans le nettoyage.

⁴ Une personne a d'abord été employée dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS), avant d'être affectée à d'autres volets du PTET lui permettant de bénéficier d'un visa de travail de plus longue durée ; sept personnes travaillaient exclusivement dans le cadre du PTAS et 15 dans celui du PTET.

⁵ Deux personnes interrogées en Ontario étaient employées dans le secteur de la construction et une dans celui de la restauration.

Amnesty International a décidé d'effectuer des recherches au Québec et en Ontario car ces provinces reçoivent un grand nombre de travailleuses et travailleurs migrants dans le cadre du PTET. Plusieurs personnes interrogées avaient travaillé dans d'autres provinces avant d'arriver au Québec ou en Ontario⁶.

Toutes les personnes interrogées sont racisées, qu'elles soient noires, latino-américaines, y compris autochtones, ou de toute autre identité racisée dans le contexte politique, culturel et racial du Canada. Elles sont donc perçues ou identifiées en fonction de leur origine nationale, de leur race, de leur couleur de peau ou de leur origine ethnique, sous l'influence de biais et de préjugés racistes (voir Glossaire).

Par ailleurs, Amnesty International s'est entretenue avec des travailleuses et travailleurs sociaux et des spécialistes et a eu des discussions approfondies avec des représentant-e-s de deux syndicats, deux universitaires, six représentant-e-s d'organisations de la société civile, parfois à de multiples occasions, et une avocate spécialisée dans les questions d'immigration. Elle a consulté les statistiques officielles, la législation des provinces et de l'État fédéral, des dossiers et décisions judiciaires, des plaintes, des comptes rendus médicaux et des rapports et articles publiés par des universitaires, des syndicats et des organisations de la société civile.

Les statistiques officielles sur le PTET et d'autres programmes d'immigration ainsi que sur les catégories de visas sont rendues publiques, mais sont ventilées uniquement en fonction de la nationalité, du genre, de l'âge et de la profession. Contrairement aux recommandations des normes internationales relatives aux droits humains, les données ne sont pas ventilées en fonction de la race et de l'origine ethnique (voir Constats de discrimination raciale, ci-après). Par conséquent, à défaut de pouvoir s'appuyer sur la race, le présent rapport se fonde sur la nationalité pour comprendre la discrimination raciale dans la politique d'immigration à partir des données disponibles, tout en reconnaissant que ce facteur ne peut englober toute la complexité des expériences vécues par les travailleuses et travailleurs migrants racisés. Toutes les données sont actualisées à partir de la dernière série annuelle de données disponible, en date du 1er novembre 2024.

Au cours de ces recherches, Amnesty International a présenté des demandes d'accès aux données aux autorités fédérales et provinciales, en vertu de la Loi sur l'accès à l'information. Avant la publication du présent rapport, l'organisation a demandé à rencontrer des représentant-e-s d'Emploi et Développement social Canada (EDSC), de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail du Québec (CNESST) et du ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Renforcement des compétences de l'Ontario. L'organisation a rencontré un haut responsable du bureau du ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail, et, à l'échelle provinciale, des représentant-e-s du ministère du Travail et de l'Immigration de l'Ontario. Elle a également reçu des réponses écrites de la CNESST. Cependant, au 20 janvier 2025, Amnesty International n'avait reçu aucune information ou réponse concernant les questions posées aux autorités fédérales en septembre 2023, ni concernant les allégations liées au PTET transmises à Immigration et Citoyenneté avant la publication du présent rapport.

CONSTATS D'EXPLOITATION AU TRAVAIL

Bien que certains cas détaillés dans ce rapport puissent relever d'atteintes au droit pénal national et international, notamment à la législation nationale contre l'esclavage et contre la traite, Amnesty International concentre ici son analyse essentiellement sur les problèmes structurels et systémiques aboutissant à l'exploitation au travail, telle qu'elle a été définie plus haut. L'organisation estime qu'il est indispensable d'analyser les causes structurelles et systémiques de cette exploitation au travail pour mieux comprendre le sort des personnes rescapées de ces pratiques, les prendre en charge et prendre des mesures pour remédier à ces agissements, notamment lorsque les pratiques en question engagent la responsabilité pénale individuelle⁷.

Bien que le droit international ne définisse pas spécifiquement l'« exploitation au travail » en tant que telle, la notion renvoie à des conditions de travail qui enfreignent le droit international et les normes internationales. Les principaux textes du droit international protégeant le droit au travail et les droits au travail, ainsi que les normes internationales connexes, sont détaillés au chapitre 2. L'Organisation internationale du travail (OIT) définit les « formes de travail inacceptables » comme étant « le travail dans des conditions qui nient les principes et droits fondamentaux au travail, qui mettent en danger la vie, la santé, la liberté, la dignité

⁶ Parmi les travailleuses et travailleurs interrogés au Québec, trois avaient travaillé dans d'autres provinces du Canada, à savoir, l'Alberta, le Nouveau-Brunswick et l'Ontario. Parmi les personnes interrogées en Ontario, trois avaient travaillé en Nouvelle-Écosse – dont une qui avait également travaillé en Colombie-Britannique – et quatre en Alberta.

⁷ Klara Skrivankova, "Between decent work and forced labour: examining the continuum of exploitation", JRF programme paper: Forced Labour, novembre 2010.

humaine et la sécurité des travailleurs ou qui maintiennent les ménages dans des conditions de pauvreté⁸ ». À l'inverse, l'OIT définit le « travail décent » comme une notion englobant l'emploi, la protection sociale, les droits des travailleuses et travailleurs et le dialogue social⁹.

L'exploitation au travail est comprise comme étant un spectre ou une échelle comprenant diverses expériences, susceptibles de varier au fil du temps et comprenant des phénomènes de différents degrés de gravité : à une extrémité du spectre, le travail décent et régulier, choisi librement, et à l'autre, les atteintes majeures et multiples aux libertés fondamentales ainsi que les formes graves d'exploitation, notamment le travail forcé, la traite à des fins d'exploitation au travail, l'asservissement par la dette et l'esclavage. La gravité des différentes formes d'exploitation dépend des conditions de travail et des circonstances personnelles de chaque travailleuse ou travailleur, entre autres facteurs¹⁰.

Le Comité des droits économiques, sociaux et culturels (CDESC), organe chargé de surveiller la mise en œuvre du PIDESC par ses États parties, a précisé que la violation par les États du droit de jouir de conditions de travail justes et favorables peut être le fait d'une action directe (commission d'actes) et peut aussi résulter du non-respect par un État de l'obligation de prendre des mesures raisonnables en vue de la pleine réalisation du droit conféré à toute personne (omission¹¹). Les actions directes violant le droit à des conditions de travail justes et favorables peuvent être notamment l'adoption de politiques relatives à la migration de la main-d'œuvre qui aggravent l'exposition des travailleuses et travailleurs migrants à l'exploitation¹². Les actes d'omission peuvent consister à omettre d'appliquer des lois pertinentes et des politiques appropriées, de réglementer les activités des individus et des groupes de manière à les empêcher de porter atteinte au droit en question, ou de tenir compte des obligations résultant du Pacte lorsqu'ils concluent des accords bilatéraux ou multilatéraux avec d'autres États¹³. Par ailleurs, les États doivent mettre en place un dispositif adéquat de suivi et de responsabilisation en garantissant l'accès à la justice ou à d'autres recours utiles¹⁴.

Dans ce contexte, les États ont l'obligation non seulement de respecter les droits des travailleuses et travailleurs (à savoir, s'abstenir d'entraver directement ou indirectement l'exercice de ces droits), mais aussi de protéger ces personnes en prenant des dispositions pour empêcher des tiers, tels que des employeurs ou des entreprises du secteur privé, d'entraver l'exercice de ces droits, notamment en adoptant des mesures pour prévenir les pratiques abusives et, lorsqu'elles se produisent, enquêter à leur sujet, en punir les auteurs et obtenir réparation pour les victimes grâce à des lois et des politiques efficaces et à des procédures judiciaires. Par exemple, les États doivent veiller à ce que les lois, les politiques et les règlements relatifs au travail soient adaptés et effectivement appliqués¹⁵. Par ailleurs, les États ont également le devoir d'adopter préventivement les mesures positives nécessaires à la pleine réalisation des droits des travailleuses et travailleurs, notamment par les négociations collectives et le dialogue social¹⁶.

CONSTATS DE DISCRIMINATION RACIALE

Le racisme est décrit dans les instruments internationaux relatifs aux droits humains comme une structure idéologique servant à justifier des relations de pouvoir inégales fondées essentiellement sur le phénotype ou l'ascendance¹⁷. Le racisme ne fait pas seulement référence à des actes ou des croyances d'intolérance

⁸ OIT, « Les formes de travail inacceptables (FTI) : une étude comparative globale », décembre 2015, disponible en anglais à l'adresse suivante : <https://www.ilo.org/publications/unacceptable-forms-work-global-and-comparative-study>, p. v.

⁹ OIT, « Rapport du directeur général : Un travail décent », Conférence internationale du travail, 87^e session, Genève, juin 1999, <https://webapps.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc87/rep-i.htm>. Voir également OIT, « Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable », adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 97^e session, Genève, 10 juin 2008, <https://www.ilo.org/fr/resource/autre/declaration-de-loit-sur-la-justice-sociale-pour-une-mondialisation>, p. 5.

¹⁰ Klara Skrivankova, « Between decent work and forced labour: examining the continuum of exploitation », (*op. cit.*) ; Labour Exploitation Advisory Group, « 'So I decided to carry on...': The continuum of exploitation in practice », Londres : Focus on Labour Exploitation (FLEX), février 2024.

¹¹ CDESC, Observation générale n° 23 (2016) sur le droit à des conditions de travail justes et favorables (art. 7 du PIDESC), doc. ONU E/C.12/GC/23, 27 avril 2016, para. 78-79.

¹² *Ibid.*, para. 78.

¹³ *Ibid.*, para. 79.

¹⁴ *Ibid.*, para. 80.

¹⁵ *Ibid.*, para. 59.

¹⁶ *Ibid.*, para. 60 et 61.

¹⁷ À l'article 1.4 de la Convention interaméricaine contre le racisme, la discrimination raciale et les formes connexes d'intolérance (CIRDI), le racisme est défini comme « toute théorie, doctrine, idéologie ou ensemble d'idées qui affirment l'existence d'un lien de causalité entre les caractéristiques phénotypiques ou génotypiques d'individus ou de groupes et leurs caractéristiques intellectuelles et culturelles ainsi que leurs traits de personnalité, y compris le concept faux de supériorité raciale. » De même, le préambule de la CIEDR fait référence à la nature idéologique du racisme : « toute doctrine défendant une supériorité fondée sur une différenciation raciale est scientifiquement fautive, moralement condamnable et socialement injuste et dangereuse. Rien ne justifie la discrimination raciale, en théorie ou en pratique, où que ce soit ». Au sujet de l'interdiction du racisme, l'article 4 de la CIEDR impose à ses États parties l'obligation de condamner la propagande et toute

internalisée ou interpersonnelle ; il désigne surtout des situations de subordination institutionnelle ou systémique¹⁸. Aux termes de la Conférence générale de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), il a été conclu : « [I]e racisme englobe les idéologies racistes, les attitudes fondées sur les préjugés raciaux, les comportements discriminatoires, les dispositions structurelles et les pratiques institutionnalisées qui provoquent l'inégalité raciale, ainsi que l'idée fallacieuse que les relations discriminatoires entre groupes sont moralement et scientifiquement justifiables¹⁹ ». Comme l'a souligné la Haute-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme, « [I]e racisme systémique persiste, en grande partie, en raison d'idées fausses selon lesquelles l'abolition de l'esclavage, la fin de la traite transatlantique des Africains réduits en esclavage et du colonialisme, ainsi que les mesures prises par les États jusqu'à aujourd'hui, ont permis d'éliminer les structures discriminatoires sur le plan racial résultant de ces pratiques et de créer des sociétés où règne l'égalité²⁰. »

La discrimination raciale est définie à l'article 1.1 de la CIEDR comme étant « toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique ».

Au titre du droit international relatif aux droits humains et de la CIEDR en particulier, le Canada a l'obligation non seulement de s'abstenir de toute discrimination, mais aussi de protéger les personnes contre toute discrimination raciale directe et indirecte. En vertu de cette obligation de protection, l'État doit empêcher les atteintes aux droits humains par des tierces parties. Cette obligation comprend le devoir de l'État d'empêcher les risques prévisibles et évitables d'atteintes aux droits humains. Pour la mettre en œuvre comme il le doit, l'État a l'obligation d'adopter des mesures appropriées, qu'elles soient législatives, administratives, budgétaires ou judiciaires, notamment, en vue d'assurer le plein exercice des droits humains de toutes les personnes se trouvant sur son territoire, sans discrimination (obligation de mise en œuvre). Les mesures concernées peuvent être des mesures positives d'élimination de la discrimination, devant par définition cibler les groupes défavorisés. Garantir un accès suffisant à la justice et à des réparations en temps voulu, en cas de discrimination ou d'autres atteintes aux droits humains, fait également partie de l'obligation de l'État de respecter les droits humains.

La définition de la discrimination raciale selon la CIEDR couvre non seulement la discrimination directe, mais aussi les cas de discrimination raciale indirecte, qui constituent également des manifestations de racisme systémique. Il arrive que des politiques et des lois, sans avoir pour objectif ou pour intention de porter préjudice à un groupe spécifique, le fassent involontairement : elles peuvent provoquer « une conséquence distincte abusive sur un groupe » et être ainsi discriminatoires²¹. La discrimination raciale indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique d'apparence neutre entraîne un désavantage particulier pour des personnes appartenant à un groupe spécifique en raison d'un motif prohibé ou les place dans une position désavantageuse, sauf si cette disposition, ce critère ou cette pratique est dicté par un objectif ou une justification légitimes et est proportionnel, aux termes du droit international²².

Pour avancer des preuves de discrimination raciale indirecte, il faut donc démontrer qu'une situation se caractérise par les éléments suivants :

- a) qu'une disposition, un critère ou une pratique s'applique en apparence en toute égalité, indépendamment de la race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique ;
- b) que cette disposition, ce critère ou cette pratique *défavorise de manière disproportionnée* les membres d'un groupe particulier en raison de leur race, leur couleur de peau, leur ascendance ou leur origine nationale ou ethnique ;

forme d'organisation fondée sur la croyance en la supériorité raciale d'un groupe ou promouvant la discrimination ou la haine raciale. Au même article, les États parties à la Convention établissent qu'ils ont l'obligation de sanctionner par la loi la diffusion d'idées fondées sur la supériorité ou la haine raciale, la violence ou l'incitation à la violence motivée par des idées racistes, le soutien d'activités racistes ou leur financement.

¹⁸ CIRD, art. 1.4 ; Déclaration sur la race et les préjugés raciaux, Conférence générale de l'UNESCO, 27 novembre 1978, art. 2.2.

¹⁹ Déclaration sur la race et les préjugés raciaux, (*op. cit.*), art. 2.2.

²⁰ Haute-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme, « Promotion et protection des droits de l'homme et des libertés fondamentales des Africains et des personnes d'ascendance africaine face au recours excessif à la force et aux autres violations des droits de l'homme dont se rendent coupables des membres des forces de l'ordre », doc. ONU A/HRC/47/53, 1^{er} juin 2021, para. 10.

²¹ Comité pour l'élimination de la discrimination raciale, Recommandation générale XIV, doc. ONU A/48/18, 1993, p. 134-135, para. 2.

²² CIRD, art. 1. Le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale et la rapporteuse spéciale sur les formes contemporaines de racisme ont souligné l'importance d'analyser les effets des lois et des politiques d'apparence neutres au regard de la race. Comité pour l'élimination de la discrimination raciale, Recommandation générale XXX concernant la discrimination contre les non ressortissants, 5 août 2005. Rapporteuse spéciale sur les formes contemporaines de racisme, de discrimination raciale, de xénophobie et de l'intolérance qui y est associée, « Rapport : la discrimination raciale dans le cadre des lois, politiques et pratiques concernant la citoyenneté, la nationalité et l'immigration », doc. ONU A/HRC/38/52, 25 avril 2018, para. 14.

- c) que les différences subies n'ont aucun but légitime ou, si elles en ont un, que les moyens employés pour l'atteindre ne sont pas proportionnels²³.

Le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale précise que « [l]es effets discriminatoires indirects que peuvent avoir certaines législations nationales, en particulier les législations concernant le terrorisme, l'immigration, la nationalité, les peines prévoyant l'interdiction ou l'éloignement du territoire national contre des non-ressortissants, ainsi que les législations ayant pour effet de pénaliser certains groupes ou l'appartenance à certaines communautés sans motif légitime » sont des indicateurs de discrimination raciale²⁴. Il exhorte les États à veiller à ce que la mise en œuvre de toute législation n'ait pas d'effet discriminatoire sur les non-ressortissant-e-s²⁵. Cette recommandation concerne les politiques, les textes législatifs et les pratiques relatifs à l'immigration et aux visas²⁶. Dans le cas des visas, toute distinction, restriction, exclusion ou préférence fondée sur la nationalité « doit être interprétée de manière à éviter d'affaiblir l'interdiction fondamentale de la discrimination²⁷ ».

Pour comprendre la manière dont la discrimination raciale et la xénophobie systémiques se manifestent et se recoupent ainsi que pour y remédier, les normes internationales relatives aux droits humains invitent les États à recueillir des données²⁸. La Déclaration et le Programme d'action de Durban incitent les États à « recueillir, compiler, analyser, diffuser et publier des données statistiques fiables aux niveaux national et local et à prendre toutes les autres mesures connexes qui sont nécessaires pour évaluer régulièrement la situation des individus et des groupes qui sont victimes du racisme, de la discrimination raciale, de la xénophobie et de l'intolérance qui y est associée²⁹ ». En l'absence de données sur la race et les préjugés raciaux, les États ne peuvent affirmer que leurs lois, leurs politiques et leurs approches ne sont pas racistes dans la pratique car, automatiquement, ils n'ont pas la capacité d'analyser la mesure dans laquelle la race a des répercussions sur leur prise de décisions.

Dans le présent rapport, Amnesty International a combiné plusieurs méthodes pour démontrer l'existence de discrimination raciale. Des sources historiques, notamment des discours politiques et des règlements, ont été consultées pour remonter aux origines des visas liés à un employeur. Des témoignages directs de travailleuses et travailleurs, entre autres personnes, ainsi que des documents complémentaires ont servi à identifier et corroborer des cas de discrimination directe. Les statistiques officielles ont joué un rôle important pour repérer la discrimination raciale indirecte et systémique dans le PTET. Le Canada ne recueillant pas de données ventilées en fonction de la race ou de l'origine ethnique sur le PTET ou tout autre programme d'immigration de main-d'œuvre, l'organisation s'est servie de la nationalité pour déduire la race et l'identité ethnique des travailleuses et travailleurs, dans le contexte canadien. Par ailleurs, l'organisation a consulté des documents juridiques, notamment des déclarations devant les tribunaux et des décisions de justice ayant également trait à la discrimination indirecte subie par les travailleuses et travailleurs migrants dans le cadre du PTET.

REMERCIEMENTS

Amnesty International tient à exprimer sa profonde reconnaissance aux travailleuses et travailleurs qui ont eu la générosité de donner de leur temps et qui ont confié leurs récits à l'organisation. Dans la plupart des cas, leurs noms ont été modifiés pour des raisons de confidentialité et de sécurité. Loin de pouvoir refléter toute la complexité des nombreuses atteintes aux droits humains que ces personnes ont endurées, le présent

²³ À cet effet, il est nécessaire : a) que la différence de traitement réponde à un but légitime, par exemple, la sécurité nationale ou l'ordre public ; b) qu'une relation raisonnable de proportionnalité existe entre les moyens employés et le but, ce qui signifie que les moyens employés soient : appropriés, à savoir que la politique soit un moyen adapté et efficace d'atteindre le but visé ; nécessaires, à savoir qu'aucune autre politique moins discriminatoire ne puisse permettre d'atteindre le même but ; proportionnés à ce but, à savoir que l'importance du but poursuivi soit supérieure aux inconvénients subis par les cibles de la discrimination et leur communauté en général. L'évaluation de la pertinence, de la nécessité et de la proportionnalité est souvent désignée collectivement sous le terme de « principe de proportionnalité ». Voir : Comité des droits de l'homme (CDH), Observation générale n° 18 : « Non-discrimination », para. 13 ; Comité pour l'élimination de la discrimination raciale, Recommandation générale XIV, (*op. cit.*), para. 2.

²⁴ Comité pour l'élimination de la discrimination raciale, Recommandation générale XXXI concernant la discrimination raciale dans l'administration et le fonctionnement du système de justice pénale, doc. ONU A/60/18, 2005, para. 4(b).

²⁵ Comité pour l'élimination de la discrimination raciale, Recommandation générale XXX, (*op. cit.*), para. 7.

²⁶ *Ibid.*, para. 9.

²⁷ *Ibid.*, para. 2.

²⁸ Groupe de travail d'experts des Nations unies sur les personnes d'ascendance africaine, Rapport du Groupe de travail d'experts sur les personnes d'ascendance africaine sur les travaux de ses vingt-troisième et vingt-quatrième sessions, doc. ONU A/HRC/42/59, 15 août 2019, para. 99 ; Haute-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme, « Promotion et protection des droits de l'homme et des libertés fondamentales des Africains et des personnes d'ascendance africaine face au recours excessif à la force », (*op. cit.*), para. 20.

²⁹ Programme d'action de Durban, para. 92. Voir également le Rapport du Groupe de travail d'experts sur les personnes d'ascendance africaine sur les travaux de ses vingt-troisième et vingt-quatrième sessions, (*op. cit.*), para. 81.

rapport a pour but de contribuer à faire entendre leurs revendications légitimes en faveur de la justice et la dignité.

Amnesty International remercie profondément les organisations, les syndicats, les universitaires et les personnes qui ont partagé avec elle leur expertise, leur expérience et leur temps précieux. Au Québec, l'organisation souhaite remercier en particulier le Centre des travailleuses et travailleurs immigrants (CTI), le Réseau d'aide aux travailleuses et travailleurs migrants agricoles du Québec (RATTMAQ) et la Confédération des syndicats nationaux (CSN), notamment Viviana Medina et Raphaël Laflamme (CTI), Véronique Tessier, Michel Pilon, Georgina Giron et Mélanie Gauvin (RATTMAQ) ainsi que Marie-Hélène Bonin (CSN). En Ontario, elle remercie le FCJ Refugee Centre, Legal Assistance of Windsor et United Food and Commercial Workers (UFCW), notamment Jovana Blagovcanin, Shelley Gilbert et Santiago Escobar, qui lui ont apporté leur précieux soutien.

1. LA POLITIQUE MIGRATOIRE DU CANADA ET LE PROGRAMME DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

Depuis longtemps, le Canada favorise l'immigration pour renforcer la croissance économique et combler les pénuries de main-d'œuvre. L'un des principaux programmes de migration de travailleuses et travailleurs employé par les autorités canadiennes pour répondre à la demande de main-d'œuvre est le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET), un dispositif de migration temporaire qui permet aux employeurs d'embaucher des travailleuses et travailleurs migrants, principalement à des postes à bas salaire, dans de nombreux secteurs du pays, dont l'agriculture, l'agroalimentaire, les soins et les services domestiques. En 2023, le Canada comptait 183 590 titulaires de permis de travail octroyés dans le cadre du PTET³⁰.

Le présent chapitre livre une analyse du PTET dans le contexte plus vaste des politiques passées et actuelles d'immigration permanente et de migration temporaire de main-d'œuvre. Il montre que l'exploitation de travailleuses et travailleurs dans le contexte du PTET est ancrée dans une longue tradition de discrimination et d'atteintes aux droits humains à l'égard des personnes migrantes racisées sur le sol canadien.

³⁰ Statistiques Canada - Titulaires de permis de travail du programme des travailleurs étrangers temporaires selon la province / le territoire de destination envisagé(e), le programme et l'année à laquelle le permis est entré en vigueur, janvier 2015 - octobre 2024, https://www.ircc.canada.ca/opendata-donneesouvertes/data/FR_ODP-TR-Work-TFWP_PT_program_sign.xlsx (consulté le 21 novembre 2024). Le nombre de travailleuses et travailleurs étrangers temporaires est plus élevé, car les statistiques correspondent au nombre de permis qui entrent en vigueur chaque année, alors que certaines personnes obtiennent un permis de travail valable pendant plusieurs années.

1.1 AUX ORIGINES DES PROGRAMMES DE MIGRATION TEMPORAIRE DU CANADA : L'HÉRITAGE DE L'ESCLAVAGE ET DES POLITIQUES D'IMMIGRATION DE COLONS BLANCS

L'image positive selon laquelle le Canada est une « nation d'immigration » dont l'identité est ancrée dans l'éloge du multiculturalisme et l'ouverture aux immigrant-e-s cache d'autres pans de son histoire³¹. Le Canada a été fondé à travers la colonisation de terres autochtones – aujourd'hui encore bien souvent non cédées³² – et le déplacement des peuples autochtones ainsi que la dépossession de leurs terres. Les agents coloniaux puis les autorités canadiennes ont privé les peuples autochtones de leurs terres et ont encouragé l'immigration de colons européens blancs pour qu'ils apportent leur concours à l'entreprise coloniale et à la formation d'une nation blanche. La réduction à l'esclavage de personnes noires, l'exploitation de travailleurs chinois pour la construction du chemin de fer Canadien Pacifique et les politiques d'immigration opposées à l'arrivée de personnes asiatiques, juives et noires au motif d'une suprématie blanche sont des aspects importants de l'histoire du Canada³³. Les croyances et les idéologies racistes, notamment à l'égard des personnes noires, étaient explicites dans les politiques d'immigration blanche du Canada jusqu'en 1962, année où les autorités ont adopté une nouvelle réglementation relative à l'immigration pour éliminer la discrimination raciale ouverte et établir des critères fondés sur les compétences, au moyen d'un « système de points » d'apparence neutre à l'égard de la race (voir section 1.2.1, « La migration économique permanente », ci-après). Les atteintes aux droits humains et la discrimination qui caractérisent le PTET sont ancrées dans cette histoire.

L'esclavage a été légal dans ce qui est désormais le Canada pendant plus de deux siècles, de 1629 à 1834, année où la Grande-Bretagne a adopté la Loi d'abolition de l'esclavage. Dans les colonies françaises et britanniques devenues par la suite le Québec, l'Ontario, la Nouvelle-Écosse, l'Île-du-Prince-Édouard et le Nouveau-Brunswick, des personnes autochtones étaient réduites en esclavage, de même que des personnes noires d'ascendance africaine arrivées au Canada à différentes époques, originaires d'Afrique de l'Ouest, de Madagascar, des Caraïbes et des États-Unis. Ces personnes réduites en esclavage étaient considérées comme étant la propriété de colons blancs, qui avaient le droit de les exploiter et de les soumettre à des formes atroces de torture, de châtiments et de mises à mort³⁴. De manière plus générale, le Canada s'inscrivait dans le cadre de l'économie transatlantique de l'esclavage à travers son commerce avec les Antilles, fondé sur la marchandisation et l'exploitation des personnes noires. Les échanges de biens et les taxes à l'importation dont les colonies tiraient profit « reposaient sur la circulation de corps noirs³⁵ ».

Le colonialisme de peuplement a façonné un « Canada blanc », prolongement de la Grande-Bretagne en tant que nation blanche et de ses institutions, officialisant des hiérarchies raciales et la suprématie blanche³⁶. Afin de préserver la « blancheur » de la société coloniale canadienne, le gouvernement du pays a activement encouragé l'immigration de personnes blanches en hiérarchisant ses préférences en fonction des points communs des migrant-e-s avec ce qui était perçu comme le « caractère britannique » – privilégiant ainsi les personnes provenant d'Europe du Nord et d'Europe de l'Ouest, ainsi que des États-

³¹ D'après une enquête de l'Environics Institute, malgré un changement d'attitude du public à l'égard de l'immigration en 2023, la majorité de la population canadienne continue de se déclarer « tout à fait d'accord » (36 %) ou « assez d'accord » (38 %) avec l'idée selon laquelle « l'immigration a des répercussions positives sur l'économie du Canada ». Plus de quatre Canadien-ne-s sur dix (42 %) déclarent que les immigrant-e-s améliorent leur communauté, selon le rapport « Opinion publique canadienne à propos de l'immigration et des réfugiés », automne 2023, https://www.environmentalinstitute.org/docs/default-source/focus-canada-fall-2023/focus-canada-fall-2023---canadian-public-opinion-about-immigration-refugees---final-report.pdf?sfvrsn=75312743_2 [en anglais ; seul le sommaire a été traduit en français.]

³² Terres ou territoires que les peuples autochtones n'ont jamais cédés/vendus ni transmis légalement à la Couronne ou au Canada. Ces territoires sont souvent désignés comme des terres qui ne sont concernées formellement par aucun traité. Cependant, certaines régions du Canada atlantique régies par des traités contiennent des terres n'ayant pas été cédées.

³³ Certaines de ces séquelles affectent toujours les personnes d'ascendance africaine, qui vivent dans la pauvreté, ont des problèmes de santé et sont surreprésentées dans le système pénal. Conseil des droits de l'homme, « Rapport du Groupe de travail d'experts sur les personnes d'ascendance africaine sur sa mission au Canada », doc. ONU A/HRC/36/60/Add.1, 16 août 2017, para. 7.

³⁴ Afua Cooper, « The enslavement of Africans in Canada », Canadian Historical Association, Ottawa, 2022.

³⁵ *Ibid.*, p. 19-20.

³⁶ Vashanti Venkatesh, « Rethinking the Temporary, Reconstituting the Citizen: Rights Mobilization by Temporary Foreign Workers in Comparative Perspective », Thèse, 2018, p. 30, <https://escholarship.org/uc/item/Obd93844> ; Nalinie Mooten, « Racisme, discrimination et travailleurs migrants au Canada : éléments de preuve tirés des études sur le sujet », Recherche sur les politiques, Direction générale de la recherche et de l'évaluation, Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC), juillet 2021.

Unis³⁷. Cette entreprise s'est appuyée sur les lois et politiques d'immigration racistes qui, de la fin du 19^e siècle au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, empêchaient les personnes noires, asiatiques et juives d'entrer dans le pays.

Les autorités acceptaient l'admission limitée de personnes asiatiques sur le territoire lorsque le travail était estimé trop dangereux pour les travailleurs blancs, concrètement, pour la construction de la partie occidentale du chemin de fer Canadien Pacifique. Néanmoins, l'admission d'hommes chinois faisait l'objet de fortes restrictions³⁸. L'exclusion des personnes asiatiques a atteint son comble avec l'adoption en 1923 de la Loi sur l'exclusion des Chinois, qui interdisait l'entrée dans le pays des personnes d'origine chinoise³⁹. Avant la promulgation de ce texte, les autorités limitaient l'immigration des personnes provenant d'Inde et du Japon⁴⁰.

Les autorités canadiennes ont également interdit l'immigration des personnes noires, au motif qu'elles ne pouvaient pas s'adapter au climat du Canada⁴¹. La Loi de 1910 concernant l'immigration permettait aux autorités d'interdire l'entrée dans le pays de migrant-e-s « de toute race jugée impropre au climat ou aux nécessités du Canada, ou d'immigrants d'une catégorie, d'une occupation ou d'un caractère particuliers⁴² ». Cette loi a été modifiée en 1919 pour que la nationalité soit ajoutée aux motifs d'exclusion et qu'une liste de pays préférentiels soit établie par la suite⁴³. Déjà interdite aux personnes noires et aux personnes asiatiques, l'entrée dans le pays a été prohibée de fait aux personnes juives, car les autorités ont eu recours à des pouvoirs discrétionnaires illimités pour refuser leur admission au Canada jusque dans les années 1940⁴⁴.

Si la race a été supprimée des buts ou dispositions explicites ayant modelé les politiques relatives à l'immigration après la Seconde Guerre mondiale, le racisme et la discrimination n'ont pas disparu de la législation. Dans la Loi de 1952 concernant l'immigration, le terme « race » a été remplacé par « groupe ethnique » parmi les motifs d'interdiction d'entrée dans le pays, auxquels ont été ajoutés par ailleurs les modes de vie, l'homosexualité, l'usage de drogue et l'idéologie ou les croyances personnelles, notamment⁴⁵. Le Canada a maintenu sa préférence pour les « sujets britanniques du Royaume-Uni, de l'Irlande, de Terre-Neuve, de la Nouvelle-Zélande, de l'Australie ou de l'Union sud-africaine⁴⁶ » ainsi que pour les citoyens des États-Unis, tous considérés comme étant plus susceptibles de maintenir le « caractère blanc du Canada⁴⁷ ».

³⁷ Alors que la politique d'immigration du Canada était explicitement raciste jusqu'en 1962, la notion de « blancheur » a évolué au fil du temps pour s'élargir et englober les agriculteurs d'Europe de l'Est et d'Europe du Sud – Italiens, Polonais et Ukrainiens –, jusqu'alors classés comme « non privilégiés » et arrivés au Canada dès la fin du 19^e siècle, dans le but de répondre à la demande de main-d'œuvre. Lisa Jakubowski, « Immigration and the Legalization of Racism », 1996, Fernwood Publishing, p. 11-12.

³⁸ En application de la Loi de l'immigration chinoise de 1885, les hommes de nationalité chinoise devaient verser une taxe et leurs épouses et leurs enfants n'étaient pas autorisés à les accompagner pour s'installer dans le pays. Cette politique a eu des conséquences liées à la dimension de genre, en raison de la séparation des familles. La taxe a été augmentée en 1900, puis de nouveau en 1903.

³⁹ Gouvernement du Canada, « Événement historique national de l'exclusion des immigrants chinois de 1923 à 1947 », <https://parcs.canada.ca/culture/designation/evenement-event/exclusion-chinois-chinese>

⁴⁰ Comme l'a résumé Nalinie Mooten, le Japon a accepté, en concluant l'Entente de 1907, de limiter le nombre de Japonais émigrant au Canada. Par ailleurs, le Règlement sur le voyage continu de 1908 permettait aux autorités de refuser l'entrée dans le pays aux personnes qui n'arrivaient pas au Canada après un voyage sans interruption et avec un billet direct depuis leur pays d'origine, ce qui était un moyen d'empêcher l'entrée de migrant-e-s de nationalité indienne au Canada. Nalinie Mooten, « Racisme, discrimination et travailleurs migrants au Canada », (*op. cit.*).

⁴¹ Vic Satzwich, « Business or Bureaucratic Dominance in Immigration Policymaking in Canada: Why was Mexico Included in the Caribbean Seasonal Agricultural Workers Program in 1974? », *International Migration & Integration* 8, p. 255-275, 2007.

⁴² Art. 38 c) de la Loi concernant l'immigration, 1910, Musée canadien de l'immigration du Quai 21, [https://quai21.ca/recherche/histoire-d-immigration-1910](https://quai21.ca/recherche/histoire-d-immigration/l-acte-d-immigration-1910)

⁴³ Loi modifiant la Loi de l'Immigration, 1919, https://www.canadiana.ca/view/oocihm.9_08049/2. Pour consulter la liste des pays préférentiels, voir Jakubowski, « Immigration and the Legalization of Racism », (*op. cit.*), p. 16.

⁴⁴ Le Canada a autorisé moins de 5 000 personnes juives à entrer sur son territoire entre les années 1930 et les années 1940. D'après certains auteurs, les convictions antisémites ont été le principal facteur de refus de leur entrée au Canada. Harold Troper et Irving Abella, « No one is too many », Toronto University Press, 2012 ; David Matas, « Racism in Canadian Immigration Policy », *Refuge: Canada's Journal on Refugees*. Le Canada a refusé l'entrée des réfugié-e-s juifs sur son territoire avant et pendant la Seconde Guerre mondiale. Le refus d'autoriser les passagers et passagères juifs du navire MS Saint Louis à débarquer dans le pays est devenu une démonstration de l'antisémitisme ancré au sein des institutions et des autorités en charge de l'immigration au Canada. Steve Schwinghamer, « « La réglementation existante en matière d'immigration n'offrira aucune solution » : Le MS Saint Louis dans le contexte canadien », décembre 2023, <https://quai21.ca/recherche/histoire-immigration/canada-et-st-louis>

⁴⁵ Loi concernant l'immigration, 1952, art. 61.g. Ces motifs ont été ajoutés à ceux existant déjà, notamment la nationalité, la citoyenneté, l'emploi et la classe. Cet article permettait également aux autorités d'interdire ou de limiter l'admission en raison de « coutumes, habitudes, modes de vie ou méthodes particuliers de détention de biens », d'une inaptitude eu égard au climat du Canada ou aux conditions économiques, sociales, industrielles, ouvrières, sanitaires ou autres existant dans le pays, ou encore d'une inaptitude à devenir assimilé-e ou à « assumer les devoirs et responsabilités de citoyens canadiens ». Les migrant-e-s socialement indésirables tels que les « prostituées », les « mendiants », les « idiots », les « aliénés », les personnes atteintes d'une « maladie [...] infectieuse », les immigrants « muets, aveugles ou autrement déficients au point de vue physique » ou les malades faisaient également partie des catégories interdites de migrant-e-s, https://www.canadiana.ca/view/oocihm.9_08042/2 ; Jan Raska, « Qui est admissible ? Le caractère désirable des immigrants et les lois sur l'immigration depuis la Confédération », Musée canadien de l'immigration du Quai 21, 9 octobre 2020, <https://pier21.ca/blog/jan-raska/who-is-admissible>

⁴⁶ Jakubowski, « Immigration and the Legalization of Racism », (*op. cit.*), p. 17, et Gouvernement du Canada, *Manpower in Immigration*, 1974.

⁴⁷ Selon l'expression employée par Nalinie Mooten, « Racisme, discrimination et travailleurs migrants au Canada », (*op. cit.*), p. 45.

En 1967, le Canada a adopté un système d'immigration « basé sur des points », reposant sur les compétences et les qualifications⁴⁸. Ce système a introduit un ensemble de critères – études, langue et autres – permettant aux autorités d'évaluer et de sélectionner les immigrant-e-s en fonction de leur potentiel au regard de l'économie canadienne et de leurs perspectives d'intégration. Dans le cadre de ce système basé sur des points, le niveau de compétence requis pour obtenir un visa d'immigration permanente servait de substitut à la classe, ayant elle-même une forte corrélation avec la race, et permettait aux « Blancs/Blanches » de s'installer au Canada avec leurs familles mais empêchait en général les personnes noires d'immigrer de manière permanente, ces immigrant-e-s noirs étant assimilés à de la main-d'œuvre non qualifiée⁴⁹. Alors qu'aux termes de la Loi de 1976 concernant l'immigration, les personnes cherchant à entrer au Canada en tant qu'immigrants ne devaient pas subir de discrimination au motif de leur race, leur origine nationale ou ethnique, leur couleur, leur religion ou leur sexe⁵⁰, les pratiques discriminatoires et les préjugés ont persisté. Les politiques migratoires défavorisaient les immigrant-e-s noirs et caribéens, alors que les agents d'immigration maintenaient des pratiques de sélection racistes⁵¹.

Exclus dans les faits par le système de points, de nombreux travailleuses et travailleurs racisés n'ont été acceptés que comme main-d'œuvre temporaire par le biais d'un système parallèle : les dispositifs de migration de travailleuses et travailleurs temporaires, devenus par la suite le Programme des travailleurs étrangers temporaires aujourd'hui en vigueur (voir partie 1.3 ci-après⁵²). Contrairement aux agriculteurs européens blancs arrivés auparavant, qui avaient eu le droit de s'installer au Canada de manière permanente, les travailleuses et travailleurs des Caraïbes n'étaient autorisés à travailler que de façon saisonnière dans l'agriculture, avant de retourner chez eux. Le premier travailleur temporaire jamaïcain est arrivé en Ontario en 1966. D'autres pays des Caraïbes ont ensuite été inclus dans le dispositif, connu comme le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS), que le Mexique a rejoint à son tour en 1974⁵³.

Dans le cadre du PTAS, les travailleuses et travailleurs migrants arrivaient au Canada avec un permis de travail temporaire les autorisant à travailler dans l'agriculture pour un employeur unique spécifique (permis de travail « lié à un employeur »). Les travailleuses et travailleurs ne pouvaient ni démissionner ni changer de travail et leur situation au Canada dépendait de leur emploi : ils pouvaient travailler et rester au Canada tant qu'ils continuaient de travailler pour le même employeur, qui avait le pouvoir de résilier leur contrat et de les faire rapatrier.

Les visas liés à un employeur ont été imposés comme un élément fondamental du PTAS. Le gouvernement canadien connaissait les conséquences des visas et de l'emploi liés à un employeur sur les travailleuses et travailleurs : les considérant comme une forme de privation de liberté, s'apparentant même à de

⁴⁸ Dans le Règlement de 1962 sur l'immigration, la discrimination raciale ouverte a été éliminée de la politique relative à l'immigration et les compétences ont été introduites comme principal critère d'admission. En 1967, le système à points a été introduit dans le Règlement sur l'immigration. Règlement sur l'immigration, Décret du Conseil CP 1962-86, 1962, <https://quai21.ca/recherche/histoire-d-immigration/reglement-sur-l-immigration-decret-du-conseil-cp-1962-86-1962> ; Bibliothèque et Archives Canada. "Immigration Act, Immigration Regulations, Part 1, Amended" RG2-A-1-a, volume 2380, PC1967-1616, 16 août 1967, <https://quai21.ca/recherche/histoire-d-immigration/reglement-sur-l-immigration-decret-du-conseil-cp-1967-1616-1967>

⁴⁹ À cet égard, « le système de points était un moyen de gérer la race à l'intersection de la classe et du statut ». Elrick, Jennifer, "Bureaucratic Implementation Practices and the Making of Canada's Merit-Based Immigration Policy", *Journal of Ethnic and Migration Studies* p. 1-19, 2020.

⁵⁰ Loi concernant l'immigration au Canada, 1976-77, C. 52, s. 1, 1976, <https://quai21.ca/recherche/histoire-d-immigration/loi-sur-l-immigration-de-1976>

⁵¹ Satzewich, V., "Racism and Canadian Immigration Policy: The Government's View of Caribbean Migration, 1962-1966", *Canadian Ethnic Studies* 21(1), p. 77-97, 1989.

⁵² Le refus d'accorder la résidence permanente aux travailleuses et travailleurs des Caraïbes comportait une exception, celle du Programme de recrutement de domestiques antillaises. De 1955 à 1967, ce dispositif a permis aux femmes caribéennes ayant un « bon caractère » de migrer au Canada après avoir subi un examen médical, à condition de rester un an avec le même employeur. Elles recevaient le statut de résidentes permanentes après un an de travail domestique et la citoyenneté canadienne au bout de cinq ans dans le pays. D'autres dispositifs ont fait suite au Programme de recrutement de domestiques antillaises : en 1981, le Programme des aides familiaux résidents a été signé avec la Jamaïque et la Barbade, puis le volet des aides familiaux résidents et le volet des aides familiaux ont été mis en œuvre successivement. Gouvernement du Canada, « Conclusions du Cabinet », juin 1955, p. 14-15, RG2 A-5-a, volume : 2658, <https://recherche-collection-search.bac-lac.gc.ca/fra/accueil/notice?dnumber=1239&app=cabcon>.

⁵³ Satzewich, V. "Racism and Canadian Immigration Policy", (op. cit.).

l'esclavage⁵⁴, il avait estimé auparavant que leur système ne convenait pas aux personnes blanches⁵⁵. Pourtant, dans le cadre du PTAS, il a envisagé d'y avoir recours comme moyen de contrôle des travailleuses et travailleurs agricoles noirs des Caraïbes, afin de prévenir les troubles sociaux et un « problème racial⁵⁶ ». Par l'utilisation des visas liés à un employeur, le PTAS a impliqué une différence de traitement entre les travailleuses et travailleurs, dont les droits du travail ont été limités au motif de leur nationalité et de leur race⁵⁷.

En 1973, le gouvernement canadien a créé le Programme d'autorisation d'emploi des non-immigrants (PAENI⁵⁸), précurseur du PTET, afin de remédier aux pénuries du marché du travail en élargissant le recrutement de migrant-e-s temporaires au-delà des secteurs de l'agriculture et du travail domestique et en répartissant les migrant-e-s entre professions « hautement qualifiées » et professions « peu qualifiées ». Le PAENI comprenait des volets pour travailleuses et travailleurs « peu qualifiés », dont le PTAS. Il a marqué un tournant dans la stratégie mise en œuvre par le gouvernement canadien pour pourvoir les postes « peu qualifiés » : au lieu de faire appel à la migration permanente d'Européens, il a commencé à avoir recours à la migration temporaire de travailleuses et travailleurs racisés originaires de pays non européens⁵⁹.

Le nombre de travailleuses et travailleurs migrants temporaires a fortement augmenté au cours des décennies suivantes (voir ci-après). Des réformes successives ont abouti à ce qui est aujourd'hui connu comme le PTET, un programme qui a toutefois maintenu ses caractéristiques initiales : il reste une source de main-d'œuvre racisée bon marché qui ne bénéficie en général d'aucune protection.

1.2 LA POLITIQUE MIGRATOIRE ACTUELLE DU CANADA

Selon le gouvernement fédéral, la politique migratoire actuelle du Canada répond à un double objectif : respecter les obligations auxquelles le pays est tenu par le droit international humanitaire et fournir au pays la main-d'œuvre nécessaire à son économie⁶⁰. Alors que le premier objectif pousse les autorités à admettre des réfugié-e-s et autres personnes protégées dans le pays, elles entendent atteindre le deuxième en ayant recours à une combinaison de programmes⁶¹ de migration permanente et temporaire⁶².

L'importance de l'immigration pour le pays se reflète dans la proportion de la population née à l'étranger, dans les plans des autorités et la rhétorique publique, ainsi que dans la continuité des politiques s'appuyant sur l'immigration des travailleuses et travailleurs pour l'économie. En 2021, plus de 8,3 millions de

⁵⁴ En juin 1966, lorsque le PTAS a été introduit pour les travailleuses et travailleurs des Caraïbes, le ministre de la Citoyenneté et de l'immigration, Jean Marchand, a déclaré : « Il nous a été demandé d'essayer d'instaurer une catégorie spéciale pour les personnes souhaitant travailler dans l'agriculture [...] Le seul moyen d'y parvenir est de les contraindre par leur paie, en d'autres termes, de promettre de verser leur paie à condition qu'elles travaillent sur une exploitation pendant un, deux ou trois ans. Or, à mon avis, il ne s'agit pas là d'une procédure très saine dans une démocratie. Je pense qu'il s'agit davantage d'esclavage que de liberté. », discours prononcé à la Chambre des communes du Canada, 3 juin 1966, <https://www.lipad.ca/full/permalink/2421203/>. En novembre 1966, le ministre a également déclaré : « Je ne suis pas prêt à réduire en esclavage les travailleurs qui sont venus au Canada. Même si vous embauchez de la main-d'œuvre non qualifiée de l'étranger pour l'industrie minière, qui traverse actuellement une pénurie, rien ne peut nous garantir qu'elle restera, car elle ne restera pas. Si les conditions de travail sont mauvaises ou les salaires trop faibles, ces personnes partiront à Toronto ou Montréal et nous aurons un problème. Nous ne pouvons pas en faire des esclaves. Je suis opposé à cette forme de contrat », cité dans Exposé des faits, *Kevin Palmer et Andrej Peters c. le Procureur général du Canada devant la Cour supérieure de justice de l'Ontario*, recours en vertu de la Loi de 1992 sur les recours collectifs.

⁵⁵ Les autorités canadiennes ont rejeté le système de l'emploi lié à un employeur pour les travailleuses et travailleurs agricoles d'Europe. Par exemple, en 1952, le ministre de la Citoyenneté et de l'immigration, Walter Harris, s'y est opposé en déclarant que cela « serait contraire à tout l'attachement canadien à la liberté de la personne », Chambre des communes du Canada, 4 juillet 1952, <https://www.lipad.ca/full/1952/07/04/13/#1702872>.

⁵⁶ Satzewich, V., « Racism and Canadian Immigration Policy », (*op. cit.*).

⁵⁷ Exposé des faits, *Kevin Palmer et Andrej Peters c. le Procureur général du Canada*, (*op. cit.*).

⁵⁸ Gouvernement du Canada, « Conclusions du Cabinet », 27 avril 1972, p. 9-10, RG2 A-5-a, volume : 6395, <https://recherche-collection-search.bac-lac.gc.ca/fra/accueil/notice?idnumber=3076&app=cabcon> ; Modification du Règlement sur l'immigration, SOR 73/20, 21 décembre 1972, Gazette du Canada, vol. 107, n° 1, Numéro régulier, 10 janvier 1973, p. 82-88, <https://recherche-collection-search.bac-lac.gc.ca/fra/accueil/notice?idnumber=13946&app=cangaz>

⁵⁹ Judy Fudge et Fiona MacPhail, « The Temporary Foreign Worker Program in Canada: Low-Skilled Workers as an Extreme Form of Flexible Labour », *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 31, p. 101-139, 2009.

⁶⁰ IRCC, « Rapport annuel au Parlement sur l'immigration », 2023, <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/rapport-annuel-parlement-immigration-2023.html>

⁶¹ La politique d'immigration est régie par la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés (LIPR), qui établit qui peut être admis temporairement au Canada et définit les catégories de la résidence permanente. Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés (S.C. 2001, c. 27). La LIPR autorise le/la gouverneur-e en conseil à adopter des règlements pour préciser les programmes d'immigration : Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés (SOR/2002-227).

⁶² Les visas temporaires comprennent les visas donnant droit d'entrer au Canada pour le visiter (tourisme), pour faire des études et pour travailler. En 2023, le Canada a enregistré 27 209 536 entrées de visiteurs et visiteuses non-résidentes, venus principalement des États-Unis, d'autres pays des Amériques et d'Europe. Statistique Canada, « Tableau 24-10-0050-01 : Visiteurs non-résidents entrant au Canada selon le pays de résidence », https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=2410005001&request_locale=fr

personnes, soit 23 % de la population canadienne, étaient nées à l'étranger⁶³. La majorité d'entre elles venaient d'Asie (4 307 000 personnes), ainsi que, dans une moindre mesure, d'Europe (1 967 620 personnes) et des Amériques (1 200 895 personnes⁶⁴). Les autorités considèrent que l'immigration est essentielle à la croissance de la population et de l'économie canadiennes. Le gouvernement a reconnu que « l'immigration [...] contribue à la croissance de la population active à hauteur de près de 100 %⁶⁵ ». Malgré l'importance de l'immigration pour l'économie, les autorités ont annoncé récemment leur objectif de réduction des taux d'immigration, abaissant la part des résident-e-s temporaires à 5 %, et ont projeté de réduire le nombre d'admissions de résident-e-s permanents à 395 000 en 2025, 380 000 en 2026 et 365 000 en 2027⁶⁶.

1.2.1 L'IMMIGRATION ÉCONOMIQUE PERMANENTE

L'immigration permanente comprend plusieurs catégories de visas⁶⁷. Les visas de la « catégorie économique » (immigration de main-d'œuvre) sont la principale source de résident-e-s permanents. Selon les dernières données disponibles, en 2023 57,8 % des résident-e-s permanents avaient été admis au Canada avec un visa de la catégorie économique (272 655 personnes sur 471 815 résidents permanents⁶⁸).

Le système de points du Canada détermine la politique d'immigration économique permanente du pays⁶⁹. Les catégories de visas d'immigration économique qui donnent accès à la résidence permanente privilégient les professions classées comme « qualifiées intermédiaires » ou « hautement spécialisées ». C'est le cas des principaux programmes économiques d'admission de résident-e-s permanents, à savoir, la catégorie de l'expérience canadienne, le Programme des travailleurs qualifiés (fédéral) et le Programme des travailleurs de métiers spécialisés (fédéral) (tous les trois des programmes d'Entrée express). En 2023, le Programme des travailleurs qualifiés et la catégorie de l'expérience canadienne ont été les principales sources d'admissions permanentes, avec 65 475 et 42 080 admissions respectivement, soit au total 39,4 % des personnes admises dans la catégorie économique et environ 22,8 % du total des résident-e-s permanents admis en 2023⁷⁰. À l'inverse, la résidence permanente a été accordée à un nombre de personnes largement inférieur dans les catégories d'immigration associées essentiellement à des professions qualifiées intermédiaires ou peu spécialisées. Ces catégories comprennent le Programme pilote sur l'agroalimentaire (1 565 admissions) et les programmes pilotes des aides familiaux (3 040 admissions), qui représentent ensemble 1,7 % des personnes admises dans la catégorie économique et environ 1 % de l'effectif total des résidents permanents admis en 2023⁷¹.

Les principaux pays d'origine des résident-e-s permanent-e-s admis en 2023 avec un visa économique sont l'Inde (38,1 % du total des visas économiques octroyés), suivie de la Chine (7,6 %) et des Philippines (6,7 %). À l'inverse, certaines nations surreprésentées dans les programmes de migration temporaire, en

⁶³ Statistique Canada, « Profil du recensement, Recensement de la population de 2021 ». Statistique Canada Catalogue n° 98-316-X2021001. Ottawa. Date de diffusion : 15 novembre 2023, <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/dp-pd/prof/index.cfm?Lang=F> (consulté le 18 juin 2024).

⁶⁴ Avant 1980, la majorité des personnes nées à l'extérieur du Canada venaient d'Europe. Statistique Canada, Population immigrante selon certains lieux de naissance, la catégorie d'admission et la période d'immigration, Recensement de 2021, Ottawa, <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/dp-pd/dv-vd/imm/index-fr.cfm>

⁶⁵ IRCC, « Rapport annuel au Parlement sur l'immigration », 2024, <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/rapport-annuel-parlement-immigration-2024.html>

⁶⁶ IRCC, « Plan des niveaux d'immigration 2025-2027 », <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/2024/10/plan-des-niveaux-dimmigration-2025-2027.html> ; IRCC, « Avis – Renseignements supplémentaires sur le Plan des niveaux d'immigration 2025-2027 », <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/avis/renseignements-supplementaires-niveaux-immigration-2025-2027.html>

⁶⁷ Ces catégories sont les suivantes : 1) catégorie des demandes de protection, pour les personnes réfugiées et autres personnes protégées ; 2) catégorie « famille », destinée à faciliter le regroupement familial ; 3) catégorie économique, comprenant les programmes destinés aux travailleuses et travailleurs et aux entreprises ; 4) autres catégories, qui permettent aux autorités d'accorder la résidence permanente à des personnes en appliquant une politique ou des pouvoirs discrétionnaires. LIPR, art. 25 (1).

⁶⁸ Statistique Canada – « Admissions de résidents permanents selon le pays de citoyenneté et catégorie d'immigration », janvier 2015 - octobre 2024, https://www.irc.canada.ca/opendata-donneesouvertes/data/FR_ODP-PR-CitzImmCat.xlsx (consulté le 5 novembre 2024).

⁶⁹ Les autorités ont recours au système de la classification nationale des professions (CNP) pour classer les emplois en fonction de la formation, des études, de l'expérience et des responsabilités (FEER) essentiels à leur exercice. Les postes de gestion sont classés dans la catégorie FEER 0 (professions hautement spécialisées), tandis que les professions nécessitant généralement une démonstration de travail à court terme et ne nécessitant aucune scolarité sont classés dans la catégorie FEER 5 (emplois peu spécialisés). Gouvernement du Canada, « Trouver la classification nationale des professions (CNP) », <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/entree-express/admissibilite/trouver-classification-nationale-professions.html>

⁷⁰ Statistique Canada, « Admissions de résidents permanents selon le pays de citoyenneté et catégorie d'immigration », janvier 2015 - octobre 2024, (*op. cit.*).

⁷¹ Statistique Canada, « Admissions de résidents permanents selon le pays de citoyenneté et catégorie d'immigration », janvier 2015 - octobre 2024, (*op. cit.*).

particulier dans le PTET, comme le Guatemala, la Jamaïque et le Mexique, sont sous-représentées dans les admissions permanentes⁷².

POUVOIRS DU QUÉBEC RELATIFS À L'IMMIGRATION

L'immigration est un pouvoir partagé entre le gouvernement canadien et les provinces⁷³. Dans le cas du Québec, l'Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains⁷⁴, de 1991, octroie au Québec d'importants pouvoirs pour administrer son immigration économique. Aux termes de cet accord, la province a le pouvoir de sélectionner les migrant-e-s permanents et temporaires. Les travailleuses et travailleurs migrants souhaitant travailler au Québec dans le cadre du PTET doivent obtenir le Certificat de sélection du Québec avant de présenter une demande de permis de travail aux autorités fédérales canadiennes.

Le Québec a mis en place ses propres programmes d'immigration permanente, notamment le Programme de l'expérience québécoise et le Programme régulier des travailleurs qualifiés, qui sont également conçus pour les travailleuses/travailleurs hautement spécialisés. Les deux programmes pilotes qui permettent aux travailleuses et travailleurs « qualifiés intermédiaires » et « peu spécialisés » d'avoir accès à la résidence permanente sont le programme pilote des travailleurs de la transformation alimentaire et le programme pilote d'immigration permanente des préposés aux bénéficiaires⁷⁵ (voir chapitre 4).

1.2.2 LES VISAS DE TRAVAIL TEMPORAIRES ET LE PROGRAMME DE MOBILITÉ INTERNATIONALE

Les visas de travail temporaires ont presque été multipliés par quatre entre 2015 et 2023, leur nombre atteignant 946 785 en 2023, soit 3,5 fois le nombre de visas de travail permanents⁷⁶. Deux différents programmes d'immigration de travailleuses et travailleurs contribuent à cette progression : le PTET et le Programme de mobilité internationale (PMI). En 2023, le Canada a accordé 763 195 permis de travail dans le cadre du PMI, soit plus de 80 % de l'ensemble des permis de travail temporaires⁷⁷.

Alors que le but du PTET est de combler temporairement les « pénuries de main-d'œuvre » de l'économie canadienne (voir ci-après), le PMI a pour « objectif principal [...] de défendre les intérêts économiques et culturels globaux du Canada⁷⁸ » en améliorant la mobilité de cette main-d'œuvre et les échanges de travailleuses/travailleurs. En 2023, 62,4 % des permis accordés dans le cadre du PMI l'ont été dans la catégorie des « intérêts canadiens », à savoir que ces permis ont été considérés comme présentant des « avantages sociaux, culturels ou économiques importants » pour le Canada⁷⁹.

Alors que, dans le cadre du PTET, les travailleuses et travailleurs ne peuvent obtenir que des permis fermés temporaires qui les lient à un employeur spécifique, dans le cadre du PMI, ils peuvent obtenir aussi bien des

⁷² Statistique Canada, « Admissions de résidents permanents selon le pays de citoyenneté et catégorie d'immigration », janvier 2015 - octobre 2024, (*op. cit.*).

⁷³ Article 95, Lois constitutionnelles de 1867 à 1982.

⁷⁴ Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains, (Accord Gagnon-Tremblay-McDougall), https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/immigration/publications-adm/accord/AC_canada_quebec_immigration_MIDI.pdf

⁷⁵ Gouvernement du Québec, « Programmes d'immigration pour les travailleurs qualifiés », <https://www.quebec.ca/immigration/permanente/travailleurs-qualifies>

⁷⁶ Calculs réalisés à partir des données fournies par Statistique Canada sur les titulaires de permis de travail du PTET et du PMI. Statistique Canada, « Titulaires de permis de travail du programme des travailleurs étrangers temporaires selon la province / le territoire de destination envisagé(e), le programme et l'année à laquelle le permis est entré en vigueur », janvier 2015 - octobre 2024, (*op. cit.*) ; Statistique Canada, « Titulaires de permis de travail du programme de mobilité internationale selon la province / le territoire, le programme et l'année à laquelle le permis est entré en vigueur », <https://ouvert.canada.ca/data/fr/dataset/360024f2-17e9-4558-bfc1-3616485d65b9/resource/d5779439-e0fb-4e6f-82d0-c6070f654bec> (consulté le 22 novembre 2024).

⁷⁷ Le nombre de permis de travail octroyés au titre du PMI a été multiplié par quatre entre 2015 et 2023, passant de 186 195 en 2015 à 763 195 en 2023. Statistique Canada, « Titulaires de permis de travail du programme de mobilité internationale selon la province / le territoire, le programme et l'année à laquelle le permis est entré en vigueur », (*op. cit.*).

⁷⁸ Emploi et Développement social Canada (EDSC), « Réforme globale du Programme des travailleurs étrangers temporaires », juin 2014, <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/rapports/reforme.html>

⁷⁹ Calculs réalisés à partir des données fournies par Statistique Canada, « Titulaires de permis de travail du programme de mobilité internationale selon la province / le territoire, le programme et l'année à laquelle le permis est entré en vigueur », (*op. cit.*).

permis ouverts que des permis fermés temporaires⁸⁰. Les statistiques officielles sur le pourcentage de visas ouverts et de visas liés à un employeur accordés dans le cadre du PMI n'ont pas été rendues publiques⁸¹. Les différences entre les objectifs de ces deux programmes d'immigration temporaire impliquent différents systèmes de recrutement et de gestion. Embaucher un travailleur migrant/une travailleuse migrante dans le cadre du PTET dépend d'un système d'autorisation (l'évaluation d'impact sur le marché du travail - EIMT), supervisée par Emploi et Développement social Canada (EDSC), pour laquelle les employeurs doivent verser des frais de traitement s'élevant à 1 000 dollars canadiens (voir ci-après). En revanche, l'EIMT n'est pas nécessaire dans le cadre du PMI, et les employeurs n'ont généralement aucuns frais à payer⁸².

Le PMI comporte une gamme flexible de catégories et de programmes reposant sur les accords de libre-échange et de réciprocité. Ils ont pour but de faciliter les échanges pour les jeunes et les universitaires ainsi qu'au sein des entreprises ou de permettre aux étudiant-e-s de cycle supérieur et à leurs conjoint-e-s de travailler au Canada. L'un des principaux objectifs du PMI est de faciliter la mobilité de la main-d'œuvre temporaire hautement qualifiée et à haut salaire ainsi que celle des étudiant-e-s de cycle supérieur. Par ailleurs, le PMI est aussi conçu pour simplifier l'entrée des hommes et des femmes d'affaires au Canada, en leur évitant d'avoir à obtenir un permis de travail⁸³. Par conséquent, le PMI concerne un large éventail de professions hautement spécialisées et de postes d'encadrement, notamment dans les secteurs des technologies de l'information et de la programmation, de l'ingénierie, du commerce et du conseil, des services financiers, du monde universitaire, des sports et du conditionnement physique⁸⁴.

NATIONALITÉ	PERMIS OCTROYÉS AU TITRE DU PMI EN 2023
INDE	251 315
UKRAINE ⁸⁵	103 305
IRAN ⁸⁶	47 395
PHILIPPINES	35 655
FRANCE	32 145
CHINE	30 540
ÉTATS-UNIS	19 170
ROYAUME-UNI	13 685
MEXIQUE	13 660

⁸⁰ IRCC, « Embaucher un travailleur sans EIMT : Comment embaucher un travailleur étranger temporaire », <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/embaucher-etranger-temporaires/programme-mobilite-internationale/comment-embaucher.html>

⁸¹ Selon IRCC, en 2023, 84 % des permis liés à un employeur ont été accordés dans le cadre du PMI et 16 % dans celui du PTET. IRCC, « CIMM – Permis de travail ouverts et permis de travail liés à un employeur donné – 7 février 2024 », <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/transparence/comites/cimm-7-fev-2024/permis-travail-ouvert-employeur-donne.html>

⁸² Dans certains cas seulement, les employeurs recrutant dans le cadre du PMI sont tenus de payer des frais relatifs à la conformité s'élevant à 230 dollars canadiens. IRCC, « Embaucher un travailleur sans EIMT : Comment embaucher un travailleur étranger temporaire », (*op. cit.*)

⁸³ EDSC, « Réforme globale du Programme des travailleurs étrangers temporaires », (*op. cit.*)

⁸⁴ Statistique Canada, « Titulaires de permis de travail du programme de mobilité internationale selon la province / le territoire de destination envisagé(e), la profession envisagée (codes à quatre chiffres de la CNP 2011) et l'année à laquelle le permis est entré en vigueur », janvier 2015 - octobre 2024, <https://ouvert.canada.ca/data/fr/dataset/360024f2-17e9-4558-bfc1-3616485d65b9/resource/8af07cf1-2d7a-4428-a27c-4d6e719b18cf> (consulté le 25 novembre 2024). En 2023, au Québec, les professions les plus fréquemment recensées parmi les titulaires de permis de travail étaient les professeur-e-s et chargé-e-s de cours au niveau universitaire, les assistant-e-s d'enseignement et de recherche au niveau postsecondaire et les analystes et consultant-e-s en informatique. En Ontario, ces professions les plus recensées étaient les analystes et consultant-e-s en informatique, les ingénieur-e-s et concepteurs/conceptrices en logiciel et les directeurs/directrices et responsables de programmes de sports et de conditionnement physique.

⁸⁵ Le 17 mars 2022, le gouvernement canadien a mis en place des mesures spécifiques pour venir en aide aux Ukrainiens et Ukrainiennes. IRCC, « Autorisation de voyage d'urgence Canada-Ukraine », <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/2022/03/autorisation-de-voyage-durgence-canada-ukraine.html>

⁸⁶ En mars 2023, les autorités canadiennes ont introduit des mesures spéciales pour les Iraniens et les Iraniennes, en raison de la situation dans leur pays. Ces mesures permettent aux Iraniens et Iraniennes présents au Canada de prolonger et de modifier leur statut de résidence temporaire, ainsi que de demander un permis de travail ouvert ou un visa d'études. IRCC, « Situation en Iran : Mesures temporaires concernant l'immigration, les passeports et la citoyenneté », <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/iran.html>, (consulté le 25 novembre 2024).

NATIONALITÉ	PERMIS OCTROYÉS AU TITRE DU PMI EN 2023
NIGERIA	13 360

Tableau 1 : Principales nationalités concernées par le Programme de mobilité internationale en 2023⁸⁷

1.3 LE PROGRAMME DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

Le PTET permet aux employeurs du Canada d'embaucher du personnel pour des emplois agricoles et d'autres postes à bas salaire, parfois saisonniers, impliquant un travail physique. De nombreux postes pourvus dans le cadre de ce programme sont des emplois difficiles, physiquement exigeants, exercés dans des environnements isolés (notamment dans des exploitations agricoles) contre de bas salaires : ces professions n'intéressent pas la population canadienne.

En 2023, le Canada a accordé 183 590 permis de travail dans le cadre du PTET⁸⁸, dont le principal secteur est l'industrie agricole et agroalimentaire. En 2023, 70 267 travailleuses et travailleurs du PTET étaient employés dans les industries agricoles, principalement en Ontario (41,3 %), au Québec (33,1 %) et en Colombie-Britannique (15,6⁸⁹ %). Les industries de la fabrication d'aliments et de boissons en comptaient 45 428 autres⁹⁰.

La plupart des travailleuses et travailleurs migrants qui arrivent au Canada dans le cadre du PTET viennent de pays à revenu faible ou intermédiaire du Sud global, avec une majorité de personnes noires ou latino-américaines, entre autres populations racisées. En 2023, l'immense majorité des permis accordés à des travailleuses et travailleurs migrants dans le cadre de ce programme ont été délivrés à des personnes en provenance du Mexique (25 %), de l'Inde (15,4 %), des Philippines (11,8 %), du Guatemala (11,2 %) et de la Jamaïque (6,2 %), cinq pays qui représentent près de 70 % des permis de travail accordés⁹¹.

Les travailleuses et travailleurs migrants participant au PTET constituent une part importante de la population active du secteur agricole. En 2022, quelque 23 % des employé-e-s des industries agricoles du Canada étaient des travailleuses et travailleurs migrants (64 660 sur 276 977⁹²). En Ontario et au Québec, les travailleuses et travailleurs migrants représentaient respectivement 34 % et 30,5 % de la population active du secteur agricole⁹³.

Au moment de la rédaction du présent rapport, le gouvernement fédéral canadien avait lancé une consultation en vue d'entreprendre une réforme du PTET : il avait fait part de son projet de création d'un nouveau volet du programme (le nouveau Programme de main-d'œuvre étrangère pour l'agriculture et la transformation du poisson), qui associerait le volet de l'agriculture primaire existant du PTET et la transformation du poisson⁹⁴. Les autorités fédérales canadiennes étudiaient également la possibilité de remplacer les permis fermés par des permis sectoriels au sein du secteur agroalimentaire. De nombreux détails sont encore inconnus, notamment concernant l'application de ce nouveau régime.

⁸⁷ Statistique Canada, « Titulaires de permis de travail du programme de mobilité internationale selon le pays de citoyenneté et l'année à laquelle le permis est entré en vigueur », janvier 2015 - octobre 2024, https://www.ircc.canada.ca/opendata-donneesouvertes/data/FR_ODP-TR-Work-IMP%20CITZ.xlsx (consulté le 24 novembre 2024).

⁸⁸ Le nombre de visas octroyés au titre du PTET a augmenté de 250 % depuis 2015. Statistique Canada, « Titulaires de permis de travail du programme des travailleurs étrangers temporaires selon le pays de citoyenneté et l'année à laquelle le permis est entré en vigueur », janvier 2015 - octobre 2024, https://www.ircc.canada.ca/opendata-donneesouvertes/data/FR_ODP-TR-Work-TFWP%20CITZ.xlsx (consulté le 21 novembre 2024).

⁸⁹ Statistique Canada, « Tableau 32-10-0218-01 : Travailleurs étrangers temporaires dans les secteurs de l'agriculture et de l'agroalimentaire par industrie », 20 juin 2024, https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3210021801&request_locale=fr

⁹⁰ *Ibid.*

⁹¹ Statistique Canada, « Titulaires de permis de travail du programme des travailleurs étrangers temporaires selon le pays de citoyenneté et l'année à laquelle le permis est entré en vigueur », janvier 2015 - octobre 2024, (*op. cit.*).

⁹² Statistique Canada, « Tableau 32-10-0215-01 : Employés dans le secteur agricole et exploitations agricoles avec au moins un employé, par industrie », 18 avril 2024, https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3210021501&request_locale=fr

⁹³ Pourcentages calculés à partir des données fournies par Statistique Canada, « Tableau 32-10-0215-01 : Employés dans le secteur agricole et exploitations agricoles avec au moins un employé, par province », 18 avril 2024, https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3210021601&request_locale=fr

⁹⁴ Gouvernement du Canada, « Annexe A : Caractéristiques proposées pour le nouveau volet de l'agriculture et de la transformation du poisson du Programme des travailleurs étrangers temporaires » ; « Annexe B : Champ professionnel du nouveau volet de l'agriculture et de la transformation du poisson du Programme des travailleurs étrangers temporaires ». Pièce figurant dans les archives d'Amnesty International.

1.3.1 POLITIQUE ET RÉGLEMENTATION DU PTET

Le PTET a été créé en 1973 « comme dernier recours pour permettre aux employeurs d'embaucher temporairement des travailleurs étrangers au Canada pour occuper des postes pour lesquels aucun travailleur canadien qualifié n'est disponible⁹⁵ ». Au fil des ans, les autorités ont introduit des changements dans le programme. En 2002, elles ont mis en place le « programme pilote de travailleurs étrangers temporaires peu qualifiés⁹⁶ », puis, en 2011, le volet agricole, qui a permis le recrutement de travailleuses et travailleurs migrants pour des emplois agricoles non saisonniers.

En 2014, en réponse aux critiques selon lesquelles les travailleuses et travailleurs migrants « enlevaient » des emplois à la population canadienne⁹⁷, le gouvernement canadien a annoncé une « réforme globale » du programme. D'abord partie intégrante du PTET, le PMI en a été séparé pour devenir un programme à part entière. Un document de 2014 publié par Emploi et Développement social Canada montre que le gouvernement canadien a spécifiquement distingué le PMI du PTET en utilisant les compétences et la nationalité comme substitut à la classe et la race⁹⁸. Le gouvernement canadien a continué de concevoir le PTET comme un instrument permettant aux employeurs d'« occuper des postes pour lesquels aucun travailleur canadien qualifié n'est disponible », ciblant essentiellement les travailleuses et travailleurs peu qualifiés venant de « pays en développement » et leur offrant exclusivement des permis de travail liés à un employeur spécifique. Le PMI, en revanche, a été conçu comme un outil de politique étrangère ayant pour objectif « de défendre les intérêts économiques et culturels globaux du Canada », ciblant essentiellement les citoyens et citoyennes hautement spécialisés ou à haut salaire originaires de pays « fortement développés » et leur offrant une « plus grande mobilité » ainsi que « des permis généralement ouverts ». Le tableau ci-après est repris de ce document (voir « 1^{ère} preuve : différences générales entre le PTET et le PMI »).

Programme des travailleurs étrangers temporaires Objectif : Dernier ressort pour les employeurs qui veulent pourvoir des emplois pour lesquels ils ne trouvent pas de Canadiens qualifiés	Programmes de mobilité internationale Objectif : Défendre les intérêts économiques et culturels globaux du Canada
• Basé sur les demandes des employeurs visant à pourvoir des emplois particuliers	• Ne sont pas basés sur les demandes des employeurs
• Unilatéral et discrétionnaire	• Dépendent largement d'accords multilatéraux/bilatéraux avec d'autres pays (p. ex. ALENA, AGCS)
• Les travailleurs doivent d'abord faire l'objet d'une étude d'impact sur le marché du travail (anciennement l'AMT)	• Une étude d'impact sur le marché du travail n'est pas nécessaire
• EDSC est le ministère responsable	• CIC est le ministère responsable
• Aucune réciprocité	• Dépendent largement de la réciprocité
• Les permis de travail sont pour un employeur particulier (le TET est lié à un employeur unique)	• En général, ce sont des permis ouverts (les participants ont une plus grande mobilité)
• Ce sont en majorité des emplois peu spécialisés (c.-à-d. des travailleurs agricoles)	• Ce sont en majorité des emplois spécialisés/à salaire élevé
• Utilisation limitée et en dernier ressort quand on ne trouve pas de Canadiens	• Les travailleurs et la réciprocité sont jugés être dans l'intérêt national économique et culturel
• Les travailleurs viennent principalement des pays en développement	• Les travailleurs viennent principalement des pays hautement développés

« 1^{ère} preuve : différences générales entre le PTET et le PMI. » Source : gouvernement canadien, 2014⁹⁹

Dans le cadre du PTET, une autorisation en deux étapes est nécessaire pour tout recrutement. Premièrement, l'employeur doit demander et recevoir une évaluation d'impact sur le marché du travail

⁹⁵ Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie, « Agissons maintenant : des solutions pour la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada », mai 2024, https://senecanada.ca/content/sen/committee/441/SOCI/reports/2024-05-17_SOCI_Migrant_Report_f.pdf, p. 9.

⁹⁶ EDSC, « Évaluation du Programme des travailleurs étrangers temporaires », juin 2021, <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/rapports/evaluations/travailleur-etranger-temporaire.html>

⁹⁷ Igljika Ivanova, « Temporary Foreign Worker Program Takes Jobs Away from Canadians », *Policy Note*, 24 avril 2014, <https://www.policynote.ca/temporary-foreign-worker-program-takes-jobs-away-from-canadians/>

⁹⁸ Gouvernement du Canada, « Réforme globale du Programme des travailleurs étrangers temporaires », (op. cit.), p. 1.

⁹⁹ Gouvernement du Canada, « Réforme globale du Programme des travailleurs étrangers temporaires », (op. cit.), p. 1.

(EIMT) démontrant l'impossibilité de pourvoir un poste vacant sur le marché de l'emploi national. Pour cette étape, l'employeur doit déboursier 1 000 dollars canadiens au titre des frais de traitement¹⁰⁰. Deuxièmement, la personne susceptible d'être employée doit demander un permis de travail et un permis d'entrer dans le pays (qui ne peuvent être obtenus sans l'EIMT mentionnée précédemment¹⁰¹).

Les personnes susceptibles d'être employées doivent accepter de quitter le Canada à la fin de leur emploi et de ne commencer aucun travail pour lequel elles n'ont pas reçu d'autorisation au préalable. Toutes les personnes employées dans le cadre du PTET sont « liées » à leur employeur par un permis de travail propre à un employeur spécifique, le permis « fermé ». Les permis de travail délivrés pour le PTET précisent le nom du seul employeur pour lequel la personne est autorisée à travailler, l'emploi spécifique (désigné par un code) et la durée de l'emploi autorisé. Ils peuvent également préciser le lieu où la personne est autorisée à travailler¹⁰².

Pour changer d'employeur, les travailleuses/travailleurs doivent trouver un deuxième employeur qui ait déposé une autre demande d'EIMT en leur faveur ou qui en ait une à disposition. L'employé·e doit ensuite demander un nouveau permis de travail avec le deuxième employeur et doit attendre de l'avoir reçu avant de travailler pour lui¹⁰³.

Compte tenu de la complexité de la procédure et de la nature non transférable des permis, de nombreuses personnes n'ont, au cours du recrutement ou à leur arrivée dans le pays, aucun ou quasiment aucun contrôle sur l'employeur pour lequel elles travailleront. De nombreux employeurs font appel aux services de tiers jouant le rôle de recruteurs pour trouver des employé·e·s convenant aux emplois disponibles. Dans la pratique, cela implique que bon nombre d'employeurs et d'employé·e·s potentiels ne se connaissent pas et n'ont aucun contact avant le début de la période de travail, même si l'employeur satisfait du travail d'un·e employé·e peut l'inviter à revenir d'une année sur l'autre pour du travail saisonnier ou renouveler son contrat de travail et son EIMT s'il souhaite maintenir la personne à son poste. Les travailleurs et les travailleuses, en revanche, n'ont dans la plupart des cas aucun moyen de choisir leur employeur et aucun contrôle sur la possibilité d'être rappelés pour un emploi spécifique ou pour un renouvellement de leur permis.

1.3.2 LES VOILETS DU PTET

Le PTET comporte cinq sous-programmes ou « volets ». Chaque volet comporte différents critères supplémentaires en fonction du salaire offert pour un poste¹⁰⁴, du secteur d'activité et du pays d'origine de l'employé·e (tableau 2 : volets du PTET).

Volet des postes en agriculture primaire	Emplois : agriculture, production incluses dans la	PTAS	Pays d'origine : Mexique et pays participants des Caraïbes. Salaire : bas salaire ou haut salaire. Durée du visa : jusqu'à huit mois. Remarque : exonération du coût de l'EIMT.
--	--	------	--

¹⁰⁰ EDSC, « Exigences du programme pour les postes à bas salaire », <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangeurs/salaire-moyen/bas/exigences.html>, (consulté le 26 novembre 2024).

¹⁰¹ IRCC, « Permis de travail : Au sujet du processus », <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/permis/temporaire/permis-travail.html>, (consulté le 29 juin 2024). Certaines provinces imposent d'obtenir des autorisations supplémentaires pour recruter. Au Québec, les employeurs potentiels doivent présenter simultanément une demande d'autorisation à EDSC par le biais de la procédure de l'EIMT et une demande directement au gouvernement du Québec. Gouvernement du Québec, « Comprendre les autorisations à obtenir pour embaucher un travailleur étranger temporaire », <https://www.quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/recruter/embaucher-immigrant/embaucher-travailleur-etrangeur-temporaire/comprendre-autorisations>, (consulté le 28 juin 2024).

¹⁰² IRCC, « Travailleurs temporaires : Recevabilité et admissibilité », <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/bulletins-guides-operationnels/residents-temporaires/travailleurs-etrangeurs/admissibilite/recevabilite-admissibilite-conditions-relatives-duree-validite.html> (consulté le 24 juin 2024).

¹⁰³ À l'exception des travailleuses et travailleurs du PTAS, qui peuvent avoir le droit de changer d'employeur sans avoir à obtenir de nouveau permis de travail. EDSC, « Travailleurs étrangers temporaires – Vos droits sont protégés », <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangeurs/droits-proteges.html> (consulté le 5 août 2024).

¹⁰⁴ Un salaire inférieur au salaire médian de la province ou du territoire en question est considéré comme un « bas salaire » ; à l'inverse, un salaire supérieur au salaire médian de la province est considéré comme un « haut salaire ». Le salaire médian provincial/territorial horaire, fixé chaque année en avril, était de 28,39 dollars en Ontario, 27,47 dollars au Québec et 28,85 dollars en Colombie-Britannique jusqu'au 8 novembre 2024, date à laquelle le seuil a été augmenté de 20 %. EDSC, « Embaucher un travailleur étranger temporaire pour un poste à haut salaire ou à bas salaire », <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangeurs/salaire-moyen.html>, (consulté le 26 novembre 2024).

		Volet agricole	Pays d'origine : tout pays. Salaire : bas salaire ou haut salaire. Durée du visa : jusqu'à trois ans (selon si le poste est à haut salaire ou à bas salaire). Remarque : exonération du coût de l'EIMT.
Volet des postes à bas salaire	Emplois : tout emploi, y compris le travail agricole pour des productions non incluses dans la liste nationale des secteurs agricoles. Pays d'origine : tout pays. Salaire : inférieur au salaire médian de la province ou du territoire. Durée du visa : jusqu'à deux ans avant septembre 2024 ; un an actuellement.		
Volet des postes à haut salaire	Emplois : tout emploi, y compris le travail agricole pour des productions non incluses dans la liste nationale des secteurs agricoles. Pays d'origine : tout pays. Salaire : supérieur au salaire médian de la province. Durée du visa : jusqu'à trois ans.		
Aides familiaux	Emplois : aides familiaux/familiales. Pays d'origine : tout pays. Salaire : bas salaire ou haut salaire. Durée du visa : jusqu'à trois ans.		
Volet des talents mondiaux	Emplois : postes demandant des « compétences uniques et spécialisées » (diplôme d'études avancées et connaissances approfondies ; minimum de cinq années d'expérience) ; professions figurant sur la « liste des professions exigeant des talents » (informatique, ingénierie, sciences, etc.). Pays d'origine : tout pays. Salaire : haut salaire (critères de salaire minimum applicables). Durée du visa : jusqu'à trois ans ¹⁰⁵ .		

Tableau 2 : Volets du PTET. Source : Gouvernement du Canada.

Les employeurs qui recrutent du personnel dans le cadre du PTET doivent s'assurer que les personnes recrutant en leur nom ne fassent pas payer ni ne prélèvent de commission de recrutement aux travailleuses ou travailleurs, directement ou indirectement¹⁰⁶. Il leur est également interdit de prélever ou de faire payer aux travailleuses et travailleurs étrangers, directement ou indirectement, le coût de l'EIMT qu'ils ont dû demander pour les embaucher. Les employeurs sont responsables de souscrire et de payer une assurance santé privée qui couvre les soins médicaux d'urgence, pour toute période pendant laquelle la travailleuse ou le travailleur du PTET n'est pas couvert-e par le régime d'assurance maladie provincial ou territorial applicable. Ils ont également la responsabilité de veiller à ce que les travailleuses et travailleurs soient couverts par le régime provincial ou territorial d'assurance contre les accidents en milieu de travail¹⁰⁷.

Les dépenses déductibles des salaires des travailleurs du PTET varient en fonction du volet, de la législation provinciale et des accords bilatéraux passés avec le pays de résidence permanente de la personne¹⁰⁸. Ces aspects sont résumés ci-après, entre autres caractéristiques des volets particulièrement pertinentes dans le cadre des présentes recherches.

VOLET DES POSTES EN AGRICULTURE PRIMAIRE

Les frais et la réglementation s'appliquant aux employeurs qui souhaitent embaucher un travailleur étranger ou une travailleuse étrangère temporaire dans le secteur agricole dépendent de la présence de leurs

¹⁰⁵ EDSC, « Exigences du programme pour le Volet des talents mondiaux », <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-et-rangers/talents-mondiaux/exigences.html>, (consulté le 25 juin 2024).

¹⁰⁶ EDSC, « Embaucher un travailleur étranger temporaire dans le cadre du volet agricole : Exigences », <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-et-rangers/agricoles/agricoles/exigence.html>, (consulté le 19 août 2024) ; « Embaucher un travailleur temporaire dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers : Exigences », <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-et-rangers/agricoles/agricoles-saisonniers/exigence.html>, (consulté le 19 août 2024) ; « Exigences du programme pour les postes à bas salaire », (*op. cit.*).

¹⁰⁷ EDSC, « Embaucher un travailleur étranger temporaire dans le cadre du volet agricole : Exigences », (*op. cit.*) ; « Exigences du programme pour les postes à bas salaire », (*op. cit.*) ; « Embaucher un travailleur étranger temporaire dans un poste à haut salaire », <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-et-rangers/salaire-moyen/haut.html>, (consulté le 26 novembre 2024). Le contrat d'emploi type pour les travailleurs du PTET comporte une assurance santé privée qui couvre les soins médicaux d'urgence, pour toute période pendant laquelle ils ne sont pas couverts par le régime d'assurance maladie applicable dans la province. Les employeurs doivent veiller à ce que l'ensemble des travailleuses et travailleurs soient inscrits au régime d'assurance santé de la province ou du territoire. EDSC, « Embaucher un travailleur temporaire dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers : Exigences », (*op. cit.*).

¹⁰⁸ Au Québec, par exemple, l'article 49 de la Loi sur les normes du travail exige que les travailleuses et travailleurs acceptent les dépenses déductibles par écrit.

productions sur la liste nationale des secteurs agricoles¹⁰⁹. Si leur production est sur la liste, les employeurs n'ont pas à payer d'EIMT et peuvent recruter des travailleurs dans le cadre du volet agricole ou du PTAS. Si leur production n'est pas sur la liste, les employeurs doivent payer l'EIMT et peuvent pourvoir les postes par le biais du volet des postes à bas salaire ou du volet des postes à haut salaire du PTET¹¹⁰ (voir ci-après).

Volet agricole

Les employeurs qui recrutent dans le cadre du volet agricole doivent assumer les coûts de transport aller et retour entre le pays de résidence du travailleur/de la travailleuse et son lieu de travail au Canada ; ils ne peuvent recouvrer les frais de transport à partir du salaire du travailleur/de la travailleuse¹¹¹.

Les employeurs doivent également fournir aux travailleurs un logement « adéquat, convenable et abordable », sur l'exploitation ou hors site, ainsi que le transport quotidien aller-retour gratuit entre le logement et le lieu du travail. Ils peuvent déduire des frais de logement du salaire, jusqu'à un maximum de 30 dollars par semaine. Les travailleurs peuvent choisir de ne pas se loger dans le logement fourni par l'employeur et le quitter au profit d'un logement privé¹¹².

Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS)

Le PTAS est limité aux travailleuses et travailleurs du Mexique, de Jamaïque et des autres pays des Caraïbes participant au dispositif¹¹³. Les ententes bilatérales entre le Canada et chaque État participant régissent les conditions de recrutement et d'emploi. Aux termes de ces ententes bilatérales, il incombe notamment aux États d'origine des travailleurs de les sélectionner et les recruter, et de nommer des représentant-e-s (appelés « agents de liaison ») pour les aider au Canada¹¹⁴. L'État d'origine étant chargé d'associer les employeurs et les travailleuses/travailleurs, les employeurs ne connaissent pas nécessairement le nom de leurs travailleurs avant leur arrivée¹¹⁵.

Les contrats pour les travailleuses et travailleurs du PTAS sont normalisés et non modifiables ; ils sont signés par le travailleur/la travailleuse, l'employeur et l'« agent de liaison » concerné¹¹⁶. Les travailleuses et travailleurs sont employés pour une durée pouvant aller jusqu'à huit mois entre le 1er janvier et le 15 décembre ; chaque année, ils doivent quitter le Canada le 15 décembre au plus tard¹¹⁷. Ils peuvent revenir d'une année sur l'autre s'ils sont rappelés par un employeur, à condition que le pays d'origine donne son accord.

Les employeurs qui recrutent dans le cadre du PTAS doivent assumer les coûts de transport aller et retour entre le pays de résidence du travailleur/de la travailleuse et son lieu de travail au Canada. Néanmoins, contrairement aux dispositions du volet agricole, ils peuvent recouvrer jusqu'à 50 % des frais de transport en les déduisant du salaire de l'employé-e¹¹⁸.

¹⁰⁹ La Liste nationale des secteurs agricoles est la suivante : arbres de pépinière cultivés, bovins, canards, céréales, champignons, chevaux, fleurs, fruits, légumes, gazon, graines oléagineuses, maïs de semence, moutons, porcs, produits apicoles, produits laitiers, semences de colza sélectionnées, serres/pépinières, sirop d'érable, tabac, visons, volailles.

EDSC, « Embaucher un travailleur étranger temporaire dans le cadre du volet agricole : Aperçu », <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/agricoles/agricoles.html>, (consulté le 19 août 2024).

¹¹⁰ EDSC, « Embaucher un travailleur étranger temporaire pour un poste agricole », <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/agricoles.html>, (consulté le 19 août 2024).

¹¹¹ Selon EDSC, « [l]es frais doivent être payés à l'avance par l'employeur, pour garantir qu'ils ne font pas partie d'aucune négociation en lien avec le contrat de travail. Ceci protégera les [travailleurs étrangers temporaires], qui pourraient être tentés d'accepter des arrangements de voyage alternatifs en échange d'une offre d'emploi. » EDSC, « Embaucher un travailleur étranger temporaire dans le cadre du volet agricole : Exigences », (op.cit.).

¹¹² Ibid.

¹¹³ Les pays des Caraïbes participant au PTAS sont Anguilla, Antigua-et-Barbuda, la Barbade, la Dominique, Grenade, la Jamaïque, Montserrat, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Saint-Vincent-et-les-Grenadines et Trinité-et-Tobago. EDSC, « Embaucher un travailleur temporaire dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers : Aperçu », <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/agricoles/agricoles-saisonniers.html>, (consulté le 30 juin 2024).

¹¹⁴ Ibid.

¹¹⁵ EDSC, « Embaucher un travailleur étranger temporaire dans le cadre du volet agricole : Exigences », (op.cit.).

¹¹⁶ Aux termes du contrat type pour les travailleurs mexicains du PTAS et du contrat type pour les travailleurs caribéens du PTAS employés en Colombie-Britannique, seul l'« agent de liaison » peut résilier le contrat si l'employeur ne remplit pas ses obligations. Le travailleur ou la travailleuse n'en a pas la possibilité. EDSC, « Contrat de travail pour l'embauche de travailleurs agricoles saisonniers du Mexique au Canada – 2024 », <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/agricoles/agricoles-saisonniers/demande/mexique.html>, (consulté le 19 août 2024) ; « Contrat de travail pour l'embauche de travailleurs agricoles saisonniers des Antilles (États membres du Commonwealth) au Canada – 2024 », <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/agricoles/agricoles-saisonniers/demande/antilles.html>, (consulté le 21 août 2024).

¹¹⁷ EDSC, « Embaucher un travailleur étranger temporaire dans le cadre du volet agricole : Exigences », (op.cit.).

¹¹⁸ EDSC, « Contrat de travail pour l'embauche de travailleurs agricoles saisonniers du Mexique au Canada – 2024 », (op.cit.). « Contrat de travail pour l'embauche de travailleurs agricoles saisonniers des Antilles (États membres du Commonwealth) au Canada – 2024 », (op.cit.). En Colombie-Britannique, les employeurs ne peuvent en aucun cas recouvrer les coûts associés au transport.

Les employeurs doivent fournir le transport aller-retour gratuitement entre le logement du personnel et son lieu de travail¹¹⁹. Ils doivent également lui fournir gratuitement un logement « adéquat, convenable et abordable », sur l'exploitation ou hors site¹²⁰.

Les employeurs peuvent transférer un travailleur/une travailleuse du PTAS à un autre employeur ou une autre ferme, à condition que la personne concernée donne son consentement et que l'accord écrit d'EDSC et de l'agent de liaison du pays d'origine du travailleur ou de la travailleuse soit obtenu. Le travailleur ou la travailleuse peut demander son transfert mais ne peut le mettre en marche¹²¹.

VOLET DES POSTES A BAS SALAIRE

Les salaires offerts pour les postes de ce volet sont inférieurs au salaire médian dans la province ou le territoire en question. Au moment où Amnesty International a mené ses recherches, de tels postes pouvaient être approuvés pour une durée pouvant aller jusqu'à deux ans¹²². Or, les autorités ont adopté récemment de nouvelles mesures dans le but déclaré de réduire « la dépendance des employeurs canadiens à l'égard du programme ». Ces mesures consistent notamment à abaisser la durée maximale d'emploi de deux ans à un an et à plafonner le pourcentage de travailleurs étrangers temporaires que l'employeur peut embaucher à 10 % de son effectif total¹²³.

Les employeurs du personnel recruté pour des postes à bas salaire sont tenus d'assumer ses frais de déplacement aller-retour afin de lui permettre d'arriver sur son lieu de travail et de retourner dans son pays de résidence au terme de la période d'emploi. Les frais de transport ne peuvent être récupérés à partir du salaire des travailleurs¹²⁴. Les employeurs doivent également offrir un logement « convenable et abordable » ou s'assurer qu'un tel logement est disponible, pour un coût ne dépassant pas 30 % du salaire avant impôt – électricité, eau et autres services municipaux compris¹²⁵.

VOLET DES POSTES A HAUT SALAIRE

Ce volet concerne les postes offrant un salaire égal ou supérieur au salaire médian de la province ou du territoire concerné. De tels postes peuvent être approuvés pour une durée pouvant aller jusqu'à trois ans¹²⁶. Les employeurs qui embauchent du personnel pour des postes à haut salaire dans le cadre de ce volet ne sont pas tenus d'assumer les frais de transport ou de logement¹²⁷.

VOLET DES FOURNISSEURS DE SOINS A DOMICILE

Ce volet permet aux familles d'embaucher des travailleuses/travailleurs étrangers qui résideront ou non à leur domicile, pour que ces personnes s'occupent à temps plein d'enfants ou de personnes ayant des besoins médicaux importants, notamment des personnes âgées ou des personnes en situation de handicap ou ayant une maladie chronique ou terminale¹²⁸.

Les autorités ont apporté des modifications importantes au volet des fournisseurs de soins au fil des ans, en créant des programmes pilotes pour répondre à des besoins spécifiques¹²⁹. Les derniers pilotes, le Programme pilote des gardiens d'enfants en milieu familial et le Programme pilote des aides familiaux à

¹¹⁹ EDSC, « Embaucher un travailleur étranger temporaire dans le cadre du volet agricole : Exigences », (op.cit.).

¹²⁰ EDSC, « Embaucher un travailleur étranger temporaire dans le cadre du volet agricole : Exigences », (op.cit.). L'article 209.3(1)(a)(vi) du Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés prévoit l'obligation pour l'employeur de fournir un logement aux étrangers et étrangères recrutés pour exercer un travail saisonnier visé par un accord bilatéral. En Colombie-Britannique, les employeurs peuvent déduire du salaire les frais liés au logement et les travailleurs peuvent trouver des logements privés au sein de la communauté locale.

¹²¹ EDSC, « Embaucher un travailleur étranger temporaire dans le cadre du volet agricole : Exigences », (op.cit.).

¹²² EDSC, « Embaucher un travailleur étranger temporaire dans un poste à bas salaire », <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/salaire-moyen/bas.html>, (consulté le 26 novembre 2024).

¹²³ EDSC, « Le ministre Boissonnault agit pour réduire le nombre de travailleurs étrangers temporaires au Canada », 26 août 2024, <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2024/08/le-ministre-boissonnault-agit-pour-reduire-le-nombre-de-travailleurs-etrangers-temporaires-au-canada.html>

¹²⁴ EDSC, « Exigences du programme pour les postes à bas salaire », (op. cit.).

¹²⁵ EDSC, « Exigences du programme pour les postes à bas salaire », (op. cit.).

¹²⁶ EDSC, « Embaucher un travailleur étranger temporaire dans un poste à haut salaire », (op. cit.).

¹²⁷ EDSC, « Embaucher un travailleur étranger temporaire dans un poste à haut salaire », (op. cit.).

¹²⁸ EDSC, « Embaucher un travailleur temporaire dans un poste de fournisseur de soins à domicile : Aperçu » <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/fournisseurs-soins.html>, (consulté le 26 novembre 2024).

¹²⁹ Dans le cadre du programme des aides familiaux résidents (1992-2013), les aides familiaux/familiales pouvaient immigrer au Canada en deux étapes. Après deux ans de travail au domicile d'un employeur donné, ces personnes avaient la possibilité d'obtenir la résidence permanente. Après les réformes du PTET de 2014, le programme des aides familiaux résidents a été remplacé par deux programmes pilotes de cinq ans, le Programme de la garde d'enfants et le Programme des soins aux personnes ayant des besoins médicaux élevés, qui ont pris fin en 2019. IRCC, « Devenir un résident permanent – Aides familiaux résidents », <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/permis/programme-aides-familiaux/devenir-resident-permanent.html>, (consulté le 27 août 2024) ; au sujet des pilotes, voir « Instructions ministérielles établissant la catégorie "garde d'enfants" » et « Instructions ministérielles établissant la catégorie "soins aux personnes ayant des besoins médicaux élevés" », La Gazette du Canada, Partie I, volume 148, numéro 48 : avis du gouvernement, 29 novembre 2014, <https://gazette.gc.ca/rp-pr/p1/2014/2014-11-29/html/notice-avis-fra.html>

domicile, ont été introduits en 2019, donnant la possibilité aux aides familiaux/familiales de travailler au Canada et de demander la résidence permanente¹³⁰. Les changements de 2019 invitaient les employeurs à s'orienter vers les dispositifs pilotes pour embaucher des aides familiaux/familiales de l'étranger, alors que seules les personnes déjà au Canada pouvaient être embauchées pour des postes d'aides familiaux/familiales dans le cadre du PTET¹³¹. Ces programmes pilotes ont pris fin en juin 2024 et les autorités ont annoncé qu'un nouveau programme pilote s'y substituerait¹³².

Les aides familiales/familiaux à domicile peuvent également être embauchés dans le cadre du volet des postes à bas salaire ou du volet des postes à haut salaire. Ces personnes doivent être employées pour un minimum de 30 heures par semaine et doivent savoir lire et parler le français ou l'anglais¹³³.

Les employeurs d'aides familiales/familiaux à domicile occupant un poste à bas salaire doivent assumer le coût de leur transport jusqu'à leur lieu de travail au Canada¹³⁴. Depuis 2014, les employeurs ne peuvent obliger l'aide familial·e à vivre chez eux, mais les deux parties peuvent se mettre d'accord pour que l'aide familial·e réside au domicile de l'employeur¹³⁵. Si aucun logement n'est fourni au domicile de l'employeur, celui-ci doit s'assurer qu'un logement adéquat et abordable est disponible¹³⁶.

¹³⁰ Le programme pilote comportait deux modalités, l'une pour les aides familiaux/familiales dont l'expérience était faible ou nulle et l'autre pour celles et ceux ayant une expérience de 24 mois, ensuite ramenée à 12 mois. Les aides familiaux/familiales recrutés dans le cadre de ces programmes pilotes obtenaient des permis sectoriels qui leur permettaient de changer d'employeur en restant dans le secteur de l'aide familiale. La langue et les études ont été introduites comme critères d'admissibilité. IRCC, « Instructions ministérielles 32 (IM32) et 63 (IM63) : Programme des aides familiaux », <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/mandat/politiques-directives-operationnelles-ententes-accords/instructions-ministerielles/autres-objets/im32.html>, (consulté le 27 août 2024) ; IRCC, « Instructions ministérielles concernant le traitement des demandes présentées au titre de la catégorie "garde d'enfants" et de la catégorie "soins aux personnes ayant des besoins médicaux élevés" », La Gazette du Canada, Partie I, volume 153, numéro 26, 29 juin 2019, <https://gazette.gc.ca/rp-pr/p1/2019/2019-06-29/html/notice-avis-fra.html> ; « Instructions ministérielles modifiant les instructions ministérielles concernant la catégorie "gardiens d'enfants en milieu familial" et les instructions concernant la catégorie "aides familiaux à domicile" », La Gazette du Canada, Partie I, volume 157, numéro 17 : avis du gouvernement, 29 avril 2023, <https://canadagazette.gc.ca/rp-pr/p1/2023/2023-04-29/html/notice-avis-fra.html>

¹³¹ EDSC, « Notification : Renseignements importants à l'intention des employeurs qui embauchent des fournisseurs de soins à domicile de l'étranger », <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/avis/embaucher-fournisseurs-soins-etranger.html>, (consulté le 24 juin 2024). Le Québec faisait exception à cette nouvelle restriction. Les étrangers et étrangères se trouvant à l'extérieur du Canada pouvaient y déposer une demande au titre du PTET. IRCC, « Travailler de façon temporaire en tant qu'aide familial », <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/aides-familiaux/travailler-facon-temporaire-aide-familial.html>, (consulté le 24 juin 2024).

¹³² En juin 2024, IRCC a annoncé « de nouveaux programmes pilotes améliorés » qui offriront la résidence permanente à certaines personnes occupant un poste d'aide familial·e dès leur arrivée, avec toutefois des critères d'admissibilité et des détails opérationnels complets qui n'ont pas encore été révélés. IRCC, « Le Canada annonce de nouveaux programmes pilotes pour soutenir les aides familiaux et les familles canadiennes, et a l'intention de rendre permanent le programme pour les aides familiaux », 3 juin 2024, <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/2024/06/le-canada-annonce-de-nouveaux-programmes-pilotes-pour-soutenir-les-aides-familiaux-et-les-familles-canadiennes.html>

¹³³ EDSC, « Embaucher un travailleur temporaire dans un poste de fournisseur de soins à domicile : Exigences », <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/fournisseurs-soins/exigences.html>, (consulté le 26 novembre 2024).

¹³⁴ *Ibid.*

¹³⁵ S'il est convenu que l'aide familial·e résidera au domicile de l'employeur, un espace privé et meublé conforme aux normes de sécurité doit être mis à sa disposition, avec une serrure et un verrou de sûreté du côté intérieur de la porte. Aucuns frais de logement et de repas ne peuvent être imposés aux aides familiales/familiaux logeant chez leur employeur. EDSC, « Embaucher un travailleur temporaire dans un poste de fournisseur de soins à domicile : Exigences », (*op. cit.*).

¹³⁶ *Ibid.*

2. EXPLOITATION AU TRAVAIL DANS LE CADRE DU PROGRAMME DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

« Nous sommes comme des esclaves liés à un employeur. C'est de l'esclavage moderne, indirectement. [...] Le permis fermé donne la possibilité aux employeurs de nous maltraiter. Les abus commencent du fait que les employeurs [...] paient si cher [pour embaucher quelqu'un] qu'ils estiment que nous devons faire ce qu'ils veulent. Ils pensent : "Ce n'est pas possible que je dépense mon argent pour rien ; tu vas faire ce que je veux." »

« Stacey¹³⁷ »

¹³⁷ Entretien sur place avec Stacey (dont le prénom a été modifié), Montréal, 15 septembre 2023.

Le présent chapitre montre l'éventail d'atteintes aux droits humains que les travailleuses et travailleurs migrants ont subies ou auxquelles ils sont exposés au Canada dans le cadre du PTET, lorsqu'ils ont un visa lié à un employeur : vols de salaires et nombre excessif d'heures de travail ; surveillance, atteintes à la vie privée et logements indécents ; atteintes racistes aux droits humains et violences liées au genre. Ces atteintes touchent les travailleuses et travailleurs migrants quels que soient leur nationalité et leur genre, bien que certaines aient des répercussions différentes sur les hommes et sur les femmes, dans tous les secteurs et pour tous les niveaux de compétence. Analysées de manière cumulée, les atteintes aux droits humains recensées dans le présent chapitre décrivent un environnement dans lequel les travailleuses et travailleurs migrants font l'objet d'une déshumanisation et d'une discrimination, leur travail étant exploité par un employeur qui peut disposer de cette main-d'œuvre racisée à sa guise.

Comme expliqué ci-après (voir chapitre 4), les atteintes aux droits humains doivent être comprises comme un résultat intrinsèque et une caractéristique systémique du PTET, inséparables du pouvoir que détiennent les employeurs sur les conditions de travail et la situation des travailleuses et travailleurs.

Tous les travailleuses et travailleurs se trouvant au Canada sont protégés par les normes du droit international relatif aux droits humains, quelle que soit leur situation au regard de la législation sur l'immigration et sur l'emploi. Le Canada est partie à la plupart des principaux traités internationaux en matière de droits humains, notamment le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC), le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP) et la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (CIEDR).

En ratifiant le PIDESC, le Canada s'est engagé à garantir le droit au travail et les droits au travail de toutes les personnes employées dans le pays, y compris les travailleuses et travailleurs migrants, reconnaissant notamment « le droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté¹³⁸ » et « le droit qu'a toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables », notamment d'une rémunération suffisante pour procurer une existence décente pour une personne et sa famille¹³⁹. Le Comité des droits économiques, sociaux et culturels (CDESC) a recommandé que « [l]es lois et les politiques [garantissent] que les travailleurs migrants bénéficient d'un traitement non moins favorable que celui dont bénéficient les travailleurs nationaux en matière de rémunération et de conditions de travail¹⁴⁰. »

L'Organisation internationale du travail (OIT) a contribué à définir le concept de conditions de travail justes et favorables au moyen d'un ensemble de conventions. Le Canada a ratifié neuf des dix conventions fondamentales de l'OIT : la Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 ; la Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 ; la Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 ; la Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 ; la Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 ; la Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 ; la Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973 ; la Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 ; la Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006¹⁴¹.

Bien que le Canada ait ratifié le PIDESC en 1976, il ne l'a pas encore codifié dans son droit national. Les conditions de travail de la plupart des personnes sont réglementées par les autorités provinciales et territoriales, notamment les protections disponibles pour les travailleuses et travailleurs, le salaire minimum, les jours fériés et autres droits, ainsi que la sécurité au travail, qui varient d'une province à l'autre¹⁴².

Les normes d'emploi de l'Ontario sont réglementées par la Loi sur les normes d'emploi¹⁴³. Alors que ce texte prévoit des protections générales telles qu'un nombre maximal d'heures de travail, une période de repos minimale et des taux de rémunération, y compris pour les heures supplémentaires, des exceptions de taille s'appliquent à certaines catégories de travailleuses et travailleurs, notamment le

¹³⁸ PIDESC, article 6.

¹³⁹ PIDESC, article 7.

¹⁴⁰ CDESC, Observation générale n° 23 (2016) sur le droit à des conditions de travail justes et favorables (art. 7 du PIDESC), doc. ONU E/C.12/GC/23, 27 avril 2016, para. 47(e).

¹⁴¹ Le Canada n'a pas ratifié la Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981.

¹⁴² Le Code canadien du travail s'applique uniquement aux travailleuses/travailleurs et aux employeurs se trouvant sur des lieux de travail où s'applique la réglementation fédérale, ce qui ne concerne pas la plupart des secteurs.

¹⁴³ Loi de 2000 sur les normes d'emploi, L.O. 2000, chap. 41, <https://www.ontario.ca/lois/loi/00e41> (Loi de l'Ontario sur les normes d'emploi).

personnel aidant à domicile et le personnel agricole¹⁴⁴. La Loi sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi traite spécifiquement de l'emploi des personnes étrangères¹⁴⁵.

Au Québec, les travailleuses et travailleurs migrants sont protégés par les mêmes droits et obligations que tous les autres travailleurs, en vertu de la Loi sur les normes du travail et de la Loi sur la santé et la sécurité au travail. La Loi sur les normes du travail régit notamment le travail des recruteurs et interdit de prélever des frais aux travailleurs. Le personnel agricole est exclu de certaines dispositions des normes du travail, notamment concernant le nombre maximal d'heures de travail et les heures supplémentaires¹⁴⁶.

En Ontario et au Québec, la législation limite le droit du personnel agricole de se syndiquer, ce qui affecte la majorité des travailleuses et travailleurs migrants de ces provinces (voir partie 3.2).

Les sections applicables des instruments internationaux résumées dans l'encadré ci-dessus seront abordées plus en détail dans chaque sous-partie.

2.1 VOLS DE SALAIRES

L'article 7(a) du PIDESC reconnaît le droit de toute personne à une rémunération juste et équitable, qui procure une existence décente aux travailleurs et à leurs familles. Le CDESC a déclaré que tous les salaires doivent être versés de façon régulière, ponctuelle et dans leur intégralité¹⁴⁷. L'article XIV de la Déclaration américaine des droits et devoirs de l'homme reconnaît le droit au travail et à une rémunération juste.

Sur les 44 personnes interrogées par Amnesty International, 32 ont déclaré avoir subi des vols de salaire¹⁴⁸, notamment sous l'une des formes suivantes : salaire horaire inférieur à la rémunération précisée dans le contrat ; retard de paiement, voire absence de salaire pendant certaines périodes ; heures non enregistrées ou non payées ; heures supplémentaires rémunérées à un taux insuffisant, voire non rémunérées. Des personnes ont également déclaré que leurs très courtes pauses, qui étaient non rémunérées, étaient souvent raccourcies, et qu'elles étaient obligées de travailler pendant celles-ci sans être payées. Des travailleurs et des travailleuses ont également déclaré que leur employeur leur avait imposé arbitrairement, voire illégalement, des déductions sur leur salaire au titre de l'hébergement, du transport ou d'autres services (voir 2.1.1 ci-après).

Martin¹⁴⁹, un travailleur agricole guatémaltèque titulaire d'un permis de travail lié à un employeur d'une durée de deux ans, a déclaré à Amnesty International que son premier employeur le payait 12 dollars canadiens par heure, alors que le salaire inscrit dans son contrat était de 13 dollars. Son employeur ne lui procurait aucun bulletin de salaire, malgré les multiples demandes de Martin. Celui-ci a confié à Amnesty International qu'à l'occasion de l'une de ses demandes, son ancien employeur s'était moqué de lui, avait pris une feuille de papier et un crayon pour faire semblant d'écrire un bulletin de salaire, avait déchiré le papier en deux et avait donné les deux morceaux à Martin et à un de ses collègues en leur disant : « Voilà ! ». RATTMAQ, une organisation qui fournit une aide juridique aux travailleuses et travailleurs

¹⁴⁴ Les parties VII et VIII de la Loi de l'Ontario sur les normes d'emploi réglementent les heures de travail et les pauses-repas, ainsi que la rémunération des heures supplémentaires. Cette loi permet aux employeurs de « [verser] à chaque employé une somme équivalente à au moins la somme qu'il aurait gagnée au salaire minimum », ce qu'ils peuvent faire en fixant un « tarif à la pièce » qui est raisonnablement reconnu comme permettant de gagner « au moins le salaire minimum ». « Tarif à la pièce » s'entend « du taux de paie par pièce exécutée ». Loi de l'Ontario sur les normes d'emploi, (*op. cit.*) ; Règlement de l'Ontario 285/01 : Travail réputé exécuté, exemptions et règles spéciales, s. 25 (2) ; Règlement de l'Ontario 498/18, s. 1 (2).

¹⁴⁵ Cette loi interdit aux employeurs ou aux recruteurs de commettre les actions suivantes : faire payer des frais à un-e employé-e ou tenter de recouvrer des dépenses auprès d'un-e employé-e (à moins qu'il s'agisse d'un-e travailleur/travailleuse du PTAS, dont les dispositions permettent aux employeurs de récupérer le montant du billet d'avion si le contrat le prévoit) ; recourir aux services d'un recruteur ayant fait payer des frais illégaux ; recourir aux services d'un autre recruteur s'il a fait payer des frais illégaux ; prendre possession des biens d'une personne étrangère, notamment de son passeport ou son permis de conduire ; intimider ou pénaliser une personne étrangère parce qu'elle a revendiqué ses droits. Loi de 2009 sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi, 2009, L.O. 2009, chapitre 32, <https://www.ontario.ca/lois/loi/09e32>

¹⁴⁶ Les majorations obligatoires au titre des heures supplémentaires ne s'appliquent pas au personnel agricole, qui n'est payé qu'au tarif horaire de base pour tout travail exécuté au-delà des 40 heures hebdomadaires. Les périodes de repos sont obligatoires pour tout le personnel des exploitations agricoles. D'une durée minimale de 32 heures par semaine, elles peuvent être reportées une fois seulement pour répondre à des besoins tels que ceux liés aux périodes de récolte, mais l'employeur est alors tenu d'accorder deux périodes de repos de 32 heures la semaine suivante.

¹⁴⁷ CDESC, Observation générale n° 23, (*op. cit.*), para. 10.

¹⁴⁸ Le vol de salaire peut inclure plusieurs types de sous-paiement ou de non-paiement des salaires et/ou des avantages dus à un travailleur/une travailleuse ; il constitue une violation des obligations de l'employeur. Voir Glossaire.

¹⁴⁹ Entretien sur place avec Martin, Saint-Rémi, 14 septembre 2023.

migrants des secteurs de l'agriculture et de l'agroalimentaire du Québec lorsqu'ils souhaitent saisir la CNESST, a estimé que l'employeur de Martin lui devait environ 7 000 dollars.

Felipe¹⁵⁰, de nationalité mexicaine, a travaillé dans une ferme d'élevage pendant quatre ans avec un visa lié à une employeuse, à partir de 2017. Il a indiqué à Amnesty International qu'entre 2019 et 2020, son employeuse avait cessé de le payer pour son travail le dimanche. Felipe est revenu travailler malgré tout en mars 2022 pour une autre saison, car son employeuse lui avait promis de lui verser ses salaires non payés. Or, en 2022, elle ne le rémunérait pas régulièrement, en temps et en heure. D'abord, elle a reporté les paiements, au prétexte que son exploitation traversait des difficultés financières. Ensuite, elle a totalement cessé de lui verser son salaire. Felipe n'a pas été payé du tout entre mi-mai 2022 et novembre de la même année, date à laquelle il a démissionné¹⁵¹.

Santiago¹⁵², qui s'est rendu trois années différentes au Canada depuis le Mexique pour le même employeur, dans le cadre du PTAS, travaillait habituellement 10 heures par jour, voire plus, pendant la récolte. Or, il a déclaré que ses heures supplémentaires ne lui étaient pas payées. Pour éviter de les rémunérer, son employeur modifiait les emplois du temps en argumentant que les heures étaient déduites d'une « banque de temps », alors qu'il n'avait pas le droit d'imposer d'horaires décalés et qu'il n'avait pas passé d'accord prévoyant le calcul de la moyenne des heures de travail. En outre, l'employeur payait Santiago uniquement pour la récolte de légumes, alors qu'il l'obligeait aussi à faire le chauffeur pour d'autres membres du personnel.

José¹⁵³, un Mexicain recruté pour travailler au Canada dans le cadre du volet des postes à haut salaire du PTET, a reçu une proposition de poste pour une entreprise de construction, qui lui promettait de lui verser le salaire qu'il demandait, à savoir, 35 dollars canadiens nets par heure. L'entreprise l'a alors embauché comme charpentier, un poste en dessous de ses compétences, et l'a payé 25 dollars par heure. Il s'est plaint et le directeur lui a affirmé qu'il recevrait le complément de rémunération en espèces, à savoir 10 dollars, mais l'entreprise ne lui a payé que six dollars en espèces. Il devait commencer sa journée de travail à 5 h 30 pour charger du matériel de construction dans la camionnette et conduire les autres travailleurs, mais il ne pouvait pas pointer avant 7 h. Selon son contrat, les heures excédant la durée de travail hebdomadaire prévue devaient être payées en heures supplémentaires, mais il n'a jamais reçu de paiement à ce titre. Au contraire, l'employeur « crédait » le nombre de ses heures ordinaires de ces heures supplémentaires la semaine suivante, alors qu'ils n'avaient aucun accord de calcul de moyenne des heures.

Chloe¹⁵⁴, une ressortissante jamaïcaine, était employée sur une exploitation de fraises en Nouvelle-Écosse. Elle a expliqué que son contrat prévoyait un salaire à l'heure, mais que sur l'exploitation, les travailleurs étaient payés à la pièce (par fraise). Lors de la cueillette, ils devaient mettre 30 pièces supplémentaires par paquet de 1 000 fraises, « au cas où » ils auraient mal compté par inadvertance. Ce travail supplémentaire n'était pas compensé et elle a affirmé qu'elle n'était jamais payée correctement.

Cinq personnes guatémaltèques¹⁵⁵ qui travaillaient pour le même employeur, en Alberta, ont toutes déclaré avoir été rémunérées à la pièce au lieu d'être rémunérées à l'heure, comme le prévoyait leur contrat. De surcroît, cette rémunération à la pièce était incorrecte, d'après leurs témoignages. Les paiements étaient versés de manière irrégulière et l'une d'entre elles a déclaré n'avoir reçu aucun paiement pour 15 jours de travail.

2.1.1 DÉDUCTIONS DE SALAIRES INJUSTES ET ILLÉGALES

Parmi les travailleuses et travailleurs migrants interrogés par Amnesty International, 16 ont fait état de déductions de salaires qui n'étaient pas autorisées par la réglementation du PTET ou qui étaient abusives, appliquées sans consentement ou motif de déduction justifié, ou étaient exigées en espèces. Dans certains cas, ces déductions concernaient des dépenses médicales ou des assurances santé, malgré l'obligation de l'employeur de fournir, en vertu du PTET, une assurance privée aux travailleuses et travailleurs migrants

¹⁵⁰ Entretien sur place avec Felipe (dont le nom a été modifié), Montréal, 16 septembre 2023.

¹⁵¹ En septembre 2022, alors que la situation était devenue inacceptable, il a déposé plainte auprès de la CNESST du Québec pour réclamer ses salaires, avec l'aide du consulat mexicain, estimant que l'employeuse lui devait 24 367,90 dollars. La CNESST a décidé que l'employeuse lui devait un total de 11 876,15 dollars pour 15 semaines. Lettre de la CNESST : Suivi de votre dossier de plainte pécuniaire, 19 janvier 2023 (archives d'Amnesty International).

¹⁵² Entretien par visioconférence avec Santiago (dont le nom a été modifié), 15 décembre 2023.

¹⁵³ Entretien sur place avec José, Toronto, 21 septembre 2023.

¹⁵⁴ Entretien par visioconférence avec Chloe, 22 septembre 2023.

¹⁵⁵ Entretiens sur place menés séparément, Leamington, 24 septembre 2023.

pendant les premiers mois de leur séjour, en attendant qu'ils soient couverts par le système de santé publique¹⁵⁶.

Le premier employeur de Daniel¹⁵⁷, un soudeur mexicain arrivé au Canada avec un permis de trois ans dans le cadre du volet des postes à haut salaire du PTET, a déduit d'importantes sommes de son salaire, enfreignant la législation en vigueur. À l'arrivée de Daniel au Canada, son employeur lui a fourni une liste de dépenses dont le total atteignait 5 241 dollars canadiens¹⁵⁸. Cette liste comprenait le billet d'avion, l'hôtel pendant la période de confinement à son arrivée dans le contexte de la pandémie de COVID-19, le transport jusqu'à l'entreprise et l'assurance automobile, les pneus d'hiver du véhicule, l'assurance médicale et les dépenses médicales que l'employeur a dû régler lorsqu'il a dû aller à l'hôpital – alors que le coût de l'assurance privée était également déduit. Une fois appliquées ces déductions illégales, Daniel gagnait entre 380 et 540 dollars par semaine, alors qu'il travaillait 40 heures par semaine et que son contrat prévoyait un salaire de 20 dollars par heure¹⁵⁹.

L'employeur d'Anthony¹⁶⁰, un Mexicain travaillant dans l'agriculture, a déduit du salaire de ce dernier le coût de son billet d'avion pour se rendre au Canada, alors qu'il était précisé dans le contrat que l'employeur le prendrait en charge¹⁶¹. L'employeur a expliqué à Anthony qu'il recrutait des Mexicains précisément parce qu'il pouvait appliquer ces déductions¹⁶².

Sylvie et Hélène¹⁶³, deux Ivoiriennes travaillant dans une maison de retraite avec un visa de deux ans dans le cadre du PTET, ont déclaré à Amnesty qu'elles devaient payer à leur employeur 500 dollars par mois d'hébergement et 100 dollars de transport – alors même que ce transport ne convenait pas à leurs horaires¹⁶⁴.

L'employeur d'Ismaïl et de son collègue – tous deux peintres industriels dans le cadre du PTET – les a obligés à déménager dans une maison qui appartenait à son père et à payer chacun 400 dollars par mois, alors que la maison était en mauvais état. Après le décès du collègue d'Ismaïl, au terme de plusieurs mois de travail intense, l'employeur a obligé Ismaïl à payer également le loyer de son collègue, soit au total 800 dollars par mois de loyer¹⁶⁵.

Martin, un travailleur agricole guatémaltèque titulaire d'un permis lié à un employeur pour deux ans, a déclaré à Amnesty International qu'après un accident de travail qui lui a fait perdre une partie de son doigt, son employeur lui avait demandé 80 dollars « pour aider à payer le carburant » car il l'avait conduit chez le médecin. Ensuite l'employeur a également demandé à Martin de lui payer 2 000 dollars « pour l'avoir conduit à l'hôpital et pour avoir rempli les papiers¹⁶⁶ ».

Carlos¹⁶⁷ a déclaré que pendant deux mois et demi, son employeur déduisait 100 dollars de son salaire toutes les semaines pour payer un total de 1 000 dollars de frais médicaux.

2.2 NOMBRE EXCESSIF D'HEURES DE TRAVAIL

« J'étais comme une machine, je devais faire tout le travail. »

Felipe, travailleur mexicain

¹⁵⁶ Sylvie a déclaré à Amnesty avoir dû payer des honoraires de médecin, car son employeur ne lui a pas fourni d'assurance médicale privée pendant ses trois premiers mois au Canada. Entretien par visioconférence avec Sylvie (dont le nom a été modifié), 18 septembre 2023.

¹⁵⁷ Entretien sur place avec Daniel (dont le nom a été modifié), Ville de Québec, 18 septembre 2023.

¹⁵⁸ Pièces figurant dans les archives d'Amnesty International.

¹⁵⁹ Après avoir été licencié par son premier employeur, Daniel a reçu une offre d'un recruteur au Canada pour un emploi rémunéré à hauteur de 25 dollars par heure. Le recruteur lui a demandé de signer un contrat vierge par WhatsApp. Ignorant les objections de Daniel, il lui a promis que le contrat serait rempli à une étape ultérieure. Lorsque Daniel a reçu son premier salaire, il s'est plaint à son employeur de n'avoir été payé que 20 dollars par heure. Son employeur et le recruteur lui ont dit qu'il avait déjà signé un contrat de deux ans et qu'il devait le respecter. Entretien sur place avec Daniel, 18 septembre 2023.

¹⁶⁰ Entretien sur place avec Anthony (dont le nom a été modifié), Farnham, 15 septembre 2023.

¹⁶¹ Contrat conservé dans les archives d'Amnesty International.

¹⁶² Anthony a fait part de la situation au Service national mexicain pour l'emploi, qui a indiqué à l'employeur d'Anthony qu'il ne pouvait déduire le coût du billet d'avion de son salaire. Anthony a reçu un remboursement de 556 dollars de son employeur.

¹⁶³ Entretiens menés séparément. Entretien par visioconférence avec Sylvie et entretien sur place avec Hélène (dont le nom a été modifié), Ville de Québec, 18 septembre 2023.

¹⁶⁴ Elles arrivaient jusqu'à deux heures avant d'embaucher lorsqu'elles étaient du matin et devaient attendre des heures pour repartir chez elles après avoir fini de travailler lorsqu'elles étaient du soir.

¹⁶⁵ Entretien par visioconférence avec Ismaïl (dont le nom a été modifié), 22 septembre 2023. Entretien de suivi sur place avec Ismaïl, Montréal, 10 mai 2024.

¹⁶⁶ Entretien sur place avec Martin, Saint-Rémi, 14 septembre 2023.

¹⁶⁷ Entretien sur place avec Carlos (dont le nom a été modifié), Montréal, 15 septembre 2023.

L'article 7(d) du PIDESC reconnaît le droit qu'à toute personne « [au] repos, [aux] loisirs, [à] la limitation raisonnable de la durée du travail et [aux] congés payés périodiques, ainsi [qu'à] la rémunération des jours fériés ». Les limites de la durée quotidienne et hebdomadaire du travail doivent être définies dans la législation et être en moyenne de huit heures par jour ou 40 heures par semaine sans heures supplémentaires, en général¹⁶⁸. Dans la plupart des cas, les travailleuses et travailleurs doivent disposer d'au moins 24 heures consécutives de repos par semaine, et de préférence de deux jours pleins¹⁶⁹.

Le Canada a ratifié la Convention (n° 1) de l'OIT sur la durée du travail (industrie), 1919, qui établit la journée de travail de huit heures et la semaine de travail de 48 heures pour le personnel employé dans les secteurs industriels. Le pays a également ratifié la Convention (n° 14) de l'OIT sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921, qui oblige à accorder au moins un jour de repos par semaine au personnel des secteurs industriels. La Conférence générale de l'OIT a indiqué que la semaine de 40 heures est « une norme sociale à atteindre par étapes si nécessaire » dans tous les secteurs¹⁷⁰. Certaines provinces canadiennes ont inscrit dans leur législation des exceptions aux limites de la durée quotidienne et hebdomadaire du travail pour le personnel agricole pendant les récoltes¹⁷¹.

Trente-deux personnes ont déclaré à Amnesty International travailler plus de 40 heures par semaine. Parmi ces personnes, quatre ont témoigné avoir travaillé sans un seul jour de repos pendant des mois d'affilée. La plupart d'entre elles ont indiqué qu'elles n'avaient pas le choix ou qu'elles étaient obligées de travailler 10 à 12 heures par jour, parfois plus, sans avoir suffisamment de pauses au cours de la journée et entre les journées de travail¹⁷².

Recrutés dans le cadre du volet agricole et du PTAS, Jordan¹⁷³ et Richard¹⁷⁴, respectivement employé de serre et employé de ferme, originaires d'un État des Caraïbes pour le premier et de Jamaïque pour le second, ont tous deux déclaré que sur les exploitations, leurs chefs les empêchaient régulièrement de prendre l'intégralité des pauses auxquelles ils avaient droit, même après des heures supplémentaires. Tous deux ont expliqué que leurs journées de travail dépassaient les 12 heures d'affilée, qu'ils enchaînaient les semaines sans jour de repos et qu'ils ne pouvaient ni manger, ni boire correctement, ni même aller aux toilettes, pendant qu'ils travaillaient.

Felipe était le seul travailleur de la ferme où il était employé. Il y était responsable d'environ 250 bêtes. Il a déclaré à Amnesty International qu'il travaillait tous les jours, du lundi au dimanche, pour des durées allant de 12 à 14 heures par jour.

« Parfois je commençais à 6 h et je travaillais jusqu'à 20 h, parfois même plus. Il y a des périodes où les animaux mettent bas. Quand les bébés naissent, je devais leur donner des vitamines, je devais les nourrir. Parfois, huit ou dix bébés naissent en même temps. Je n'avais pas de pauses. C'était énormément de travail pour une seule personne¹⁷⁵. »

Certaines personnes ont fait état de semaines de travail atteignant régulièrement 70, 80, voire 85 heures. Plusieurs ont expliqué avoir accepté des contrats de plus de 40 heures par semaine pour des tâches agricoles alors qu'elles étaient encore dans leur pays d'origine, avant d'arriver sur les exploitations pour la

¹⁶⁸ CDESC, Observation générale n° 23, (op. cit.), para. 35-36.

¹⁶⁹ Ibid., para. 40.

¹⁷⁰ Conférence générale de l'OIT, "Reduction of Hours of Work Recommendation", 1962 (No. 116), Genève, 46^e session de l'OIT (26 juin 1962).

¹⁷¹ Au Québec, les travailleuses et travailleurs doivent bénéficier de 32 heures consécutives de repos par semaine, mais, dans le cas du personnel des exploitations agricoles, ce repos peut être reporté à la semaine suivante si l'employé-e est d'accord. La période de repos peut être reportée une fois, mais, dans ce cas, l'employeur a l'obligation d'accorder deux périodes de repos de 32 heures consécutives la semaine suivante. Art. 54 et 78, Loi sur les normes du travail. En Ontario, la limite de la durée du travail est de huit heures par jour et 48 heures par semaine. Ces limites peuvent être dépassées s'il existe un accord électronique ou écrit. Néanmoins, la législation prévoit des exceptions aux limites des heures de travail par jour et par semaine. Ces limites de la durée quotidienne et hebdomadaire du travail ne s'appliquent pas aux floriculteurs/floricultrices, aux opérateurs/opératrices de transformation des fruits et légumes frais, aux pêcheurs/pêcheuses, aux travailleuses/travailleurs affectés à la récolte de légumes et de tabac et aux travailleuses/travailleurs des exploitations agricoles, notamment. Voir la Loi de l'Ontario sur les normes d'emploi, 2000, (op. cit.). Certains contrats qu'Amnesty International a pu consulter ne prévoyaient aucune obligation contractuelle de respecter une période de repos, de limiter le nombre de jours de travail consécutifs ou d'accorder des congés maladie.

¹⁷² José travaillait 12 heures d'affilée en extérieur, en plein soleil, sans pauses pour manger, pour boire ou même pour s'asseoir. Ces conditions ont entraîné de douloureuses brûlures au visage.

¹⁷³ Entretien sur place avec Jordan (dont le nom a été modifié), London, Ontario, 23 septembre 2023. Le contrat de deux ans de Jordan ne prévoyait pas un seul jour de repos, ce qui est autorisé par la législation en vigueur en Ontario.

¹⁷⁴ Entretien sur place avec Richard (dont le nom a été modifié), Chatham, 25 septembre 2023.

¹⁷⁵ Les fiches de paie de Felipe pour mars, avril et une partie de mai, qu'Amnesty International a pu consulter, montrent qu'il travaillait 175 à 200 heures par quinzaine. Fiches de paie conservées dans les archives d'Amnesty International. Entretien sur place avec Felipe, Montréal, 16 septembre 2023.

première fois. Cependant, elles ne se rendaient pas compte que le rythme de travail serait si éprouvant. À leur arrivée au Canada, ces personnes ont été choquées de constater à quel point les conditions étaient différentes de celles auxquelles elles s'attendaient ou qui leur avaient été décrites : elles n'avaient pas le droit de se reposer quand elles en avaient besoin, elles étaient sans cesse pressées et harcelées pour travailler toujours plus vite et elles ne pouvaient ni manger, ni boire, ni aller aux toilettes quand elles en avaient besoin.

2.3 TÂCHES SUPPLÉMENTAIRES ET TÂCHES NON PRÉVUES DANS LES CONTRATS

« Il me déplaçait comme si j'étais un pion ».

Henry, travailleur guatémaltèque

Quinze travailleuses et travailleurs ont déclaré avoir reçu l'ordre d'exécuter des fonctions différentes de celles décrites dans leur contrat ou n'ayant rien à voir avec le métier pour lequel leur permis de travail leur avait été délivré, sans pouvoir refuser. La plupart de ces personnes se trouvaient dans des zones rurales ou dans des lieux éloignés et isolés et travaillaient dans l'agriculture, mais pas uniquement. Des employeurs ont demandé à des travailleuses et travailleurs de déneiger les chemins en hiver, de couper du bois pour chauffer la maison du propriétaire, d'arracher les mauvaises herbes dans des jardins privés ou de tondre la pelouse, de cueillir des fruits, de nettoyer, d'effectuer des tâches domestiques ou de faire le chauffeur pour la famille de l'employeur¹⁷⁶. Dans certains cas, des employeurs ont obligé leur personnel à effectuer des tâches pour lesquelles il n'était ni formé, ni payé. Ces tâches supplémentaires étaient parfois dangereuses et ont été à l'origine d'accidents graves.

Henry¹⁷⁷, un Guatémaltèque arrivé au Canada en 2019 pour être employé comme travailleur agricole dans une ferme laitière, a dû manipuler des outillages agricoles, à la demande de son employeur. Celui-ci le faisait passer d'un type de tâches à un autre selon son bon vouloir. Henry a exercé différentes fonctions : il a notamment rempli les silos de maïs, abattu des arbres avec une scie (tâche à laquelle il n'avait pas été formé), retiré les pierres d'un vaste champ en les soulevant et les transportant lui-même dans des conditions météorologiques extrêmes, avec des températures inférieures à 0° Celsius ou sous le soleil et dans une chaleur extrême, et enfin réparé le système d'évacuation des eaux de la ferme, tâche qui s'est terminée par un grave accident de travail.

Le superviseur de Carlos¹⁷⁸ lui a demandé d'abattre des arbres avec une scie, ainsi que de cuisiner pour le reste du personnel. Tous les matins, Carlos devait se lever avant les autres pour préparer les repas de six collègues. Carlos a déclaré à Amnesty International que son employeur était au courant de cet abus, mais qu'il n'a pris aucune mesure pour le faire cesser.

José¹⁷⁹ effectuait un éventail de tâches ne correspondant pas à celles pour lesquelles il avait été embauché. Il lui était également demandé d'accomplir des actes illégaux, comme déverser de vieilles peintures dans les canalisations. L'entreprise ne l'a pas formé pour exécuter plusieurs tâches qui ne correspondaient pas à son métier de charpentier, pour lequel il avait été embauché, mais qu'il a dû exécuter, notamment travailler en hauteur, fabriquer du béton ou réguler la circulation. Son employeur lui a procuré de faux certificats pour indiquer qu'il avait reçu des formations, alors qu'il n'en était rien.

Confier aux salarié-e-s des fonctions non incluses dans leur contrat et n'ayant rien à voir avec le métier pour lequel ces personnes sont embauchées est une infraction aux clauses de leur permis de travail. La possibilité pour les employeurs de forcer les travailleuses/travailleurs à être à leur disposition pour exécuter toutes sortes de tâches découle précisément du système des permis de travail fermés, qui entraînent un déséquilibre de pouvoir inévitable en faveur des employeurs. Le personnel lié à son employeur ne peut

¹⁷⁶ Martin a confié que, comme son employeur était propriétaire d'une ferme, il devait faire la cueillette des pommes, en plus de la traite des vaches prévue dans son contrat. Alors qu'elles ont été recrutées comme travailleuses agricoles dans une ferme, Bénédicte et Stacey, deux Camerounaises titulaires de visas de deux ans liés à un employeur, ont reçu l'ordre d'exécuter des tâches domestiques, du jardinage et de la menuiserie.

¹⁷⁷ Entretien sur place avec Henry, Valleyfield, 14 septembre 2023.

¹⁷⁸ Entretien sur place avec Carlos, Montréal, 15 septembre 2023.

¹⁷⁹ Entretien sur place avec José, Toronto, 21 septembre 2023.

refuser d'exécuter ces tâches supplémentaires, même s'il n'est pas payé ou formé pour les accomplir, car tout refus l'expose à des conséquences néfastes, comme un licenciement ou un rapatriement.

2.4 DES CONDITIONS DE TRAVAIL DANGEREUSES

L'article 7(b) du PIDESC reconnaît le droit à la sécurité et l'hygiène du travail. Les États sont tenus d'instaurer des politiques nationales et des organes de suivi et de contrôle des accidents pour garantir la protection des travailleuses et travailleurs. Toutes les catégories de personnel doivent être protégées sur le lieu de travail, y compris les travailleuses et travailleurs temporaires ou migrant-e-s¹⁸⁰.

Vingt-quatre personnes ont déclaré avoir travaillé dans des conditions dangereuses. Leurs employeurs ne leur ont pas procuré d'équipement de protection¹⁸¹, notamment de vêtements pour se protéger des conditions météorologiques extrêmes en hiver¹⁸², les ont exposées à des pesticides et autres produits chimiques et les ont même parfois directement mises en danger physiquement¹⁸³.

Ismaïl, un travailleur tunisien du secteur de la peinture industrielle, a déclaré à Amnesty International que son employeur ne lui avait pas fourni d'équipement de protection adéquat. Le masque qu'il lui avait donné était en mauvais état et ne lui couvrait pas tout le visage. Par conséquent, il était exposé aux produits chimiques, qui lui ont provoqué des lésions oculaires, a-t-il expliqué¹⁸⁴.

Stacey, une Camerounaise, s'est fracturé la cheville alors qu'elle effectuait des travaux domestiques, qui ne figuraient pas parmi les tâches autorisées dans le cadre de son permis de travailleuse agricole. Elle a également travaillé dans des conditions dangereuses et a contracté la salmonellose, très probablement parce qu'elle ne portait pas d'équipement de protection¹⁸⁵ : « Je ramassais des œufs sans gants ; il n'y avait pas de masques. Quand j'ai demandé un masque, il [l'employeur] m'a dit : "va t'en acheter un"¹⁸⁶. »

Carlos¹⁸⁷, un ressortissant guatémaltèque, travaillait dans une plantation d'érables au Québec et devait supporter des températures glaciales en hiver. Pourtant, il n'avait pas d'équipement et de vêtements spécifiques pour se protéger du froid. Les bottes fournies par son employeur, qu'il a utilisées pendant trois ans, avaient un trou à la semelle. Une fois, Carlos a glissé sur de la glace et s'est blessé au dos. Il estime que cet accident était dû au moins en partie au mauvais état de ses bottes. Son employeur lui a ordonné de poursuivre son travail. Le lendemain, il avait extrêmement mal et ne pouvait pas bouger. Il a demandé à son employeur de l'emmener chez un médecin, mais l'employeur a refusé. Il est resté au repos pendant sept jours sans recevoir aucun soin médical et sans être payé, affirme-t-il.

Felipe a déclaré à Amnesty International que son employeuse avait laissé des cadavres d'animaux dans une zone adjacente à l'endroit où il travaillait, pendant trois mois. « Je devais travailler au milieu d'animaux morts. Je lui ai demandé de retirer les animaux. Je lui ai dit : "s'il vous plaît, c'est atroce, je ne peux pas supporter l'odeur des animaux morts en permanence"¹⁸⁸. »

¹⁸⁰ CDESC, Observation générale n° 23, (*op. cit.*), para. 25-30.

¹⁸¹ Chloe, Amelia et Gabrielle (dont les noms ont été modifiés) étaient toutes employées comme cueilleuses de baies dans différentes fermes. Toutes ont déclaré ne pas avoir reçu de genouillères, pourtant indispensables. Elles ont été obligées de s'en acheter elles-mêmes, car leurs genoux étaient gonflés et leur faisaient très mal.

¹⁸² Mr Justice (dont le nom a été modifié) a déclaré à Amnesty international qu'à son arrivée dans le cadre du PTAS, en janvier 2018, il n'a reçu aucun vêtement de protection contre le froid glacial qu'il devait supporter dans les champs.

¹⁸³ Daniel, un soudeur mexicain, a déclaré avoir dû travailler sans l'équipement approprié et avoir été exposé aux gaz toxiques qui se dégagent lors du soudage de l'aluminium. Richard a fait état d'une situation similaire dans la plantation de sapins de Noël où il était employé : il devait travailler même en cas de forte tempête de neige, sans avoir reçu de bottes, de protection pour le visage ou les mains ou de manteau adapté, et son équipe n'a pas été autorisée à quitter les champs lors d'une tempête particulièrement violente où des éclairs tombaient tout près des travailleurs, mettant leur vie en danger.

¹⁸⁴ Sur des photos et des vidéos qu'Amnesty International a pu consulter, Ismaïl apparaît avec de la peinture chimique sur le visage. Entretien par visioconférence avec Ismaïl, 22 septembre 2023. Entretien de suivi sur place avec Ismaïl, Montréal, 10 mai 2024.

¹⁸⁵ Registres hospitaliers des 24 et 28 novembre 2020 (archives d'Amnesty International).

¹⁸⁶ Registres hospitaliers des 27 et 21 octobre 2020 (archives d'Amnesty International). Entretien sur place avec Stacey, Montréal, 15 septembre 2023.

¹⁸⁷ Entretien sur place avec Carlos, Montréal, 15 septembre 2023.

¹⁸⁸ Entretien sur place avec Felipe, Montréal, 16 septembre 2023.

Plusieurs travailleuses et travailleurs agricoles ont déclaré à Amnesty International que leurs employeurs ne leur fournissaient pas d'équipement de protection contre les produits chimiques qu'ils utilisaient dans les champs et dans les serres¹⁸⁹.

Jordan¹⁹⁰ a signalé que les travailleuses et travailleurs n'étaient pas autorisés à porter de gants pour cueillir les tomates de la serre où il était employé et que les produits chimiques utilisés sur les plantes leur irritaient la peau. Ils n'étaient pas informés du type de produits chimiques utilisés. Jordan a également expliqué que les produits chimiques étaient pulvérisés à intervalles réguliers dans les serres pendant que le personnel travaillait, alors qu'il n'avait reçu aucun dispositif de protection respiratoire et qu'un grand nombre de personnes se plaignaient des effets de ces produits chimiques sur leur respiration. Comme d'autres collègues, Jordan souffrait d'insuffisance respiratoire et d'une toux excessive.

2.5 BLESSURES GRAVES ET ABSENCE DE SOINS MÉDICAUX

« Je n'étais pas blessée quand je suis arrivée ici. [...] Le Canada m'a détruite. »

Gabrielle, travailleuse jamaïcaine

En exposant les travailleuses et travailleurs à des conditions de travail dangereuses ou en exigeant qu'ils s'acquittent de tâches autres que celles prévues par leur permis de travail, des employeurs les ont mis en danger à plusieurs occasions, leur causant des blessures graves. Dans certains cas, l'employeur n'a pas cherché à obtenir de soins médicaux pour son employé-e.

Jack¹⁹¹, ressortissant jamaïcain employé sur une exploitation de fraises, a déclaré être tombé gravement malade après avoir été exposé, avec le personnel de sa ferme, à des produits chimiques inconnus sans équipement de protection adapté. Après avoir été soigné à l'hôpital, il est retourné sur l'exploitation, mais ses tâches n'ont pas été adaptées, malgré ses demandes. Finalement, un pneumologue lui a expliqué qu'il faisait de l'asthme à cause de son exposition aux produits chimiques sans protection respiratoire.

¹⁸⁹ Chloe a expliqué que des produits chimiques étaient pulvérisés sur les champs sans que le personnel soit informé de leur nature. De nombreuses femmes s'évanouissaient ou ressentaient des difficultés respiratoires quand les produits chimiques étaient pulvérisés alors qu'elles travaillaient, a-t-elle ajouté.

¹⁹⁰ Entretien sur place avec Jordan, London, Ontario, 23 septembre 2023.

¹⁹¹ Entretien par visioconférence avec Jack (dont le nom a été modifié), 27 septembre 2023.

LE CAS D'HENRY

Henry¹⁹², de nationalité guatémaltèque, s'est rendu au Canada en 2019 en tant que travailleur agricole avec un visa lié à un employeur. Cet employeur lui ordonnait souvent d'exécuter différentes tâches autres que celles propres à ses fonctions, surtout, mais pas seulement, des travaux mécaniques impliquant de manipuler, nettoyer et remplacer des pièces d'outillages agricoles. Henry a déclaré n'avoir jamais reçu d'équipement de protection de la part de son employeur.

En septembre 2022, l'employeur d'Henry a exigé qu'il l'aide à réparer le système d'évacuation des eaux de la ferme. Cette tâche n'était pas incluse dans le contrat d'Henry, qui n'avait par ailleurs reçu ni formation ni équipement de protection pour l'exécuter. Son employeur, qui avait creusé un trou de cinq mètres de profondeur, a ordonné à Henry d'y descendre, pendant qu'il continuait de creuser. Alors qu'Henry se trouvait dans le trou, une paroi du trou s'est effondrée, l'ensevelissant sous un mur de terre : « La terre m'écrasait le ventre ; je ne pouvais pas respirer et j'ai perdu connaissance. Quand mon employeur m'a sorti, je ne sentais plus la partie de mon corps entre ma taille et mes jambes. »

Henry a expliqué à Amnesty International que son employeur l'avait laissé au sol, à côté du trou. Il a réussi à ramper jusque sous un arbre, où il est resté pendant une heure environ. Son employeur lui a dit qu'il serait bientôt remis. Henry, en grande souffrance, a supplié son employeur de le conduire à l'hôpital. Il a entendu son employeur parler à quelqu'un au téléphone, refusant de l'emmener à l'hôpital. Finalement, Henry a téléphoné à un collègue pour lui demander de le conduire à l'hôpital le plus proche. À l'hôpital, les médecins ont informé Henry que l'effondrement du mur de terre lui avait provoqué une fracture du bassin et qu'une partie de son corps était paralysée. Le lendemain, Henry a été opéré.

De septembre 2022 à juin 2024, Henry a séjourné dans un centre d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD), où il a fait de la rééducation. À force de soins et de soutien, il a réussi à remarcher. Néanmoins, il souffre de douleur chronique et les médecins estiment que l'accident lui a provoqué de graves limitations fonctionnelles¹⁹³, qui, en plus de rendre tout retour au travail dans l'agriculture impossible pour lui, ont de lourdes répercussions sur sa vie privée et quotidienne.

Gabrielle¹⁹⁴, une ressortissante jamaïcaine travaillant au Canada avec un permis délivré dans le cadre du PTAS, était employée dans une plantation de cerisiers en Colombie-Britannique. Elle semble avoir été transférée illégalement vers une autre exploitation, sans son consentement. Un jour, ses employeurs l'ont conduite avec un groupe de collègues dans la « ferme d'un voisin » pour travailler dans les pommiers. Le travail consistait à monter sur de longues échelles appuyées sur un sol boueux et à grimper dans les arbres pour en atteindre la cime. Une échelle a glissé sur la boue et Gabrielle est tombée d'un arbre. L'échelle lui est tombée dessus. Elle a été gravement blessée au cours de cet accident.

2.6 LOGEMENTS INDÉCENTS

« Ce n'était pas une maison. Je ne sais même pas comment appeler ça. C'était inhumain. »

Miguel, travailleur d'Amérique centrale

L'article 11 du PIDESC garantit le droit à un logement convenable. Le CDESC a précisé que le concept de « convenable » comporte plusieurs aspects, notamment : la disponibilité de services, matériels, équipements et infrastructures ; un coût abordable ; l'habitabilité¹⁹⁵.

Selon les dispositions du PTAS et du volet agricole du PTET, les employeurs doivent fournir aux travailleuses et travailleurs un logement « adéquat, convenable et abordable », sur l'exploitation ou hors site (voir ci-dessus¹⁹⁶). Les employeurs qui embauchent des travailleuses et travailleurs migrants dans le cadre du volet

¹⁹² Entretien sur place avec Henry, Valleyfield, 14 septembre 2023.

¹⁹³ Dossier médical d'Henry, juin 2023 et novembre 2023 (archives d'Amnesty International).

¹⁹⁴ Entretien sur place avec Gabrielle (dont le nom a été modifié), Pickering, 22 septembre.

¹⁹⁵ CDESC, Observation générale n° 4, « Le droit à un logement suffisant », 13 décembre 2014.

¹⁹⁶ Les employeurs qui embauchent des travailleurs et des travailleuses dans le cadre du volet agricole du PTET peuvent déduire 30 dollars par semaine du salaire du travailleur/de la travailleuse au titre de son hébergement. EDSC, « Embaucher un travailleur étranger temporaire

des postes à bas salaire du PTET ont l'obligation de leur offrir un logement convenable et abordable ou de s'assurer qu'un tel logement est à leur disposition¹⁹⁷.

L'hébergement des travailleuses et travailleurs étrangers dans le cadre du PTET est réglementé à l'échelon provincial et les normes sont définies et appliquées à ce même échelon. Les administrations provinciales et municipales se partagent la responsabilité des inspections des logements¹⁹⁸.

Au fil des ans, les organisations et les syndicats ont dénoncé publiquement la surpopulation, l'insalubrité et le mauvais état des logements fournis par les employeurs aux travailleuses et travailleurs migrants du PTET¹⁹⁹. Une analyse des recherches menées sur les conditions de logement de la main-d'œuvre agricole dans le cadre du PTET entre 2000 et 2020 a conclu que les travailleuses et travailleurs agricoles connaissaient divers problèmes de logement qui représentaient un risque pour leur santé physique et mentale, notamment un mauvais accès à l'eau potable, le niveau insuffisant de sanitaires dignes de ce nom, le manque de chauffage, la non-habitabilité des hébergements fournis, la surpopulation, le manque d'intimité et l'accès limité aux services, en raison du caractère isolé et rural de ces hébergements²⁰⁰.

Les constatations d'Amnesty International concordent avec les préoccupations énumérées ci-dessus et soulèvent de sérieux doutes au sujet de l'habitabilité de certains hébergements fournis aux travailleuses et travailleurs du PTET. Dix-sept des personnes interrogées ont déclaré avoir connu des problèmes de logement, parmi lesquels reviennent le manque d'espace et la surpopulation, l'absence de chauffage ou d'air conditionné, le manque d'intimité, l'insuffisance des installations sanitaires ou le manque d'accès à l'eau potable.

Felipe a expliqué qu'il vivait sous le même toit que son employeuse. Il a indiqué qu'un couloir avec un rideau lui tenait lieu de chambre et qu'il n'avait pas d'intimité, car les autres personnes traversaient ce couloir pour sortir de la maison. Encouragée par cette absence d'intimité, son employeuse exerçait un contrôle et des violences psychologiques sur Felipe²⁰¹.

Roberto et Miguel²⁰², deux travailleurs d'Amérique centrale, vivaient dans deux conteneurs avec deux autres travailleurs. Les conteneurs n'avaient pas de réel chauffage, étaient infestés de souris et n'avaient pas d'eau potable. Ils avaient été assemblés pour faire quatre chambres et un espace commun. Ils n'étaient pas bien isolés, alors qu'il faisait extrêmement froid en hiver. Quand il pleuvait, l'eau gouttait du plafond. Roberto et Miguel ont expliqué à Amnesty International qu'ils n'avaient le droit d'utiliser qu'un seul radiateur pour chauffer les conteneurs. Comme ils devaient laisser leurs portes ouvertes pour chauffer leurs chambres, ils

dans le cadre du volet agricole : Exigences » <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangeurs/agricoles/agricoles/exigence.html>, (*op. cit.*).

¹⁹⁷ EDSC, « Exigences du programme pour les postes à bas salaire », (*op. cit.*). Selon la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL), un logement de qualité convenable est un logement qui ne nécessite pas de réparations majeures ; un logement de taille convenable est un logement qui compte suffisamment de chambres étant donné la taille du ménage et sa composition, et un logement abordable est un logement qui coûte moins de 30 % du revenu avant impôt d'un ménage. SCHL, « Stratégie nationale sur le logement – Glossaire des termes courants », <https://www.cmhc-schl.gc.ca/strategie-nationale-sur-le-logement/questce-que-la-strategie/strategie-nationale-sur-le-logement--glossaire-des-termes-courants>, (consulté le 12 juin 2024).

¹⁹⁸ Les employeurs doivent remettre au gouvernement fédéral la preuve que les logements ont été inspectés par les autorités provinciales ou municipales compétentes au cours des huit mois précédant le dépôt de la demande de recrutement d'un travailleur étranger/d'une travailleuse étrangère par un employeur dans le cadre du PTET. EDSC, « Program requirements for the Agricultural Stream » ; et « Embaucher un travailleur étranger temporaire dans le cadre du volet agricole : Exigences », (*op.cit.*).

¹⁹⁹ Centre des travailleuses et travailleurs immigrants et Association des travailleuses et travailleurs du Québec, « Decent housing for migrants agricultural workers: Report submitted for the Stakeholder Consultations on Mandatory Requirements for Employer-Provided Accommodations in the TFW Program », 2020, https://wc-cti.ca/wp-content/uploads/2021/07/Report-consultation-housing_CTI-2020.pdf ; Migrant Workers Alliance, « Decent & Dignified Housing for Migrant Farmworkers Food & Farmworkers: Working Group Submissions to Consultations on Mandatory Requirements for Employer-Provided Accommodations in the TFW Program », 2020, https://migrantworkersalliance.org/wp-content/uploads/2020/12/MRN-Submission_-_Decent-Dignified-Housing-for-Migrant-Farmworkers.pdf ; Institut Cooper, « Falling Short: Troubles with the Seasonal Agricultural Worker Program in Nova Scotia », mars 2024, https://www.cooperinstitute.ca/sitefiles/Documents/Migrant-Workers/Falling_Short_TFWMARITIMES_NS_March_27_2024.pdf ; Institut Cooper, « Unfree labour: Migrant workers in the Seafood Industry in New Brunswick », mars 2023, https://www.cooperinstitute.ca/sitefiles/Documents/Migrant-Workers/Unfree_Labour_TFWMARITIMES_NB_2023.pdf ; Cajax *et al.*, « Migrant agricultural workers' death in Ontario from January 2020 to June 2021: a qualitative descriptive study », *International Journal for Equity in Health* 21:98, 2022 ; Leah F. Vosko, Tanya Basok, Cynthia Spring, Guillermo Candiz, Glynis George, « COVID-19 Among Migrant Farmworkers in Canada: Employment Strain in a Transnational Context », document de travail 79 de l'OIT, septembre 2022 ; Migrant Workers Alliance, « Unheeded warnings: Covid-19 and migrant workers in Canada », juin 2020, <https://migrantworkersalliance.org/wp-content/uploads/2020/06/Unheeded-Warnings-COVID19-and-Migrant-Workers.pdf> ; Institut Cooper, « Safe at work, unsafe at home: Covid-19 and Temporary Foreign Workers in Prince Edward Islands », juin 2021, https://www.cooperinstitute.ca/sitefiles/Documents/Migrant-Workers/Report-Safe_at_Work_Unsafe_at_Home-TFWMARITIMES-PEI-2021.pdf

²⁰⁰ Caxaj, Weiler et Martynuk, « Housing Conditions and Health Implications for Migrant Agricultural Workers in Canada: A Scoping Review », *Canada Journal of Nursing Review*, octobre 2023.

²⁰¹ Felipe a confié que son employeuse faisait souvent des commentaires à caractère sexuel. Elle lui posait des questions sur sa vie sexuelle et lui parlait de la sienne, alors que Felipe n'avait pas consenti à avoir ce type de conversation. Entretien sur place avec Felipe, Montréal, 16 septembre 2023.

²⁰² Entretiens séparés par visioconférence avec Roberto (dont le nom a été modifié), 19 et 22 septembre 2023, et Miguel (dont le nom a été modifié), 27 octobre 2023.

avaient très peu d'intimité. À partir d'avril, ils ne pouvaient plus chauffer les conteneurs, car l'employeur confisquait le chauffage pour faire des économies d'électricité. La douche était sale et en mauvais état. Selon Miguel, ils devaient prendre leur douche avec de l'eau sale récupérée de l'évier où ils faisaient la vaisselle. Ils devaient également utiliser des toilettes portables qui se trouvaient à l'extérieur, même en hiver, quand les températures descendaient bien en dessous de zéro degré Celsius. Ils n'avaient pas d'eau potable et devaient acheter de l'eau en bouteille ou faire bouillir l'eau du robinet. Ils devaient cuisiner avec une double plaque chauffante électrique, dont seule une plaque fonctionnait. Dans le conteneur, une caméra orientée vers les espaces communs permettait de les regarder et de les surveiller. Miguel a expliqué qu'on lui avait donné un matelas déchiré, dans lequel les souris entraient par les trous. Malgré leurs efforts pour nettoyer les conteneurs, il y avait des déjections de souris sur les matelas, sur les étagères et dans les tiroirs²⁰³.

Mr Justice²⁰⁴, un travailleur jamaïcain arrivé au Canada avec un permis octroyé au titre du PTAS, a montré à Amnesty International des photos de toilettes sales et tâchées, ainsi que de placards de cuisine infestés de cafards avec des bandes collantes pleines d'insectes morts à côté des aliments. Les lits superposés ne procuraient aucune intimité et les hommes tentaient d'isoler leur petit espace en accrochant des rideaux de fortune autour de leur lit. Ils n'avaient pas de rangement suffisant pour leurs affaires personnelles ni même pour leurs vêtements. Il a expliqué qu'il devait se rendre dans le bâtiment voisin pour avoir de l'eau propre.

Gabrielle²⁰⁵ a déclaré que sur la plantation de baies où elle a d'abord travaillé, le dortoir des femmes était monté sur pilotis, mais que le plancher n'était pas scellé et que de larges fentes entre les planches laissaient voir la terre. Elle a expliqué que les « matelas » fournis pour dormir étaient des tas de vêtements au rebut de travailleuses précédentes qui étaient venues puis parties – autrement dit, qu'aucun matelas ne leur était fourni.

Richard²⁰⁶ a déclaré que la maison où il logeait avait une infiltration d'eau, ce dont il avait averti le propriétaire de l'exploitation, mais que rien n'avait ensuite été fait pour arrêter l'eau ou empêcher les moisissures de se multiplier. Il a déclaré avoir été atteint d'infections respiratoires de longue durée à cause des moisissures.

Les préoccupations liées aux logements indécentes ont persisté au fil des ans. En 2018, déjà, les autorités ont lancé l'Examen du secteur de l'agriculture primaire, qui a reconnu « qu'un logement inapproprié [pouvait] présenter un risque pour les travailleurs²⁰⁷ ». Cet examen a été suivi par la consultation lancée en 2020 par EDSC pour améliorer les normes relatives au logement des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires dans tout le Canada²⁰⁸. Or, malgré les consultations et la connaissance des autorités du problème, la vérificatrice générale du Canada, qui a évalué la santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs migrants pendant la pandémie de COVID-19, a conclu en 2021 qu'EDSC avait échoué à résoudre les problèmes persistants liés à l'hébergement des travailleuses et travailleurs²⁰⁹. En septembre 2024, le gouvernement canadien a lancé une autre consultation portant sur l'hébergement fourni par les employeurs au personnel du futur volet de l'agriculture et la transformation du poisson²¹⁰.

²⁰³ Entretien sur place avec Miguel, 27 octobre 2023. Photos conservées dans les archives d'Amnesty International.

²⁰⁴ Entretien sur place avec Mr Justice, Ajax, 22 septembre 2023.

²⁰⁵ Entretien sur place avec Gabrielle, Pickering, 22 septembre 2023.

²⁰⁶ Entretien sur place avec Richard, Chatham, 25 septembre 2023.

²⁰⁷ EDSC, « Ce que nous avons entendu : Examen du secteur de l'agriculture primaire », décembre 2019, <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/rapports/agriculture-primaire.html> ; National Home Inspector Certification Council, « National Housing Standard for Primary Agricultural Review (Temporary Foreign Worker Program) », décembre 2018, <https://www.nationalhomeinspector.org/NHICCreportRsum.pdf>. La consultation a abouti à des recommandations invitant à élaborer des normes minimales en matière de logement.

²⁰⁸ Les conclusions de la consultation sont résumées dans EDSC, « Ce que nous avons entendu : Consultations sur les logements fournis aux travailleurs étrangers temporaires », avril 2022, <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/rapports/logements-nous-avons-entendu.html>

²⁰⁹ Rapports de la vérificatrice générale du Canada au Parlement du Canada, 2021, Rapport 13, « La santé et la sécurité des travailleurs agricoles étrangers temporaires pendant la COVID-19 », 2021, https://www.oag-bvg.gc.ca/internet/docs/parl_oag_202112_02_f.pdf

²¹⁰ Amnesty International, *Canada: Submission on Housing Requirements for Migrant Workers*, AMR 20/8494/2024, 9 septembre 2024.

2.7 VIOLENCES PSYCHOLOGIQUES ET PHYSIQUES RACISTES

La Convention (n° 111) de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession)²¹¹ interdit le harcèlement fondé sur de la discrimination, en particulier le harcèlement racial²¹². Par ailleurs, la Convention (n° 190) de l'OIT sur la violence et le harcèlement définit et interdit la violence et le harcèlement sur le lieu de travail²¹³.

Le Canada définit le harcèlement et la violence comme « tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propos réglementaire²¹⁴. » Les codes des droits humains des provinces réglementent également les conditions de travail contre le harcèlement.

Plusieurs travailleuses et travailleurs migrants interrogés par Amnesty International ont subi des formes croisées de discrimination, de harcèlement et de violences, notamment de la xénophobie, du racisme et de la discrimination fondée sur le sexe et sur le genre. Au cours de ses recherches, Amnesty International a recensé plusieurs cas de violences psychologiques racistes et xénophobes, ainsi que des cas d'agressions et de mises en danger physiques²¹⁵.

Dix-sept travailleuses et travailleurs ont déclaré à Amnesty International que leurs employeurs leur criaient dessus, employaient des termes offensants et dénigrants et tenaient des propos racistes et xénophobes pour les humilier. Carlos, un travailleur guatémaltèque, s'est souvenu que son employeur les insultait souvent, lui et les autres travailleurs, en les traitant d'« animaux » et en leur disant : « si ça ne vous plaît pas ici, retournez dans votre pays²¹⁶ ». Anthony a déclaré que son employeur l'appelait « Mexicain de merde » et proférait souvent des obscénités pour l'insulter. Il a également expliqué que ce traitement s'était aggravé après qu'il l'eut dénoncé au Service national mexicain pour l'emploi²¹⁷. Erick, un ressortissant guatémaltèque avec un visa de travail de deux ans dans l'agriculture, a indiqué qu'il était appelé régulièrement « âne » ou « Indien » au lieu d'être appelé par son nom. On lui disait également des choses comme « Tu es de la merde ici, tu es pire que la diarrhée²¹⁸. »

Gabrielle, une travailleuse agricole jamaïcaine, a déclaré que dans sa première exploitation agricole, les superviseurs menaçaient le personnel des champs de les faire rapatrier et proféraient des insultes racistes pour les faire travailler plus vite. Elle s'est souvenue de phrases telles que : « On va vous renvoyer dans l'arbre d'où vous venez²¹⁹ ».

Certaines personnes travaillant dans des zones rurales et isolées ont souligné qu'elles se sentaient intimidées lorsque des employeurs qui étaient physiquement plus imposants qu'elles leur criaient dessus de près. Certaines ont confié avoir été agressées physiquement par leurs employeurs.

²¹¹ Article 1, Convention (n° 111) de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

²¹² D'après la Convention (n° 111) de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, « [I]l y a harcèlement racial se produit lorsqu'une personne fait l'objet d'un comportement s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, ou de tout autre comportement fondé sur la race, qui porte atteinte à sa dignité ou crée un environnement de travail intimidant, hostile ou humiliant pour son destinataire. En outre, l'interaction de facteurs tels que la race, la religion, le genre, ou le handicap augmente le risque de harcèlement, en particulier à l'égard des jeunes femmes appartenant à une minorité ethnique ou raciale. » Observation générale sur la discrimination fondée sur la race, la couleur et l'ascendance nationale, adoptée 2018, publiée 108^{ème} session C1T (2019), https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_fr/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID%2CP13100_LANG_CODE:3996050%2Cfr

²¹³ OIT, Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 21 juin 2019. La Convention définit la violence et le harcèlement comme un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique. Le texte établit que les États doivent interdire en droit de tels actes, garantir l'accès à des voies de recours et de réparation ainsi qu'à un soutien pour les victimes, et garantir l'existence de moyens d'enquête efficaces pour les cas de violence et de harcèlement, notamment (article 4.2). L'article 8 oblige les États à identifier les secteurs ou professions et les modalités de travail qui exposent davantage les travailleurs et autres personnes concernées à la violence et au harcèlement, ainsi qu'à prendre des mesures pour protéger ces personnes de manière efficace.

²¹⁴ Sous-section 122.1, Code canadien du travail (L.R.C. [1985], ch. L-2).

²¹⁵ Felipe a déclaré à Amnesty International que son employeuse lui avait tapé sur la main, une fois. Le superviseur d'Erick l'a frappé avec force dans le dos après un désaccord sur sa date de retour au Guatemala.

²¹⁶ Entretien sur place avec Carlos, Montréal, 15 septembre 2023.

²¹⁷ Entretien sur place avec Anthony, Farnham, 15 septembre 2023.

²¹⁸ Entretien sur place avec Erick (dont le nom a été modifié), Valleyfield, 24 septembre 2023.

²¹⁹ Entretien sur place avec Gabrielle, Pickering, 22 septembre.

Martin a déclaré à Amnesty International que son employeur l'avait agressé et l'avait poussé contre un mur, puis lui avait dit, en cherchant son couteau : « Je suis vieux, mais je peux te tuer quand je veux²²⁰. »

Dans certains cas, l'agression physique s'est accompagnée de ce qui s'avère être un traitement cruel et dégradant. En avril 2023, Carlos s'est enfui de la ferme où il travaillait après avoir été agressé physiquement par son employeur. Celui-ci l'avait empoigné et poussé en criant et en menaçant de le gifler. Ensuite, il avait mis ses mains autour de son cou et l'avait sorti et jeté par terre, puis l'avait forcé à rester assis sur une chaise dans le froid pendant deux heures. Ce n'était pas la première fois que son employeur se comportait ainsi avec des travailleurs guatémaltèques. Selon Carlos, son employeur punissait les travailleurs en les forçant à rester assis sur une chaise dans le froid pendant des heures²²¹.

Richard²²² a été témoin de l'humiliation infligée par son employeur à un collègue jamaïcain parce qu'il essayait de prendre sa pause à l'heure prévue alors que l'employeur écourtait régulièrement de plusieurs minutes leur pause déjeuner de 30 minutes et leurs pauses de 15 minutes. L'employeur a braqué sur lui un tuyau d'arrosage, le trempant jusqu'aux os, ce qui a eu de graves conséquences sur sa santé mentale et l'a fait s'effondrer, en larmes. Ce collègue a démissionné.

2.8 VIOLENCES LIÉES AU GENRE À CARACTÈRE RACISTE

La violence liée au genre (la violence exercée directement contre une femme parce qu'elle est une femme et celle qui touche les femmes de façon disproportionnée) est une forme de discrimination, conformément à l'article 1 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes²²³. Le manuel de l'OIT sur la lutte contre la violence et le harcèlement à l'égard des femmes dans le monde du travail énumère un éventail de mesures que les entreprises doivent adopter pour prévenir et éliminer la violence et le harcèlement, notamment : l'adoption de politiques ou de directives d'entreprises tenant compte de la dimension de genre axées sur la prévention ; la gestion des cas de violences et de harcèlement et l'intervention pour y remédier ; l'organisation de formations régulières ; la réinsertion des victimes de violence et de harcèlement ; l'évaluation des facteurs de risque ; l'élaboration de stratégies de prévention sur le lieu de travail, en concertation avec les femmes ; la mise en place de systèmes de dénonciation confidentiels et anonymes ; la garantie de transparence dans la gestion et la transmission des informations faisant état de harcèlement sexuel²²⁴.

Trois femmes noires d'origine africaine, une femme d'origine guatémaltèque et un homme d'origine latino-américaine ont indiqué avoir subi différentes formes de violences liées au genre.

Les violences liées au genre ont été infligées par des employeurs et, dans certains cas, des collègues ou des superviseurs, à la résidence de l'employeur/employeuse ou au logement du travailleur/de la travailleuse. Les femmes qui accomplissent des tâches domestiques et qui s'occupent de personnes ont déclaré subir des contacts de nature sexuelle contre leur volonté de la part de leurs employeurs. Dans certains cas, des personnes ont fait l'objet de commentaires ou de propositions racistes à caractère sexuel ou de questions indiscrettes sur leur vie sexuelle, qui ont servi à alimenter la peur et le contrôle et ont été instrumentalisés pour favoriser une exploitation à caractère raciste²²⁵. Bien souvent, les travailleuses et travailleurs ayant subi une agression sexuelle ou du harcèlement sexuel n'ont pu dénoncer les faits immédiatement aux autorités, en raison de l'impact psychologique de ces violences liées au genre, des caractéristiques mêmes de leur permis de travail fermé et du manque de soutien et d'information.

²²⁰ Entretien sur place avec Martin, Saint-Rémi, 14 septembre 2023.

²²¹ Entretien sur place avec Carlos, Montréal, 15 septembre 2023.

²²² Entretien sur place avec Richard, Chatham, 25 septembre 2023.

²²³ Voir : Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, Recommandation générale n° 35 sur la violence à l'égard des femmes fondée sur le genre, portant actualisation de la recommandation générale n° 19, doc. ONU CEDAW/C/CG/35, 26 juillet 2017. Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes a établi que « [l]e harcèlement sexuel se manifeste par un comportement inopportun déterminé par des motifs sexuels, consistant notamment à imposer des contacts physiques, à faire des avances et des remarques à connotation sexuelle, à montrer des ouvrages pornographiques et à demander de satisfaire des exigences sexuelles, que ce soit en paroles ou en actes. Une telle conduite peut être humiliante et peut poser un problème sur le plan de la santé et de la sécurité ; elle est discriminatoire lorsque la femme est fondée à croire que son refus la désavantagerait dans son emploi, notamment pour le recrutement ou la promotion ou encore lorsque cette conduite crée un climat de travail hostile. » Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, Recommandation générale n° 19 : Violence à l'égard des femmes, doc. ONU A/47/38, 20 janvier 1992.

²²⁴ OIT, "ILO Handbook on addressing violence and harassment against women in the workplace", 4 décembre 2019, <https://www.ilo.org/publications/addressing-violence-and-harassment-against-women-world-work>

²²⁵ Voir le cas de Felipe, 2.1, 2.2 et 2.4 ci-dessus.

Bénédicte²²⁶, de nationalité camerounaise et titulaire d'un visa de travail de deux ans l'autorisant à être employée dans l'agriculture, a subi plusieurs agressions sexuelles de son employeur, qui a continué de la harceler, de la contrôler et de l'agresser psychologiquement pendant un an et demi. Elle a également été la cible de remarques et de comparaisons racistes et dégradantes de son employeur au sujet de « standards de beauté supérieurs chez les Blanches », qui n'ont pas empêché son employeur de lui faire des propositions à caractère sexuel, perpétuant un climat de peur et d'exploitation (voir son cas dans son intégralité à la partie 2.9).

Stacey²²⁷, une Camerounaise titulaire d'un permis de travail fermé dans l'agriculture, a vu son employeur harceler sexuellement une collègue arrivée au Canada avec elle. Sept jours après leur arrivée, sa collègue est partie. Pendant près de deux ans, Stacey est restée à la ferme, où elle vivait dans l'angoisse, exposée au risque de harcèlement sexuel. Elle-même a été harcelée et agressée sexuellement par un autre employeur (voir son cas dans son intégralité à la section 3.4.1).

Dans d'autres cas, les employeurs n'ont pas procuré d'environnement sûr et dépourvu de risque d'agression ou de harcèlement sexuels, n'ont apporté aucun soutien, s'abstenant notamment d'adopter une approche centrée sur la victime, n'ont offert aucune assistance médicale, psychologique ou juridique, n'ont pas mis à disposition d'hébergement sûr et tenant compte des différences hommes-femmes, n'ont pas enquêté sur les dénonciations de harcèlement sexuel et n'ont pas protégé les travailleuses contre les conséquences de leurs dénonciations²²⁸.

María²²⁹, de nationalité guatémaltèque et titulaire d'un visa de travail de deux ans dans l'agriculture, a confié à Amnesty International avoir subi le harcèlement sexuel et psychologique de son superviseur. Il lui a dit qu'elle devait lui obéir si elle voulait continuer à travailler et lui a demandé de l'embrasser. Elle l'a dénoncé à son employeur, avec une autre collègue, car elle n'était pas la seule femme à avoir subi ces propositions contre son gré. Son employeur ne l'a pas crue et n'a pris aucune mesure. Néanmoins, sa dénonciation lui a valu des représailles de son superviseur.

2.9 RESTRICTION DU DROIT DE CIRCULER LIBREMENT, SURVEILLANCE ET NON-RESPECT DE LA VIE PRIVÉE

L'article 17 du PIDCP garantit le droit à la vie privée. Comme l'a observé le CDESC, la protection contre toute immixtion dans la vie privée d'une personne est un élément essentiel de la définition du droit à un logement convenable²³⁰. L'article 12 du PIDCP reconnaît le droit de circuler librement des personnes migrantes se trouvant légalement sur le territoire d'un État. Les États doivent veiller à ce que ce droit soit protégé contre toute ingérence privée²³¹.

Dix-neuf personnes interrogées par l'organisation ont fait état d'une certaine forme de contrôle de la part de leurs employeurs, notamment de restrictions du droit de circuler librement, de confiscation de documents, de surveillance et d'immixtion indues dans leur vie privée. L'immixtion dans la vie privée des travailleuses et travailleurs s'est manifestée par l'irruption de l'employeur dans le logement de son personnel, mais également par d'autres formes de surveillance, notamment à travers des caméras, voire, dans deux cas, par

²²⁶ Entretien sur place avec Bénédicte, Montréal, 15 septembre 2023.

²²⁷ Entretien sur place avec Stacey, Montréal, 15 septembre 2023.

²²⁸ Eva, une jeune femme africaine (dont le nom a été modifié), a été violée par un collègue dans l'hébergement mixte mis à disposition par son employeur. Des collègues masculins originaires du même pays qu'elle ont dénoncé le viol à l'entreprise pour laquelle elle travaillait. L'entreprise a tenté d'identifier le responsable et, selon une organisation qui a aidé Eva, a ensuite licencié et expulsé du pays cinq travailleurs de la nationalité présumée du violeur, mais sans offrir aucune aide médicale, psychologique ou juridique à Eva. Deux mois après le viol, l'entreprise a ordonné à Eva et à trois autres femmes du même pays de déménager dans un autre hébergement mixte, avec des dizaines d'hommes. Eva et ses collègues ont refusé, car elles craignaient qu'un logement mixte ne soit pas sûr pour elles. À la place, elles ont demandé aux ressources humaines de les transférer dans le logement où vivaient leurs compatriotes masculins. Or, au lieu d'adopter une approche centrée sur la victime et de répondre aux besoins d'Eva, les ressources humaines ont rejeté la proposition et ont ravivé son traumatisme en l'accusant de se servir de son viol pour s'opposer à une mesure adoptée dans l'intérêt de l'entreprise. Eva n'a pu supporter la pression exercée par l'entreprise, qui venait s'ajouter au traumatisme qui la minait depuis qu'elle avait été violée. Finalement, terrorisée et incapable de vivre dans un logement mixte où le nombre d'hommes était si disproportionné par rapport à celui des femmes, elle n'a vu d'autre solution que de quitter l'entreprise. Entretien par visioconférence avec Eva, 31 janvier 2024. Voir également le cas d'Erick au chapitre 3, entretien sur place à Leamington, 24 septembre 2023.

²²⁹ Entretien sur place avec María (dont le nom a été modifié), Leamington, 24 septembre 2023.

²³⁰ CDESC, Observation générale n° 4, « Le droit à un logement suffisant » (*op. cit.*).

²³¹ CDH, Observation générale n° 27, Liberté de circulation (article 12), doc. ONU CCPR/C/21/Rev.1/Add.9, 2 novembre 1999.

le contrôle par l'employeur des rendez-vous médicaux du travailleur ou de la travailleuse, ainsi que des informations qui leur étaient fournies par le médecin²³².

Certains employeurs tentaient volontairement d'isoler leurs employé-e-s en exerçant un contrôle sur leur possibilité de quitter leur logement et, dans certains cas, limitaient indirectement leur droit de circuler librement en les forçant à être toujours disponibles²³³. Selon les témoignages, certains employeurs surveillaient leur personnel, notamment en utilisant des caméras devant les dortoirs ou en confiant cette surveillance aux voisins.

L'employeur de Gabrielle et de ses collègues leur interdisait de quitter la ferme à leur guise, de recevoir des visites et même d'acheter à manger dans le magasin de leur choix – ils devaient faire leurs courses tard le soir au magasin d'une connaissance de leur employeur. Les propriétaires du magasin comptaient le nombre d'employé-e-s qui venaient au magasin et prévenaient les employeurs s'il manquait quelqu'un²³⁴.

Richard²³⁵ et Jack²³⁶, tous deux jamaïcains, ont signalé que leurs employeurs leur imposaient des restrictions concernant les activités qu'ils faisaient pendant leur temps libre et leur interdisait de recevoir des visites dans leur hébergement. Richard vivait dans un logement dont le propriétaire était un voisin de la ferme, qui les surveillait et prévenait l'employeur s'ils « ne respectaient pas une règle », par exemple s'ils consommaient de l'alcool. Il avait l'interdiction de quitter son logement après 23 h. Il lui arrivait parfois de jouer au football avec des amis jamaïcains, mais le voisin s'en est plaint à la ferme et il leur a été interdit de recommencer. Jack a expliqué que des caméras étaient installées devant le dortoir, pour surveiller ce que faisaient les hommes.

Certains employeurs gardaient les papiers de leur personnel, au motif qu'ils le faisaient pour « les ranger en sécurité²³⁷ ».

LE CAS DE ROBERTO ET DE MIGUEL

Roberto et Miguel²³⁸, deux hommes d'Amérique centrale titulaires de visas de deux ans dans le cadre du volet des postes à bas salaire du PTET, ont subi des formes graves de contrôle de la part de leur employeur : il a confisqué leurs passeports et a installé des caméras à l'intérieur des conteneurs où ils vivaient.

Tous les deux ont été trompés par leur employeur, qui leur avait promis des semaines de travail de 40 heures, un salaire de 13,50 dollars par heure, un logement gratuit et la possibilité de faire venir leurs familles plus tard, alors qu'en réalité, ils vivaient dans des conditions extrêmement précaires, travaillaient entre 60 et 72 heures par semaine sans repos suffisant et étaient largement sous-payés²³⁹.

L'employeur a assigné à Roberto et Miguel des tâches sans aucun lien avec les attributions de leur permis. À la fin du premier mois de travail, l'employeur a transféré Miguel sur une autre ferme au motif qu'il n'avait plus assez de travail pour lui. Dans la pratique, Miguel s'est retrouvé à exercer deux emplois : il travaillait à la ferme, pour un autre employeur, et il devait laver les camions à son retour de la ferme. Les deux hommes devaient être disponibles à tout moment pour leur employeur, qui faisait parfois irruption dans leur logement sans y avoir été invité, à l'improviste, et leur disait : « Allez, au travail ».

Les menaces et autres formes de violences verbales étaient fréquentes, notamment des menaces de rapatriement.

²³² Gabrielle a confié à Amnesty International qu'après son accident, elle avait été soignée par un médecin que son employeur connaissait. Le médecin a parlé à son employeur devant elle, permettant à celui-ci de contrôler les informations sur sa blessure. Rudy, travailleur guatémaltèque employé dans la transformation de produits carnés, a développé une maladie aux doigts à cause de son travail, mais son employeur contrôlait ses rendez-vous chez le médecin et les informations médicales qui lui étaient fournies pour lui cacher que sa maladie était provoquée par son travail. Voir chapitre 3.

²³³ Santiago a indiqué qu'avec des collègues, ils avaient subi un lourd contrôle de leurs employeurs. Pour quitter la maison, il devait en demander la permission.

²³⁴ Entretien sur place avec Gabrielle, Pickering, 22 septembre.

²³⁵ Entretien sur place avec Richard, Chatham, 25 septembre 2023.

²³⁶ Entretien par visioconférence avec Jack, 27 septembre.

²³⁷ L'employeur de Santiago a pris son passeport et ses autres papiers. Les passeports de Gabrielle, d'Hilda et de cinq personnes guatémaltèques qui travaillaient sur la même ferme ont tous été confisqués par leurs employeurs.

²³⁸ Entretien par visioconférence avec Roberto, 19 et 22 septembre 2023 ; entretien par visioconférence avec Miguel, 27 octobre 2023.

²³⁹ Miguel et Roberto n'ont pas été payés pour leurs quatre premières semaines de travail. Lorsqu'ils ont reçu leur premier paiement, ils ont réalisé qu'ils n'étaient pas suffisamment payés. L'employeur ne leur a jamais donné de bulletins de salaire. Quand Roberto a demandé des explications à son employeur sur son salaire, celui-ci lui a répondu qu'il ne pouvait leur payer que 40 heures par semaine, comme prévu dans leur contrat, car leur payer plus d'heures lui attirerait des problèmes avec les autorités. Relevé des heures de travail (archives d'Amnesty International).

Miguel a décidé de recueillir des preuves de leur situation et les a transmises à l'agence de recrutement dans son pays d'origine. Lorsque l'employeur s'en est aperçu, il a mis fin à leurs contrats avant leur terme. Il leur a versé un dernier salaire et les a informés qu'ils retournaient dans leur pays le jour même. Dans une tentative manifeste d'effacer toute preuve de ses abus, l'employeur a forcé Roberto à lui donner son téléphone portable personnel. L'un des chauffeurs de l'entreprise a conduit Roberto et Miguel à l'aéroport.

Ils n'ont jamais embarqué à bord de l'avion et ont réussi à rester au Canada. Ils ont dénoncé à la police les atteintes aux droits humains qu'ils ont subies et ont obtenu des permis de travail ouverts.

LE CAS DE BÉNICTE

« Je ne m’attendais pas à être une esclave ici. On m’a fait des promesses. Tout ce que j’ai supporté dans l’espoir d’avoir mes enfants [au Canada]. Ça faisait presque deux ans et je savais qu’aucune de ces promesses n’allait se réaliser. »

Après que son futur employeur lui eut promis la résidence permanente au Canada, Bénédicte²⁴⁰, une Camerounaise mère de deux enfants, a versé 10 000 dollars canadiens de frais de recrutement à un Camerounais – son recruteur – avant de se rendre au Canada. Elle a déclaré à Amnesty International avoir signé un contrat où étaient précisés un salaire, des périodes de repos et des congés et où étaient anticipés un logement, un véhicule et une place de parking.

Bénédicte est arrivée au Canada en septembre 2016, avec un visa de deux ans lié à un employeur pour travailler dans un élevage de volailles. Elle a indiqué qu’à son arrivée, son employeur lui avait dit que le contrat qu’elle avait signé n’était pas valide, l’informant également qu’elle devait travailler sept jours par semaine et être à sa disposition. Par ailleurs, il lui a dit qu’elle n’avait pas le droit de quitter la maison ou d’avoir un téléphone portable, en raison de son statut de migrante.

Bénédicte travaillait environ 70 à 80 heures par semaine. Elle exécutait des tâches domestiques et des travaux de jardinage au domicile de son employeur, en plus des travaux agricoles, alors que son contrat prévoyait qu’elle fasse uniquement du travail agricole. Elle a déclaré ne jamais avoir eu aucun congé ni aucun jour de repos et avoir été étroitement contrôlée par son employeur et par le recruteur, qui avait accès à ses cartes bancaires et retirait de l’argent de son compte. Elle a expliqué qu’elle n’était autorisée à quitter la maison qu’une fois par semaine, pour faire ses courses, en étant toujours accompagnée de son recruteur. Son employeur entraînait dans son logement à l’improviste pour inspecter sa chambre.

Il l’a harcelée et agressée sexuellement. Elle a expliqué à Amnesty International qu’à son arrivée au Canada, son recruteur lui avait dit qu’elle devait être à la disposition de son employeur pour lui rendre des services sexuels. Elle a ajouté qu’elle subissait des agressions sexuelles physiques et psychologiques de son employeur. Lorsqu’une autre jeune femme camerounaise est arrivée, Bénédicte a été transférée vers des tâches agricoles, alors que la nouvelle travailleuse restait au domicile de l’employeur pour effectuer des travaux domestiques. Selon Bénédicte, il lui a également infligé un harcèlement sexuel. Elle travaillait et vivait dans un climat de peur, d’intimidation et d’atteintes aux droits humains. Malgré tout, elle avait le sentiment de n’avoir pas d’autre choix que de respecter son contrat, car l’employeur lui avait promis de parrainer ses enfants pour qu’ils viennent au Canada et la menaçait de la faire rapatrier si elle se plaignait.

Au bout d’un an et sept mois, Bénédicte est tombée malade.

« Je commençais à faiblir, à tomber malade. Normal, avec nos rythmes de travail, parce que je travaillais à l’ébénisterie, je travaillais à la ferme, il m’emmenait travailler chez son fils et il avait besoin de moi à la maison ; je devais être là. C’était devenu très épuisant pour moi ».

Son employeur lui a dit que si elle tombait malade, il la renverrait dans son pays. Un autre membre du personnel a dû la conduire à l’hôpital, où le médecin lui a diagnostiqué une anémie sévère.

Quand Bénédicte a finalement quitté la ferme, en juillet 2018, son employeur a annulé son visa, la laissant dans une situation irrégulière au regard de la législation sur l’immigration. Bénédicte a obtenu la résidence permanente en 2021.

2.10 DISCRIMINATION RACIALE AU TRAVAIL

« Je ne peux pas travailler dans ces conditions car il y a beaucoup de discrimination. Est-ce que [les Canadien-ne-s] sont meilleurs que nous ? Le travail que nous faisons n’est-il pas le même ? Si [les Canadien-ne-s] sont malades, on vous appelle pour les remplacer ; si une personne africaine tombe malade, on lui dit de trouver quelqu’un pour venir travailler à sa place. »

²⁴⁰ Entretien sur place avec Bénédicte, Montréal, 15 septembre 2023.

Hélène, travailleuse ivoirienne

Plusieurs travailleuses et travailleurs ont déclaré avoir subi de la discrimination sur leur lieu de travail : par rapport aux Canadien-ne-s, des travaux physiquement plus exigeants leur étaient attribués, la quantité de travail qui leur était confiée était plus grande et leurs horaires de travail étaient plus lourds, avec des heures supplémentaires imposées²⁴¹. Amnesty International considère que ce traitement discriminatoire trouve son origine dans leur visa, qui empêche ces personnes de refuser ces tâches, du fait du risque de perdre leur emploi, leur visa et leur statut au regard de la législation relative à l'immigration.

Julien²⁴², un Mauricien titulaire d'un visa lié à un employeur dans le cadre du PTET, devait exécuter un travail physiquement exigeant dans une entreprise de transformation de produits carnés. Son emploi consistait à manipuler de grandes pièces de viande. Il a expliqué à Amnesty International que le permis fermé ne lui permettait pas de refuser les tâches les plus dures : « avec un permis fermé, même si [vous avez mal à l'épaule], vous n'avez pas d'autre choix que de travailler. » Une travailleuse québécoise qui était déléguée syndicale dans cette entreprise a déclaré à Amnesty International : « Moi je constate que les employeurs sont abusifs avec les travailleurs étrangers qui ont un permis fermé. Nous [les Canadien-ne-s] avons des emplois plus faciles et moins lourds. La plupart des travailleurs étrangers qui sont arrivés avec des permis fermés sont rentrés immédiatement sur les gros postes physiques. » Elle a également souligné qu'elle pouvait quitter son emploi, contrairement aux travailleuses et travailleurs migrants. « Mais eux sont pris ; ils sont attachés. Comme vous ne pouvez pas partir, on va vous faire travailler physiquement²⁴³. »

Hélène²⁴⁴ et Sylvie²⁴⁵, deux soignantes ivoiriennes titulaires de visas de deux ans pour un emploi dans une maison de retraite, ont déclaré qu'elles n'avaient pas d'horaires fixes, que leurs horaires étaient fractionnés et que leur employeur les obligeait à faire des heures supplémentaires. Elles ont affirmé que ces conditions n'étaient imposées qu'au personnel noir – ivoirien, en général²⁴⁶. Amnesty International a pu consulter des documents qui montrent que le personnel canadien bénéficiait généralement d'horaires plus favorables, réguliers et continus²⁴⁷. Ces horaires imposaient des heures supplémentaires et, à cause du non-respect des pauses prévues dans les contrats, il était difficile pour le personnel migrant de se reposer et de satisfaire ses besoins les plus élémentaires, comme faire les courses et préparer à manger²⁴⁸. Hélène s'est plainte à son employeur et lui a demandé de revenir sur ses horaires. Son employeur a ignoré sa demande et a menacé de l'expulser du pays en lui faisant payer les frais engagés pour la recruter²⁴⁹.

2.11 LA RESPONSABILITÉ DU CANADA AU REGARD DES ATTEINTES AUX DROITS HUMAINS COMMISES DANS LE CADRE DU PTET

L'obligation, aux termes du PIDESC, de protéger les droits des travailleuses et travailleurs implique de prendre des dispositions pour empêcher des tiers, par exemple des employeurs et des entreprises du secteur privé, d'entraver l'exercice du droit à des conditions de travail justes et favorables. Cela exige l'adoption de mesures pour empêcher ces atteintes, et lorsqu'elles se produisent, enquêter à leur sujet, en

²⁴¹ D'après l'observation générale n° 20 du CDESC, « on entend par "discrimination" toute distinction, exclusion, restriction ou préférence ou tout autre traitement différencié reposant directement ou indirectement sur les motifs de discrimination interdits, et ayant pour but ou pour effet d'annuler ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, sur un pied d'égalité, des droits énoncés dans le Pacte ». CDESC, Observation générale n° 20 : La non-discrimination dans l'exercice des droits économiques, sociaux et culturels (art. 2, par. 2 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels), doc. ONU E/C.12/GC/20, 2 juillet 2009, para. 7.

²⁴² Entretien sur place avec Julien (dont le nom a été modifié), Princeville, 17 septembre 2023.

²⁴³ Entretien sur place avec une travailleuse québécoise, Princeville, 17 septembre 2023.

²⁴⁴ Entretien sur place avec Hélène, Ville de Québec, 18 septembre 2023.

²⁴⁵ Entretien par visioconférence avec Sylvie, 18 septembre 2023.

²⁴⁶ Hélène a ajouté que l'employeur faisait appel au personnel africain à la dernière minute pour remplacer des collègues malades et lui imposait des heures supplémentaires. Hélène et Sylvie ont toutes deux indiqué qu'elles devaient être disponibles et ne pouvaient refuser les heures supplémentaires ou les horaires fractionnés.

²⁴⁷ Photos de l'emploi du temps hebdomadaire (archives d'Amnesty International).

²⁴⁸ Les horaires fractionnés ont pesé sur leur vie de manière disproportionnée. Toutes deux ont déclaré à Amnesty qu'elles devaient rester dans les locaux de la maison de retraite entre deux services fractionnés et souvent le soir, jusqu'à ce qu'une navette passe pour reconduire le personnel jusqu'au logement fourni par l'employeur. Sylvie s'est confiée : « Comment quelqu'un peut-il travailler de 15 h à 23 h, arriver chez soi à 1 h du matin après avoir attendu la navette, et revenir après avoir dormi seulement deux heures ? J'ai envie de pleurer. »

²⁴⁹ Messages consultés par Amnesty International, conservés dans ses archives.

punir les auteurs, et les réparer par le biais de lois et de politiques efficaces, ainsi que de procédures judiciaires²⁵⁰.

Les atteintes dont sont victimes les travailleuses et travailleurs migrants aux mains des employeurs ne sont pas des cas isolés. La plupart des personnes interrogées par Amnesty International ont enduré de multiples violences à différents moments, commises par un ou plusieurs employeurs. Les atteintes aux droits humains recensées ont concerné des travailleuses et travailleurs migrants de différentes nationalités, de toutes les provinces et tous les secteurs. Les témoignages de ces personnes révèlent, avec les autres documents et informations présentés par des organisations, des universitaires et des syndicats au fil des ans, un modèle bien établi d'atteintes aux droits humains trouvant leurs racines dans une cause claire : les visas liés à un employeur dans le cadre du PTET. Les atteintes aux droits humains commises dans le cadre du PTET ne peuvent être attribuées uniquement à des employeurs sans scrupules agissant en marge de la loi. Au contraire, elles sont une conséquence prévisible des visas liés à un employeur et découlent du pouvoir que ce type de visas octroie aux employeurs. Elles sont également un résultat systémique du PTET, les visas liés à un employeur étant une composante fondamentale de ce programme.

À la lumière de la nature systémique des atteintes aux droits humains²⁵¹, Amnesty International conclut que l'exploitation au travail et les autres atteintes commises dans le cadre du PTET sont le résultat de la politique, des lois et des réglementations du Canada en matière d'immigration. Elles ne sauraient être attribuées à quelques employeurs sans scrupules ni être interprétées comme des cas isolés. Elles relèvent directement de la responsabilité du Canada, car les autorités canadiennes ont élaboré, réglementé et mis en œuvre un système de visa pour le PTET qui crée par nature un risque accru d'exploitation au travail. Dans sa forme actuelle, le PTET est indissociable de conditions d'exploitation et bafoue par conséquent l'obligation du Canada, au regard du droit international, de respecter, protéger et concrétiser le droit à des conditions de travail justes et favorables énoncé, entre autres, à l'article 7 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC).

La prévalence de ces atteintes démontre que l'État ne fait pas le nécessaire pour y remédier et protéger les travailleuses et travailleurs migrants de l'exploitation au travail ni, comme le chapitre suivant va le montrer, pour fournir des recours effectifs à ces personnes.

²⁵⁰ *Ibid.*, para. 59. Le CDESC a également déclaré que « [l']obligation de protéger signifie que les États parties doivent prévenir de façon efficace les atteintes aux droits économiques, sociaux et culturels susceptibles de se produire dans le contexte des activités des entreprises. Ils sont donc tenus d'adopter des mesures législatives, administratives, éducatives, et les autres mesures voulues, en vue d'assurer une protection efficace contre les violations des droits énoncés dans le Pacte liées aux activités des entreprises et de permettre aux victimes dont les droits ont été bafoués par des entreprises d'accéder à des recours utiles ». CDESC, Observation générale n° 24 (2017) sur les obligations des États en vertu du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels dans le contexte des activités des entreprises, doc. ONU E/C.12/GC/24, 10 août 2017.

²⁵¹ Lors d'une rencontre le 20 janvier 2024, un haut responsable du ministère de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail a reconnu les atteintes aux droits humains systémiques découlant des permis de travail liés à un employeur et a informé Amnesty International que le ministère espérait mettre en place des permis sectoriels dans le secteur agroalimentaire d'ici 2026.

3. RECOURS INEFFICACES ET INADAPTÉS

« Ici, il n’y a pas de la justice pour les immigrants. »

Bénédicte, originaire du Cameroun.

La plupart des travailleuses et travailleurs interrogés par Amnesty International n’ont pas obtenu de réparations appropriées pour les conditions de travail abusives imposées par leur employeur. Certains des travailleuses et travailleurs ont eu le sentiment de ne pas pouvoir quitter leur emploi ou dénoncer leur employeur sans s’exposer à des conséquences néfastes pour leur permis de séjour et leurs revenus. Pour les personnes ayant procédé à des signalements, déposer des plaintes liées au travail nécessitait de pouvoir rester dans le pays et engager de longues procédures, puisque des années s’écouleraient avant qu’elles ne puissent bénéficier de la moindre forme de réparation. Les réparations sont très limitées pour certaines de ces personnes, et insuffisantes, voire inexistantes, pour d’autres, car chaque atteinte fait l’objet d’une procédure distincte, ce qui empêche un traitement global de l’ensemble des atteintes aux droits humains.

Bénédicte a été agressée et harcelée sexuellement et soumise à un contrôle et à des violences psychologiques aux mains de son employeur (voir chapitre 2). Elle a déclaré à Amnesty International qu’elle n’avait jamais obtenu justice. Elle a porté plainte pour harcèlement sexuel contre son premier employeur, et quelques autres femmes qui avaient également travaillé pour ce même employeur ont déposé des plaintes similaires. Elle a reçu une certaine indemnisation, mais son employeur a seulement été condamné à une amende pour non-respect des dispositions de l’EIMT et reste libre de continuer d’employer des personnes migrantes.

Eva, une jeune femme africaine, a été violée par un collègue de travail dans le logement mixte fourni par son employeur. Elle a quitté son emploi et a demandé un permis de travail ouvert pour les travailleurs vulnérables (PTOTV - voir ci-après), mais ne l’a pas obtenu. Lorsqu’elle s’est entretenue avec Amnesty International, elle a déclaré :

« Je n’aurais pas dû me plaindre de mon agresseur, j’aurais dû cacher les bleus. J’ai tellement d’idées dans ma tête. J’aurais dû... Je n’aurais pas dû faire ça. Culpabilité de ouf. Je me suis entêtée. Comme pendant huit mois, je n’ai pas travaillé. Pendant huit mois je n’avais pas de soutien²⁵². »

Ce chapitre présente les obstacles auxquels sont confrontées les personnes employées dans le cadre du PTET pour signaler les atteintes aux droits humains, ainsi que les insuffisances des voies de recours auxquelles elles font face lorsqu’elles les dénoncent. Ces obstacles sont intrinsèquement liés aux

²⁵² Entretien par visioconférence avec Eva, 31 mars 2024.

caractéristiques fondamentales du PTET, à la manière dont les travailleuses et travailleurs sont recrutés et à d'autres facteurs pouvant exacerber la position désavantageuse dans laquelle se trouvent ces personnes et les facteurs de risques préexistants.

Si toutes les personnes employées dans le cadre du PTET se trouvent dans une situation de risque structurel du fait de leur permis de travail lié à un employeur (voir section 3.1 Obstacles structurels inhérents au PTET), plusieurs autres facteurs renforcent le risque d'exploitation au travail pour certaines personnes et accroissent les obstacles aux plaintes. Citons notamment : les différents volets du PTET (voir section 3.1 Obstacles structurels inhérents au PTAS), le secteur d'emploi (voir section 3.2 Obstacles structurels supplémentaires pour les ouvriers et ouvrières agricoles), les limites imposées au droit de se syndiquer (voir ci-après, Le droit des ouvriers et ouvrières agricoles de se syndiquer), le niveau d'éducation, les compétences linguistiques, le genre, la classe et la race (voir Section 3.3 Facteurs existant déjà avant le départ). Ces facteurs s'ajoutent, créant des vulnérabilités multiples et croisées et des obstacles empêchant les travailleuses et travailleurs d'échapper aux atteintes et de les dénoncer.

Les systèmes d'application des lois au Canada sont largement fondés sur les signalements individuels, ce qui signifie que les personnes qui ont été victimes d'atteintes aux droits humains portent la charge de prouver ces atteintes aux différentes autorités. Pour obtenir réparation, les travailleuses et travailleurs migrants sont confrontés à une séparation complexe des pouvoirs et compétences entre les autorités fédérales, provinciales et municipales.

Les systèmes de surveillance et d'obligation de rendre des comptes au Canada imposent une charge excessive aux travailleuses et travailleurs et ignorent les obstacles structurels aux plaintes. Les travailleuses et travailleurs migrants racisés occupant des postes « peu spécialisés » peuvent manquer d'accès aux informations, de relations, de ressources et de temps pour comprendre les systèmes, en raison de leur situation migratoire précaire. Il est également possible qu'ils ne parlent pas la langue. En conséquence, le système de plainte existant au Canada n'est ni accessible ni efficace pour de nombreux travailleuses et travailleurs, principalement du fait de la situation vulnérable/précaire dans laquelle ils se trouvent : les facteurs multiples et croisés de la nationalité, de la race et de l'origine ethnique, du genre, de la classe et de la situation migratoire précaire affectent leur droit de ne pas subir d'exploitation au travail au Canada et conditionnent leur capacité à porter plainte lorsque leurs droits sont bafoués.

Ces quelques dernières années, les autorités canadiennes ont adopté des mesures en vue de faciliter l'accès aux systèmes de plaintes et de réparations. Elles ont notamment octroyé un financement à des organisations afin qu'elles fournissent des informations et embauchent des personnes chargées d'apporter une assistance²⁵³ et ont créé un permis de travail d'un an pour les personnes ayant été victimes d'atteintes aux droits humains dans le cadre de leur travail ou risquant de l'être (PTOTV - voir ci-après). Cependant, la portée de ces mesures est restreinte et elles n'entraînent pas de changements structurels au PTET, ni ne modifient la nature principalement réactive, individuelle et fondée sur les plaintes du système. En conséquence, elles sont largement inadéquates et insuffisantes et ne respectent donc pas les obligations internationales du Canada.

Le droit international reconnaît le droit de demander et obtenir des recours utiles à l'article 8 de la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH), à l'article 2(3) du PIDCP et à l'article 6 de la CIEDR. Les réparations pour les atteintes au droit à des conditions de travail équitables et satisfaisantes comprennent les réparations suffisantes, la restitution, l'indemnisation, la satisfaction et les garanties de non-répétition²⁵⁴. Les personnes migrantes qui sont victimes d'atteintes aux droits humains doivent avoir accès à la justice et se voir offrir la possibilité de signaler ces atteintes et/ou de porter plainte à ce sujet, sans crainte d'être expulsées ou rapatriées, quelle que soit leur situation²⁵⁵.

Le CDESC a également déclaré : « Les travailleurs victimes d'un accident ou d'une maladie professionnels évitables doivent disposer d'un droit de recours, y compris l'accès à des mécanismes de plainte appropriés, tels que des tribunaux, pour le règlement des litiges. En particulier, les États parties doivent faire en sorte que les travailleurs victimes d'un accident ou d'une maladie, et le cas échéant, les

²⁵³ Le Programme de soutien aux travailleurs migrants a été lancé en 2022, avec un budget de 49,5 millions de dollars canadiens, CIMM, « Programme de soutien aux travailleurs migrants », 7 février 2024, <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/transparence/comites/cimm-7-fev-2024/programme-soutien-travailleurs-migrants.html>.

²⁵⁴ Comité des droits économiques, sociaux et culturels, Observation générale n° 23 (op. cit.), para. 57.

²⁵⁵ Le Comité pour la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (Comité des travailleurs migrants) a recommandé : « [...] les États mettent en place des moyens efficaces et accessibles grâce auxquels tous les travailleurs migrants puissent déposer des plaintes en cas de violations de leurs droits sans crainte de représailles au motif qu'ils sont peut-être en situation irrégulière. » Comité des travailleurs migrants, « Contribution du Comité pour la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille au Dialogue de haut niveau de l'Assemblée générale sur les migrations internationales et le développement », Doc ONU A/61/120, para. 15(f).

personnes à la charge de ces travailleurs, soient indemnisés comme il convient, notamment de leurs coûts de traitement, de la perte de leurs revenus et d'autres coûts, et puissent accéder à des services de réadaptation²⁵⁶. »

3.1 OBSTACLES STRUCTURELS INHÉRENTS AU PTET

Le PTET place les travailleuses et travailleurs migrants dans une situation que certains universitaires ont qualifiée de « vulnérabilité structurelle », car tant leurs conditions de travail que leur statut migratoire dépendent de leur employeur²⁵⁷. Les permis de travail liés à un employeur instaurent un déséquilibre de pouvoir en faveur de l'employeur, qui contrôle tant le statut migratoire que les conditions de travail des travailleuses et travailleurs migrants, ainsi que leurs soins de santé, leur logement et leur capacité à gagner de l'argent. Lorsqu'un employeur « n'est pas seulement l'employeur, mais aussi le propriétaire du logement, le moyen de se déplacer depuis un domicile rural (s'il fournit un moyen de transport pour aller faire des courses ou se rendre à un rendez-vous médical), et le seul lien avec le reste de la population, et qu'il contrôle la capacité à rester dans le pays²⁵⁸ », l'ensemble de l'existence des personnes embauchées dans le cadre du PTET dépend de leur capacité à conserver les bonnes grâces de leur employeur.

3.1.1 MENACES D'EXPULSION, REPRÉSAILLES ET CRAINTES DE REPRÉSAILLES

« Je me sentais piégé et prisonnier de mon besoin de conserver mon emploi. J'ai été contraint de supporter tous ces mauvais traitements par peur de perdre l'opportunité de continuer à travailler au Canada »

Carlos, travailleur guatémaltèque

Du fait de la menace omniprésente de perdre leur emploi et d'être expulsés (et de l'exploitation de cette peur par les employeurs), il est extrêmement difficile pour les personnes employées au titre du PTET de se plaindre des traitements abusifs dont elles sont victimes ou de leurs conditions de travail²⁵⁹. Tant les employeurs que les employé-e-s savent que les personnes embauchées dans le cadre du PTET sont facilement remplacées²⁶⁰. Ainsi, les visas liés à un employeur rendent les employé-e-s « remplaçables ». Nombre des travailleuses et travailleurs avec qui Amnesty International s'est entretenue ont déclaré que leur employeur répondait à leurs plaintes en les menaçant d'expulsion vers leur pays d'origine²⁶¹.

Henry a déclaré que son employeur lui avait dit « tu retournes au Guatemala » à plusieurs reprises. Son employeur l'a notamment réprimandé, lui a ordonné de monter dans la voiture, puis a commencé à frapper le volant de manière agressive, avant d'arrêter la voiture au milieu de la route. Quand Henry a ouvert la

²⁵⁶ Comité des droits économiques, sociaux et culturels, Observation générale n° 23 (op. cit.), para. 29.

²⁵⁷ McLaughlin et Hennebray, "Pathways to precarity: Structural Vulnerabilities and Lived Consequences in the Everyday Lives of Migrant Farmworkers in Canada", dans *Producing and Negotiating Non-Citizenship: Precarious Legal Status in Canada*, University of Toronto Press, Toronto, 2013, p. 175-194.

²⁵⁸ PEI Action Team for Migrant Workers' Rights, *Presentation to the Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology*, 14 septembre 2023, p. 1, https://sencanada.ca/Content/Sen/Committee/441/SOCI/briefs/2023-11-10_SOCI_SS-1_WORK_Brief_e.pdf

²⁵⁹ Dans un rapport du Sénat datant de 2024 sur la main-d'œuvre migrante temporaire au Canada, une témoin experte est citée, déclarant que dans « les faits, en raison de la précarité des travailleurs, lorsqu'ils font valoir leurs droits, ils sont licenciés, expulsés du pays et souvent contraints de continuer de travailler dans des conditions d'exploitation. » Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie, « Agissons maintenant : des solutions pour la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada », (op. cit.), p. 35

²⁶⁰ Les personnes employées dans le cadre du PTAS sont particulièrement faciles à remplacer, car leurs pays d'origine sont tenus de maintenir un vivier de travailleuses et travailleurs prêts à être envoyés au Canada. Un travailleur cité par Binford's a déclaré : « Si nous protestons, même si les 3 000 travailleurs postés à Leamington (Ontario) protestaient, nous serions renvoyés au Mexique. Ils peuvent le faire parce qu'il y a 3 000 autres travailleurs mexicains prêts à venir travailler au Canada. » Arthur Leigh Binford, "Assessing temporary foreign worker programs through the prism of Canada's Seasonal Agricultural Worker Program: can they be reformed or should they be eliminated?", *Dialect Anthropol* 43, 347-366 (2019), 21 mai 2019, p. 8 (op. cit.).

²⁶¹ Walter a déclaré à Amnesty International qu'il avait été menacé d'être expulsé et ne pouvait pas se plaindre (entretien sur place, Laval, 16 septembre 2023). Le premier employeur de Bénédicte a entretenu un climat de peur par lequel il la menaçait d'expulsion si elle osait se plaindre ou si elle était malade (entretien sur place, Montréal, 15 septembre 2023). L'employeur d'Hélène l'a menacée d'expulsion si elle se plaignait de ses horaires de travail (entretien sur place, Ville de Québec, 18 septembre 2023). Richard a déclaré qu'il avait été souvent menacé d'expulsion par son employeur (entretien sur place, Chatham, 25 septembre 2023).

portière de la voiture pour sortir, l'employeur a allumé le moteur et la portière s'est refermée, frappant Henry. L'employeur a verrouillé les portes de la voiture, a accéléré et a dit à Henry qu'il était inutile et qu'il repartait au Guatemala le lendemain²⁶².

Erick²⁶³, un homme guatémaltèque travaillant dans une exploitation agricole, a parlé à Amnesty International du grave harcèlement et de l'agression physique dont il a été victime aux mains de trois de ses supérieurs. L'un des supérieurs faisait régulièrement des remarques à caractère sexuel inappropriées sur l'épouse et la fille d'Erick, avec des gestes sexuels obscènes. Erick a signalé ces comportements au propriétaire de l'entreprise à trois reprises, mais le harcèlement de ses supérieurs s'est aggravé. Finalement, l'un des supérieurs lui a dit de monter dans sa voiture et a dit « tu retournes au Guatemala, on ne veut plus de toi ici ». Le frère de l'employeur a mis les bagages d'Erick dans la voiture et ils sont allés à l'aéroport. Erick ne pouvait pas sortir de la voiture, car les portes étaient verrouillées. À leur arrivée à l'aéroport, ils ont essayé de le forcer à passer la ligne d'embarquement et à enregistrer son bagage. Erick a informé la personne au guichet qu'il ne voulait pas embarquer dans l'avion. Lorsque les autorités ont été appelées, le supérieur et le frère de l'employeur ont disparu.

Plusieurs personnes ont déclaré à Amnesty International avoir été victimes de représailles après s'être plaintes à leur employeur ou à d'autres acteurs du traitement ou des conditions de travail abusifs qui leur étaient infligés ou qui étaient infligés à d'autres personnes. Ces personnes ont été menacées et harcelées par leurs employeurs ou leurs supérieurs, ont été licenciées injustement et/ou ont perdu des revenus²⁶⁴. Parfois, des employeurs sont allés jusqu'à formuler des menaces de mort²⁶⁵.

La peur de l'expulsion, de ne pas voir leur contrat ou leur visa renouvelé ou d'être exclus du programme par les agences de recrutement a souvent découragé des travailleuses et travailleurs et les a forcés à subir des conditions de travail injustes et abusives²⁶⁶. Henry a déclaré à Amnesty International :

« L'employeur a le pouvoir ici. Il décide si vous revenez [au Canada] ou pas. Si vous vous comportez bien, il se dit "il peut le supporter". Mais si vous dites quelque chose contre votre employeur, il ne vous rappellera pas. C'est la crainte qu'ont de nombreuses personnes. Elles ont peur de parler²⁶⁷. »

Carlos a évoqué sa crainte d'être inscrit sur liste noire par les agences de recrutement :

« Ma plus grande crainte est de retourner au Guatemala [avant la fin de mon contrat] à cause des agences de recrutement. Si je retourne au Guatemala sans avoir terminé mon contrat, je serai inscrit sur une liste et je ne pourrai pas retourner au Canada²⁶⁸. »

Ces craintes ne sont pas sans fondement. Plusieurs expert-e-s ont constaté que les personnes qui signalent des atteintes aux droits humains risquent d'être expulsées sommairement, sans procédure ou droit de faire appel de la décision, ce qui a des conséquences dévastatrices pour de nombreuses personnes qui s'endettent souvent pour obtenir un emploi et se rendre sur place²⁶⁹.

²⁶² Entretien sur place avec Henry, Valleyfield, 14 septembre 2023.

²⁶³ Entretien sur place avec Erick, Valleyfield, 24 septembre 2023.

²⁶⁴ Daniel a été licencié injustement par son premier employeur, après avoir dénoncé le vol de ses salaires au syndicat et à une organisation de soutien. Son employeur a changé ses horaires de travail sans lui donner suffisamment de temps pour trouver un moyen de transport jusqu'à son lieu de travail, mais a promis de lui en trouver un et d'en prendre en charge le coût. Daniel a déclaré que le chauffeur n'était pas venu le chercher à l'heure convenue deux jours de suite. Lorsqu'il est allé au travail le troisième jour, il a été informé qu'il avait été licencié. Entretien sur place, Ville de Québec, 18 septembre 2023. L'employeur de Santiago, un travailleur mexicain, lui a dit qu'il retournerait au Mexique une semaine après qu'il était intervenu dans une dispute entre un autre travailleur et un supérieur. Santiago pense que cette décision était aussi motivée par le fait qu'il avait demandé des salaires justes et la rémunération des heures supplémentaires. Entretien en visioconférence, 15 décembre 2023.

²⁶⁵ Roberto et Miguel ont déclaré que leur employeur les avait menacés physiquement à plusieurs reprises. Entretien par visioconférence avec Roberto, 19 et 22 septembre 2023, entretien par visioconférence avec Miguel, 27 octobre 2023. Felipe, un ouvrier agricole mexicain, a déclaré qu'après qu'il s'était plaint au FERME que son salaire ne lui était pas versé, son employeuse avait menacé de mettre de la mort-aux-rats dans ses repas. Entretien sur place, Montréal, 16 septembre 2023.

²⁶⁶ Martin a déclaré à Amnesty International qu'il n'avait pas voulu se plaindre après avoir eu un accident au travail, car il craignait pour le renouvellement de son contrat. Il a déclaré : « Je retourne au Guatemala dans deux mois. Si je me plains, je suis 100 % sûr de perdre mon emploi, car mon employeur ne me rappellera jamais ». Entretien sur place, Saint-Rémi, 14 septembre 2023. Anthony a déclaré à Amnesty International : « Que se passe-t-il si un employé refuse les conditions imposées par son employeur ? Il ne lui donne plus de travail l'année suivante. C'est la plus grande crainte. » Entretien sur place, Farnham, 15 septembre 2023. Miguel a également déclaré à Amnesty qu'il avait le sentiment de ne pas avoir le choix, car s'il dénonçait les agissements, il pouvait perdre son emploi et ses revenus, et il devait rembourser une dette qu'il avait contractée pour venir au Canada. Entretien par visioconférence, 27 octobre 2023.

²⁶⁷ Entretien sur place avec Henry, Valleyfield, 14 septembre 2023.

²⁶⁸ Entretien sur place avec Carlos, Montréal, 15 septembre 2023.

²⁶⁹ A. Cohen & C. S. Cajax, "A Lifeline in troubled waters: A support intervention for migrant farm workers", *International Migration*, Volume 00, pp. 1-16, 2022, et M. Ruhs, "The Price of Rights: Regulating International Labor Migration", Woodstock, Oxfordshire: Princeton University Press, 2013, p. 146.

3.1.2 OBSTACLES STRUCTURELS INHÉRENTS AU PTAS

En plus des obstacles structurels aux voies de recours auxquels sont confrontées toutes les personnes employées dans le cadre du PTET, celles employées dans le cadre du PTAS sont confrontées à des obstacles spécifiques liés aux caractéristiques du programme.

Tout d'abord, la courte durée de validité des permis de travail octroyés dans le cadre du PTAS (huit mois au maximum) limite la capacité de nombreuses travailleuses et travailleurs à chercher à exploiter des voies de recours pour les atteintes aux droits humains ou les blessures qu'ils ont subies, car ils n'ont tout simplement pas le temps d'engager des procédures de plainte ou de demander des réparations²⁷⁰.

Ensuite, la durée de validité des visas octroyés dans le cadre du PTAS entrave également l'accès aux prestations sociales, qui ne peuvent être obtenues que pendant que les personnes sont au Canada, notamment l'assurance-emploi et les soins adaptés et continus en cas d'accident ou de maladie du travail²⁷¹. En théorie, les personnes employées au titre du PTET peuvent obtenir des prestations régulières et de maladie pendant qu'elles se trouvent au Canada²⁷². Cependant, lorsqu'elles sont blessées, ces personnes n'ont bien souvent pas la possibilité d'obtenir des prestations de maladie, car lorsque leur employeur considère qu'elles ne sont plus aptes au travail, elles sont souvent expulsées rapidement²⁷³. Les personnes employées au titre du PTAS sont touchées de manière disproportionnée par l'obligation de se trouver au Canada pour obtenir des prestations sociales, du fait de la nature saisonnière de leurs contrats. Une procédure judiciaire engagée en décembre 2023 par des personnes employées au titre du PTAS a abouti à la conclusion qu'au cours des 15 dernières années, le Canada avait récolté près de 500 millions de dollars canadiens de prélèvements d'assurance-emploi sur les revenus des personnes employées au titre de ce dispositif, tout en privant ces personnes de ces prestations, en raison de la courte durée de leur visa²⁷⁴.

Enfin, en plus du déséquilibre de pouvoir en faveur de l'employeur dont toutes les personnes employées au titre du PTET font l'expérience, celles employées au titre du PTAS font également face à un déséquilibre de pouvoir en faveur des « agents de liaison », des responsables du gouvernement représentant les pays d'origine des personnes employées au titre du PTAS. Les personnes employées dans le cadre du PTAS doivent conserver les bonnes grâces de leur agent de liaison, qui joue un rôle dans l'autorisation de leur retour au Canada chaque année. Cela décourage également les travailleuses et travailleurs de s'opposer à l'exploitation et aux conditions de travail abusives²⁷⁵. Certaines personnes ont déclaré avoir pris contact avec des représentant-e-s consulaires de leur pays ou des agents de liaison pour demander de l'aide. Parmi les personnes ayant engagé cette procédure, quatre ont déclaré que leurs efforts avaient été vains et qu'elles n'avaient obtenu aucune aide efficace de leur consulat.

3.2 OBSTACLES STRUCTURELS SUPPLÉMENTAIRES POUR LES OUVRIERS ET OUVRIÈRES AGRICOLES

²⁷⁰ Les travailleuses et travailleurs avec qui Amnesty International s'est entretenue ont déclaré qu'il avait fallu plusieurs mois et années pour que leurs plaintes soient traitées et pour obtenir des réparations telles qu'elles soient. Pour davantage d'informations sur la discrimination et le manque d'accès des travailleuses et travailleurs employées dans le cadre du PTAS à l'assurance-emploi en raison de la nature de leur visa, voir « Exposé des faits », *Kevin Palmer et Andrej Peters c. le Procureur général du Canada*, (op. cit.).

²⁷¹ L'assurance-emploi est une prestation contributive destinée à aider les personnes se trouvant malgré elles dans l'incapacité de travailler, par exemple si elles sont blessées ou licenciées. Les employé-e-s contribuent à ce dispositif par des déductions sur leur salaire.

²⁷² La réglementation actuelle indique que « [I]es prestations régulières et de maladie ne peuvent généralement être perçues que pendant que les travailleurs se trouvent au Canada. Les travailleurs temporaires étrangers sont éligibles aux prestations d'assurance-emploi régulières et de maladie s'ils sont sans emploi, s'ils disposent d'un permis de travail valide et s'ils remplissent les critères, notamment celui lié au nombre d'heures de travail effectuées. » « Canadian Employment Insurance: Eligibility for Temporary Foreign Workers », https://publications.gc.ca/collections/collection_2022/edsc-esdc/HS24-40-2008-eng.pdf

²⁷³ Gabrielle a déclaré à Amnesty International qu'elle souffrait d'une douleur intense et qu'elle ne pouvait plus travailler depuis qu'elle était tombée d'un arbre au travail. Son employeur lui a réservé un vol vers la Jamaïque. Entretien sur place, Pickering, 22 septembre. Pour davantage d'information sur l'expulsion des travailleuses et travailleurs blessés, voir Aaron M. Orkin, Morgan Lay, Janet McLaughlin, Michael Schwandt et Donald Cole, « Medical repatriation of migrant farm workers in Ontario: a descriptive analysis », *CMAJ*, 17 septembre 2014, 2 (3).

²⁷⁴ « Exposé des faits », *Kevin Palmer et Andrej Peters c. le Procureur général du Canada* (op. cit.).

²⁷⁵ Certains observateurs ont constaté que les « agents de liaison » dépendent de leurs bonnes relations avec l'employeur pour maintenir leur propre situation au Canada et dans leur pays. Arthur Leigh Binford, « Assessing temporary foreign worker programs through the prism of Canada's Seasonal Agricultural Worker Program: can they be reformed or should they be eliminated? », (op. cit.), p. 9.

L'isolement, dû à l'éloignement du lieu de travail et à la dépendance vis-à-vis des employeurs pour le transport, est un facteur de risque majeur pour tous les ouvriers et ouvrières agricoles employés au titre du PTET (qu'ils relèvent du PTAS ou pas), ainsi qu'un obstacle aux plaintes²⁷⁶.

Parmi les autres facteurs contribuant à la situation désavantageuse des ouvriers et ouvrières agricoles migrants figure l'exemption de l'application des normes du travail dans le travail agricole dans certaines provinces canadiennes, ce qui est contraire aux obligations juridiques internationales du pays. En effet, des exemptions généralisées sont appliquées en Ontario, permettant aux employeurs de déroger aux normes relatives aux salaires, aux heures supplémentaires et au repos. Des exemptions limitées sont également appliquées pour les petites exploitations agricoles en Alberta, ainsi qu'au Québec, où les employeurs ne sont pas tenus de payer les heures supplémentaires aux ouvriers et ouvrières agricoles.

Les limitations du droit aux négociations collectives pour les ouvriers et ouvrières agricoles prévues par la loi en Ontario, en Alberta et au Québec sont également un facteur renforçant le risque d'atteintes aux droits humains et les obstacles aux plaintes.

LE DROIT DES OUVRIERS ET OUVRIÈRES AGRICOLES DE SE SYNDIQUER : GRAVEMENT LIMITÉ AU QUÉBEC, INTERDIT EN ONTARIO ET EN ALBERTA

Au Québec, le droit des ouvriers et ouvrières agricoles aux négociations collectives et de se syndiquer est limité. Seuls les ouvriers et ouvrières agricoles travaillant dans des exploitations ayant au moins trois employé-e-s permanents peuvent créer et adhérer à des syndicats²⁷⁷. Cette disposition a des conséquences discriminatoires pour les ouvriers et ouvrières agricoles employés dans de petites exploitations et dans des exploitations s'appuyant largement sur de la main-d'œuvre non permanente et saisonnière. Elle a également un effet discriminatoire clair pour les ouvriers et ouvrières agricoles migrants, dont le travail au titre du PTET est considéré comme temporaire.

Le Code des relations du travail de l'Alberta exclut les employé-e-s du secteur agricole et des opérations d'élevage du droit de se syndiquer et de négocier collectivement²⁷⁸.

Les ouvriers et ouvrières agricoles en Ontario ne sont pas autorisés à s'organiser et à négocier collectivement, car ils sont exclus des protections du travail prévues dans la Loi de 1995 sur les relations de travail²⁷⁹. La Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles²⁸⁰ leur permet de former une association d'employés ou d'adhérer à une telle association qui peut présenter des observations à leurs employeurs, qui devront les étudier en toute bonne foi et *au moment opportun*.

En 2009, le syndicat des Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (TUAC) a présenté une plainte à l'Organisation internationale du travail, affirmant que la Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles avait privé tous les ouvriers et ouvrières agricoles de l'Ontario du droit aux négociations collectives²⁸¹. L'OIT a conclu que le Canada avait enfreint la Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical de 1948 (n° 87), ainsi que la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998²⁸² et a validé la plainte, rappelant aux autorités que :

« tous les travailleurs, sans distinction d'aucune sorte (à la seule exception, éventuellement, du personnel des forces armées et de la police) ont le droit de se syndiquer en vertu de la convention. Par conséquent, toute législation provinciale qui s'opposerait à la pleine application de la convention en ce qui concerne la

²⁷⁶ Amnesty International a notamment constaté les risques et vulnérabilités auxquels étaient confrontés les travailleuses et travailleurs guatémaltèques du secteur agricole, dont bon nombre ne parlaient pas anglais ou français, travaillaient dans des lieux isolés et ont fait part d'un manque de soutien et d'informations de la part des représentant-e-s consulaires.

²⁷⁷ Le Code du travail du Québec évoque les « salariés ordinairement et continuellement » employés dans une exploitation agricole. Le Chapitre V.3, art. 111.27-11.32 du Code du travail présente les dispositions spéciales pour les exploitations agricoles. Les ouvriers et ouvrières agricoles couverts par ces dispositions peuvent créer et adhérer à des associations, mais celles-ci n'ont pas le droit aux négociations collectives, et par conséquent, n'ont pas le droit de grève.

²⁷⁸ Code des relations du travail, RSA 2000, c L-1

²⁷⁹ Loi de 1995 sur les relations de travail, L.O. 1995, chap. 1, annexe A.

²⁸⁰ La Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles, L.O. 2002, chap. 16, art. 1, prévoit : « La présente loi a pour objet de protéger les droits des employés agricoles tout en tenant compte des caractéristiques propres à l'agriculture, notamment son caractère saisonnier, sa vulnérabilité au temps et au climat, la nature périssable des produits agricoles et la nécessité de protéger la vie animale et végétale. »

²⁸¹ AFFAIRE No 2704 (Canada), 23 mars 2009, syndicat des Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (TUAC Canada), soutenu par le Congrès du travail du Canada et and UNI Global Union.

²⁸² OIT, *Rapport intérimaire - Rapport No. 358, Novembre 2010 (335-361)*.

liberté des travailleurs agricoles de se syndiquer ou qui limiterait cette application devrait être modifiée²⁸³. »

Malheureusement, en 2012, la Cour suprême du Canada a conclu que la Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles n'enfreignait pas la Charte canadienne des droits et libertés²⁸⁴.

Amnesty considère que tant la Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles que les dispositions du Code du travail du Québec et de l'Alberta imposent des restrictions disproportionnées et illégitimes aux droits des travailleuses et travailleurs aux négociations collectives, sont illégales au regard du droit international et constituent une violation des obligations du Canada au titre tant du PIDESC que de la Convention No. 87 de l'OIT. Les autorités doivent abroger ces législations et protéger les droits des travailleuses et travailleurs de se syndiquer.

3.3 FACTEURS EXISTANT DÉJÀ AVANT LE DÉPART

Nombre des personnes participant au PTET se trouvent déjà dans une situation désavantageuse dans leur pays d'origine. Bon nombre sont pauvres, racisées, ont eu des possibilités d'éducation formelle limitées et ne parlaient pas anglais ou français avant de partir au Canada. Certaines sont issues de groupes marginalisés, comme des populations autochtones. Ces facteurs s'associent pour exacerber les risques d'exploitation au travail et les obstacles en vue de demander et d'obtenir réparation lorsque des atteintes sont commises.

Onze personnes ont déclaré à Amnesty International avoir cherché à travailler au Canada pour surmonter des difficultés financières, échapper à des situations de pauvreté, rembourser des dettes ou échapper à des conflits ou situations abusives. Quelque 26 personnes ont évoqué la dépendance de leur famille vis-à-vis de leurs revenus pour payer pour l'éducation, le logement ou d'autres biens de première nécessité dans leur pays d'origine. Ces facteurs placent les travailleuses et travailleurs migrants dans une situation dans laquelle ils se sentent obligés de supporter les conditions abusives afin de respecter leurs engagements précédents, principalement vis-à-vis de leur famille.

Les facteurs existant déjà avant le départ associés au PTET et aux pratiques de recrutement dans le pays d'origine exacerbent la vulnérabilité des travailleuses et travailleurs. Le besoin de rembourser des emprunts liés aux coûts de recrutement affecte la capacité des travailleuses et travailleurs à échapper aux situations abusives et à se plaindre. Huit personnes ont dû contracter un emprunt pour payer les agences de recrutement²⁸⁵.

Plusieurs travailleuses et travailleurs avec qui Amnesty International s'est entretenue ne disposaient pas d'informations correctes et suffisantes quant aux conditions de leur emploi au Canada avant de partir. Quelque 19 personnes ont déclaré avoir reçu une description erronée de l'emploi pour lequel elles étaient recrutées. Dans certains cas, concernant particulièrement des travailleuses et travailleurs guatémaltèques et caribéens, des personnes ont indiqué avoir reçu très peu d'informations sur le travail qu'elles allaient faire et les conditions de travail. Certaines personnes ont déclaré ne pas avoir obtenu d'exemplaire de leur contrat avant le départ, et quelques-unes ont déclaré avoir obtenu le contrat à l'aéroport²⁸⁶.

La barrière de la langue et le manque d'informations avant le départ des travailleuses et travailleurs pour le Canada et une fois arrivés ont été évoqués à plusieurs reprises. Sept personnes ont indiqué avoir reçu leur contrat dans une langue qu'elles ne comprenaient pas. Walter a déclaré qu'on lui avait demandé de signer de nombreux documents qu'il ne comprenait pas la veille de son départ : « ils ont apporté une espèce de brochure qu'on doit signer, sans savoir qu'on signe en réalité son arrêt de mort²⁸⁷. »

²⁸³ OIT, Observation (CEACR) - adoptée 2011, publiée 101^{ème} session CIT (2012).

²⁸⁴ *Ontario (Procureur général) c. Fraser*, 2011 CSC 20 (CanLII), [2011] 2 RCS.

²⁸⁵ Walter a déclaré à Amnesty International que pour s'inscrire au programme, il avait contracté une dette de 5 000 dollars canadiens, et Stacey a quant à elle une dette de 8 000 dollars. Eva a dû demander un emprunt à la banque. Entretien sur place avec Walter, Laval, 16 septembre 2023, sur place avec Stacey, Montréal, 15 septembre 2023, et par visioconférence avec Eva, 31 janvier 2024. Hilda a dû emprunter de l'argent pour verser 6 500 dollars canadiens à l'agence de recrutement. Entretien sur place, Leamington, 24 septembre 2023.

²⁸⁶ Henry a déclaré à Amnesty International qu'il avait reçu son contrat de travail à l'aéroport. Entretien sur place, Valleyfield, 14 septembre 2023.

²⁸⁷ Entretien sur place avec Walter, Laval, 16 septembre 2023.

La barrière de la langue et le manque d'informations affectent également la capacité des travailleuses et travailleurs à accéder aux systèmes de plainte et à les comprendre une fois au Canada. Parmi les facteurs permettant d'améliorer l'accès aux informations nécessaires pour comprendre le système figurent le fait d'occuper des emplois « plus spécialisés », le fait de travailler dans des secteurs syndiqués et le fait de parler anglais ou français.

Rudy, un homme guatémaltèque travaillant dans le secteur agroalimentaire, a travaillé de très longues heures et a développé des raideurs dans les mains en raison du travail mécanique répétitif qu'il devait faire tous les jours²⁸⁸. Il a consulté plusieurs médecins, accompagné par des représentant-e-s de l'entreprise, mais ni l'entreprise ni les médecins qu'il a consultés ne l'ont informé que sa pathologie était liée à son travail. En conséquence, Rudy n'a pas pu demander que sa pathologie soit reconnue comme maladie du travail avant d'obtenir de l'aide d'une organisation²⁸⁹.

3.4 APPLICATION DES LOIS, MÉCANISMES DE TRAITEMENT DES PLAINTES ET RECOURS

« Les plaintes et la justice demandent du temps. Mais certains travailleuses et travailleurs ne peuvent pas se permettre une procédure judiciaire. Ils ne peuvent tout simplement pas rester au Canada ou n'ont pas le temps. »

Viviana – assistante sociale à CIW

Les mécanismes canadiens chargés de l'application des lois liées au travail, à la santé et à la sécurité, de la protection et des recours pour les travailleuses et travailleurs migrants employés au titre du PTET sont largement insuffisants.

Tout d'abord, le système canadien d'application des lois relatives au travail est principalement réactif, ce qui signifie que son fonctionnement repose largement sur les travailleuses et travailleurs qui doivent porter plainte et prouver à différentes instances qu'ils ont été victimes d'atteintes²⁹⁰. Pour les raisons expliquées précédemment dans ce chapitre, un système fondé principalement sur les plaintes individuelles est profondément insuffisant pour protéger les travailleuses et travailleurs migrants occupant des postes précaires et dont la situation migratoire est précaire.

Deuxièmement, le système est caractérisé par un cadre réglementaire et une répartition des pouvoirs complexes. L'application de la plupart des lois relatives au travail, à la santé et à la sécurité et des lois de lutte contre la discrimination relève de la compétence d'organes provinciaux. Le gouvernement fédéral, responsable du PTET et donc de la politique liant les travailleuses et travailleurs à un employeur et permettant les atteintes aux droits humains, dispose de pouvoirs limités en ce qui concerne l'application des protections liées au travail, à moins que celles-ci soient intégrées aux conditions d'embauche de travailleuses et travailleurs migrants.

Ce système a également entraîné une compartimentation de multiples atteintes, ce qui empêche, dans de nombreux cas, d'évaluer les liens entre ces atteintes et la manière dont elles s'associent pour causer du tort à des personnes qui sont désavantagées de multiples manières, notamment du fait de leur situation financière, de leur situation migratoire, de leur race et de leur genre²⁹¹.

Dans le meilleur des cas, le système peut fournir certaines voies de recours (souvent inadaptées) aux personnes osant se plaindre, sans garantie que les atteintes aux droits humains ne se reproduiront pas. Dans le pire des cas, non seulement il ne permet pas de démanteler les structures de pouvoir qui

²⁸⁸ Rudy a déclaré à Amnesty qu'il devait travailler 60 à 70 heures par semaine, souvent également le samedi et parfois même le dimanche, et qu'il ne pouvait pas refuser les heures supplémentaires. Il a déclaré qu'une fois, pendant la pandémie de COVID-19, l'entreprise avait obligé les employé-e-s à travailler sept jours par semaine pendant trois semaines, sous peine de licenciement. Entretien sur place avec Rudy, St-Hyacinthe, 17 septembre 2023.

²⁸⁹ Bien que Rudy ait présenté sa plainte après la date limite, le Tribunal administratif du travail (TAT) l'a acceptée, en raison des difficultés liées à la langue. Tribunal administratif du travail, (Division de la santé et de la sécurité du travail), dossier 1246728-62B-2110, Saint-Hyacinthe, 6 décembre 2022.

²⁹⁰ Sarah Marsden, Eric Tucker et Leah F. Vosko, "Flawed by Design?: A Case Study of Federal Enforcement of Migrant Workers' Labour Rights in Canada", *Canadian Labour and Employment Law Journal* 23:1, 2021, p 71-102.

²⁹¹ Shreya Atrey et Peter Dunne, ed. *Intersectionality and Human Rights Law*. Oxford: Hart Publishing, 2020.

permettent et perpétuent ces atteintes aux droits humains, mais en plus il prive les travailleuses et travailleurs de recours utiles.

Quelque 21 personnes avec qui Amnesty International s'est entretenue ont déposé des plaintes liées au travail, toutes avec l'aide et le soutien d'organisations, et une avec l'aide de son consulat. Pour certaines, porter plainte a pris des mois, voire des années. En raison des atteintes multiples et de leur situation désavantageuse, de l'épuisement et du manque de temps, certaines personnes ont cherché en priorité à récupérer une partie de leurs salaires ou à obtenir une certaine indemnisation financière, plutôt que de chercher à obtenir gain de cause pour d'autres plaintes²⁹². Dans au moins 14 cas, il semble que les signalements et les plaintes, contre l'employeur, une agence de recrutement ou les autorités, aient entraîné des représailles, notamment le non-renouvellement du contrat, un licenciement injuste et des tentatives d'expulsion.

Dans certains cas, il serait beaucoup trop long d'obtenir la moindre réparation.

MÉCANISMES FÉDÉRAUX ET PROVINCIAUX DE TRAITEMENT DES PLAINTES

Plusieurs mécanismes de traitement des plaintes existent à l'échelle fédérale et provinciale pour permettre aux travailleuses et travailleurs migrants de signaler des atteintes aux droits humains, mais ceux-ci sont répartis entre plusieurs juridictions et zones.

À l'échelle fédérale, les personnes employées au titre du PTET peuvent signaler les atteintes à EDSC par une ligne de signalement confidentielle, en remplissant un rapport en ligne, par courriel ou sur place dans un bureau de Service Canada. Les tiers peuvent également signaler les atteintes à EDSC²⁹³. Cependant, les inspecteurs et inspectrices d'EDSC ne sont pas habilités à conclure à des violations des lois relatives au travail : tout ce qu'ils peuvent faire c'est évaluer si l'employeur respecte les dispositions de l'EIMT ou du contrat du PTAS (voir la section 3.4.2. Inspections du travail).

Si un employeur ne respecte la législation relative au travail (heures supplémentaires, salaire minimum, repos et congés), les réglementations en matière de santé et de sécurité, ou les normes relatives au logement, les personnes occupant un emploi dont la réglementation dépend de la province peuvent porter plainte auprès d'un organisme provincial.

Au Québec, les travailleuses et travailleurs migrants et les organisations non lucratives œuvrant en faveur des travailleuses et travailleurs migrants peuvent présenter une plainte pour maladie du travail ou une plainte liée au travail à la CNESST²⁹⁴. Les plaintes pour harcèlement sexuel et psychologique et pour pratiques interdites sont examinées par le Tribunal administratif du travail (TAT), si la médiation échoue. La CNESST transfère les plaintes pour discrimination à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

En Ontario, les travailleuses et travailleurs migrants employés au titre du PTET peuvent porter plainte auprès du ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences pour des violations de la Loi de 2000 sur les normes d'emploi (ESA²⁹⁵) et de la Loi de 2009 sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi²⁹⁶. Les plaintes pour discrimination sont étudiées par le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario. Les plaintes liées à la santé et la sécurité sont gérées par la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail.

²⁹² Comme l'a déclaré une personne : « J'avais dans un premier temps opté pour la médiation, car la personne en charge de la médiation pouvait obtenir un accord sur le paiement plus rapidement. Si je vais au tribunal, cela peut prendre deux ou trois ans. » Entretien par visioconférence avec Miguel, 27 octobre 2023.

EDSC, « Comment signaler un abus des travailleurs étrangers temporaires », <https://www.canada.ca/fr/employment-social-development/services/foreign-workers/report-abuse.html> (consulté le 26 novembre).

²⁹⁴ Les travailleuses et travailleurs disposent d'un an pour porter plainte pour non-versement des salaires, de deux ans pour porter plainte pour harcèlement sexuel ou psychologique et de 45 jours pour porter plainte s'ils ont été licenciés injustement, s'ils ont été victimes de discrimination ou s'ils ont subi des représailles. Ces plaintes sont examinées et étudiées par la CNESST.

²⁹⁵ Loi de 2000 sur les normes d'emploi, L.O. 2000, chap. 41. Cela comprend les plaintes liées aux salaires, aux congés, aux indemnités et au repos.

²⁹⁶ Loi de 2009 sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi, L.O. 2009. La loi interdit aux recruteurs et aux employeurs d'imposer des frais de recrutement ou des déductions injustes, de conserver les documents, de se livrer à des représailles et des actes d'intimidation.

3.4.1 AIDE TEMPORAIRE : LE PERMIS DE TRAVAIL OUVERT POUR LES TRAVAILLEURS VULNÉRABLES (PTOTV)

Les travailleuses et travailleurs migrants disposant de permis de travail liés à un employeur et qui sont victimes d'atteintes ou risquent de l'être peuvent demander un permis de travail ouvert aux autorités fédérales²⁹⁷. Le permis de travail ouvert pour les travailleurs vulnérables (PTOTV) n'est pas lié à un employeur et a une validité d'un an, après quoi les travailleuses et travailleurs doivent obtenir un nouveau permis de travail pour continuer de travailler au Canada.

D'après les informations officielles fournies par le gouvernement, entre janvier 2019 et mai 2023, les autorités ont reçu 6 248 demandes de PTOTV, dont 458 au Québec et le reste d'autres provinces ou de lieux non précisés²⁹⁸. Au cours de la même période, 126 demandes ont été acceptées au Québec et 310 ont été refusées, et le nombre total de PTOTV octroyés dans d'autres provinces et dans des lieux non précisés était de 3 207²⁹⁹. Le nombre total de demandes rejetées dans d'autres provinces canadiennes et dans des lieux non précisés était de 2 301³⁰⁰. Entre mai 2019 et mai 2021, les postes les plus occupés par des personnes bénéficiant d'un PTOTV étaient des postes de chauffeur-e routier-ère, d'ouvriers/ouvrières agricoles, de garde d'enfants à domicile, d'ouvrier/ouvrière de pépinière ou de serre³⁰¹.

Vingt personnes avec qui Amnesty International s'est entretenue ont obtenu un PTOTV³⁰². Ces personnes ont déclaré à Amnesty international qu'il leur avait fallu deux à trois mois pour l'obtenir.

Les permis de travail ouverts n'offrent toutefois pas de réparations pour les atteintes commises par le passé et ne protègent pas les travailleuses et travailleurs de futures atteintes. Si le PTOTV a permis à certains travailleuses et travailleurs migrants d'échapper à des employeurs aux pratiques abusives, le dispositif présente des limites considérables et ne saurait être considéré comme une solution aux risques systémiques auxquels sont confrontés les travailleuses et travailleurs migrants dont les visas sont liés à un employeur³⁰³. En réalité, sa seule existence met davantage en lumière l'ampleur des atteintes aux droits humains dont sont victimes les travailleuses et travailleurs migrants.

Tout d'abord, les personnes employées au titre du PTET sont confrontées aux mêmes obstacles structurels dans leurs demandes de PTOTV que dans leurs procédures en vue d'obtenir d'autres recours (voir ci-dessus).

Ensuite, ces personnes ne peuvent faire une demande de PTOTV que pendant que leur permis de travail est en cours de validité. Si les travailleuses et travailleurs peuvent en faire la demande après avoir quitté un emploi aux conditions abusives, le fait de quitter un emploi sans garantie que les autorités accorderont un PTOTV crée également des risques, les travailleuses et travailleurs se retrouvant alors sans revenu ou soutien. Pour certaines personnes, quitter leur emploi entraîne également la perte de leur logement.

Enfin, à la fin de la durée de validité d'un an du PTOTV, les personnes souhaitant continuer de travailler au Canada doivent obtenir un nouveau permis de travail et, outre la possibilité d'obtenir un permis de travail lié à un autre employeur, les solutions qui s'offrent alors à elles sont limitées, ce qui les expose donc à de nouveaux risques d'atteintes aux droits humains. Les employeurs et recruteurs peuvent exploiter le fait que les travailleuses et travailleurs ont besoin d'un nouveau permis lié à un employeur et leur demander des

Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés (SOR/2002-227), art. 207.

²⁹⁸ IRCC, Demandes de PTOTV (y compris les demandes de renouvellement) reçues entre janvier 2019 et mai 2023, ventilées par année, mois, et province/territoire de destination. Pièce figurant dans les archives d'Amnesty International.

²⁹⁹ Gouvernement du Canada, Demandes de PTOTV (y compris les demandes de renouvellement) traitées entre janvier 2019 et mai 2023, ventilées par année, mois, et province/territoire de destination (op. cit.).

³⁰⁰ Gouvernement du Canada, Demandes de PTOTV (y compris les demandes de renouvellement) traitées entre janvier 2019 et mai 2023, ventilées par année, mois, et province/territoire de destination (op. cit.).

³⁰¹ IRCC, Nombre de demandes d'octroi et de renouvellement de PTOTV (code d'exemption A72) reçues et traitées entre le 1^{er} juin 2019 (date de début du programme) et le 31 janvier 2021, par type de demande, classification nationale des professions (CNP) associée au permis de travail en cours de validité au moment de la réception de la demande A72, Québec ou autre province de destination et décision finale. Pièce figurant dans les archives d'Amnesty International.

³⁰² Sur les 24 personnes en ayant fait la demande, quatre ont vu leur demande rejetée. Rudy n'a par exemple pas été considéré comme « vulnérable », en dépit des tentatives de son entreprise de dissimuler le fait que son invalidité professionnelle était le résultat de son travail. Le cas de Rudy est présenté précédemment (voir section 3.3).

³⁰³ Eugénie Depatie-Pelletier, Hannah Deegan, et Katherine Berze, « Band-Aid on a Bullet Wound—Canada's Open Work Permit for Vulnerable Workers Policy », dans *Laws* 11(3), 36, 20 avril 2022, <https://www.mdpi.com/2075-471X/11/3/36>; Danièle Bélanger, Véronique Tessier, Amanda Aziz et. al., « Sortie de secours ou cul-de-sac? Une analyse des impacts du permis de travail ouvert pour les travailleurs vulnérables au Canada », novembre 2024, <https://dynamiques-migratoires.chaire.ulaval.ca/wp-content/uploads/2024/11/FR-Sortie-de-secours-ou-cul-de-sac-Numerique-web.pdf>

sommes exorbitantes pour les embaucher. Ainsi, bien souvent, le cycle d'atteintes se poursuit, même une fois que les personnes ont obtenu un permis ouvert (voir encadré).

DES VIOLENCES SANS FIN : LE CAS DE STACEY

« C'est assez traumatisant de revenir à un permis lié à un employeur. »

Stacey, une infirmière apprentie camerounaise qui a travaillé dans une exploitation agricole entre décembre 2019 et février 2021, a quitté son emploi après avoir été victime de tout un éventail de pratiques abusives aux mains de son employeur, qui lui a notamment imposé de s'acquitter de tâches qui n'étaient pas prévues par son contrat de travail, a exercé un contrôle et a interféré dans sa vie privée, lui a imposé des conditions de travail dangereuses et l'a soumise à des manœuvres de harcèlement psychologique et des menaces d'expulsion (voir aussi 2.4 et 2.8). En mars 2021, les autorités lui ont octroyé un PTOTV. Bien que titulaire d'un permis ouvert, elle a été victime d'actes abusifs de la part de ses deux employeurs suivants, qui ont profité de son besoin d'obtenir un autre permis de travail lié à un employeur pour continuer de travailler au Canada.

Quelques mois avant la date à laquelle son permis ouvert devait expirer, Stacey a demandé à son employeur la possibilité de demander un permis fermé afin de pouvoir continuer de travailler au Canada. Lorsque son employeur lui a demandé de lui verser 5 000 dollars canadiens pour s'occuper de son permis de travail, ce qui est illégal au titre de la législation en vigueur, elle a quitté son emploi.

Stacey a trouvé un troisième emploi en tant qu'aide-soignante pour un homme âgé dans un logement privé. Elle a déclaré à Amnesty International : « Cet employeur cherchait quelqu'un de vulnérable [...], il considérait que, comme je n'étais pas résidente permanente, j'avais réellement besoin de ce travail et que je serais forcée d'accepter tout ce qui serait fait ou dit. » Stacey a déclaré avoir subi des atteintes pendant sept mois, notamment la non-rémunération des heures supplémentaires, un contrôle, des atteintes à la vie privée et un harcèlement et une agression sexuels. Pourtant, elle s'est sentie obligée de garder cet emploi, car son employeur avait promis de faire en sorte qu'elle obtienne un nouveau permis de travail. Lorsqu'elle a réalisé que son employeur lui avait menti à propos du permis de travail, elle a décidé de partir.

3.4.2 DES INSPECTIONS DU TRAVAIL INADAPTÉES

Des inspections du travail efficaces, proactives et ciblées peuvent décourager les pratiques abusives, protéger les travailleuses et travailleurs migrants et contribuer à faire appliquer la législation en matière de travail, de santé et de sécurité. Cependant, des organisations et universitaires s'accordent à dire qu'au Canada, le système d'inspections du travail censé protéger les travailleuses et travailleurs migrants est largement insuffisant à cette fin.

Le système d'inspections canadien est compartimenté, de la même manière que la répartition des pouvoirs, entre le niveau fédéral et provincial. Les inspections relevant de la responsabilité des provinces visent à mettre en application les législations en matière de travail, de santé et de sécurité. Celles relevant de la responsabilité fédérale visent à contribuer à l'application des lois relatives à l'immigration³⁰⁴. Si EDSC peut évaluer si l'employeur respecte les dispositions de l'EIMT ou du contrat PTAS, l'organisme ne peut toutefois pas présenter de conclusions liées à des violations des lois en matière d'emploi³⁰⁵.

³⁰⁴ Les employeurs ne respectant pas les conditions d'emploi sont passibles d'une amende et d'exclusion du PTET. Les employeurs qui ont été sanctionnés sont inscrits sur une liste en ligne, présentant les détails des infractions, la sanction, le statut de paiement de l'amende et d'éligibilité actuelle à l'embauche de personnes dans le cadre du PTET. IRCC, « Employeurs jugés non conformes », <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/employeurs-non-conformes.html> (consulté le 26 novembre).

³⁰⁵ L'EDSC peut examiner les plaintes liées à des menaces verbales ou physiques, à des actes de harcèlement, à la limitation des déplacements des travailleuses et travailleurs aux trajets reliant leur lieu de travail et leur logement, à la rétention de passeports par les employeurs, aux paiements non conformes au salaire convenu, aux congés ou aux questions liées aux personnes employées pour des fonctions différentes de celles décrites dans l'EIMT. EDSC, « Comment signaler un abus des travailleurs étrangers temporaires », <https://www.canada.ca/fr/employment-social-developpement/services/foreign-workers/report-abuse.html> (consulté le 26 novembre). Les personnes chargées des inspections peuvent uniquement vérifier si l'autorité provinciale est arrivée à cette conclusion. En ce sens, les inspections fédérales dépendent ou se fondent sur l'efficacité des inspections provinciales pour identifier des violations. Et même dans ces cas, les personnes responsables de l'inspection ne peuvent pas émettre d'avis de non-conformité.

Ainsi, paradoxalement, bien que les autorités fédérales aient bâti et mis en place des structures instaurant une vulnérabilité pour les travailleuses et travailleurs migrants (principalement les visas liés à un employeur dans le cadre du PTET), elles se sont globalement exonérées de toute responsabilité quant à la gestion des infractions au droit du travail et des atteintes aux droits humains³⁰⁶, qui sont principalement identifiées et sanctionnées par les autorités provinciales.

Au Québec, en revanche, la CNESST recueille quelques données ventilées. La CNESST a reçu 1 026 plaintes de travailleuses et travailleurs étrangers temporaires (31 % de femmes et 69 % d'hommes). Sur cet ensemble, 169 avaient été déposées par des migrant-e-s travaillant dans le secteur de l'agriculture, de la pêche et de la chasse, et 70 dans le secteur du soin et de la santé.³⁰⁷ La CNESST a mené 300 inspections en 2023, dont 108 dans le secteur agricole. Sur l'ensemble de ces inspections, 46 avaient été décidées à la suite du dépôt d'une plainte, et 254 avaient été menées de manière proactive par la CNESST. La CNESST a constaté 111 infractions aux normes relatives au travail³⁰⁸.

Entre le 1er avril 2023 et le 31 mars 2024, le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Renforcement des compétences de l'Ontario a procédé à 1 025 inspections, a étudié 10 515 plaintes et a poursuivi 92 employeurs pour non-respect de la législation en matière d'emploi³⁰⁹. Cependant, les données publiques disponibles ne sont pas ventilées en fonction de la participation ou non au PTET ou de la nationalité de la personne ayant présenté la plainte. Les autorités de l'Ontario ont déclaré à Amnesty International que si les inspections de santé et de sécurité étaient généralement inopinées, les inspections du travail ne l'étaient pas, car les personnes responsables de l'inspection ont besoin que les employeurs leur fournissent des documents (contrats, fiches de paie) afin d'identifier les infractions à la législation et aux normes relatives au travail³¹⁰. Elles ont également précisé qu'elles ne recueillaient pas de données démographiques (nationalité, origine ethnique, statut ou participation au PTET) sur les personnes portant plainte. Elles ont expliqué que cette démarche visait à faciliter l'accès aux systèmes de plainte, car elles considèrent que le fait de recueillir de telles informations pouvait empêcher les personnes de présenter des plaintes, de peur que ces informations soient transmises aux autorités fédérales.

D'après les autorités fédérales, entre le 1er avril 2023 et le 31 mars 2024, EDSC a procédé à 2 122 inspections dans le cadre du PTET et a constaté que 94 % des employeurs respectaient les dispositions applicables. En outre, l'équivalent de 2,1 millions de dollars de sanctions administratives pécuniaires ont été prononcées contre des employeurs identifiés comme non conformes pour violation des règles du programme, et 12 employeurs ont été exclus du PTET³¹¹. Sur un total de 8 426 signalements étudiés par EDSC, 57 % ont débouché sur une inspection³¹². Entre 2023 et 2024 seulement 9 % des inspections ont été inopinées, et 69 % ont été menées de manière numérique³¹³.

Un rapport de 2021 de la vérificatrice générale du Canada a mis en lumière de graves insuffisances dans le système fédéral d'inspections du travail. La vérificatrice générale a conclu que les inspections étaient incomplètes, que la qualité des éléments de preuve était insuffisante et qu'EDSC ne répondait pas aux préoccupations de longue date quant aux logements des travailleuses et travailleurs³¹⁴. De la même manière, des universitaires ont constaté un manque considérable de surveillance du PTAS/PTET par le

³⁰⁶ Eric Tucker, Sarah Marsden et Leah Vosko, "Federal Enforcement of Migrant Workers' Labour Rights in Canada: A Research Report", 15 May 2020.

³⁰⁷ Parmi les plaintes déposées par des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires, 307 étaient d'ordre pécuniaire (salaires impayés), 267 signalaient des faits de harcèlement sexuel ou psychologique et 177 concernaient des renvois non motivés.

³⁰⁸ Informations reçues de la CNESST le 14 novembre 2024. Pièce figurant dans les archives d'Amnesty International. Le document de la CNESST intitulé « Programmation des interventions 2023 », identifie les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires comme un groupe affecté par des vulnérabilités et des facteurs de risques cumulatifs qui augmentent la probabilité de subir un accident du travail.

³⁰⁹ Gouvernement de l'Ontario, « Statistiques sur l'application des normes d'emploi », <https://www.ontario.ca/fr/document/votre-guide-de-la-loi-sur-les-normes-demploi-0/statistiques-sur-lapplication-des-normes-demploi>, (consulté le 28 novembre).

³¹⁰ Réunion avec des représentant-e-s du ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Renforcement des compétences de l'Ontario, 21 novembre 2024.

³¹¹ EDSC, « Le gouvernement du Canada continue de prendre des mesures pour protéger les travailleurs étrangers temporaires : hausse de 36 % des sanctions imposées aux employeurs non conformes », 26 juin 2024, <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2024/06/le-gouvernement-du-canada-continue-de-prendre-des-mesures-pour-protoger-les-travailleurs-etrangers-temporaires--hausse-de-36--des-sanctions-imposee.html>.

³¹² EDSC, « Programme des travailleurs étrangers temporaires Régime de conformité », 26 juin 2024, <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2024/06/programme-des-travailleurs-etrangers-temporaires-regime-de-conformite.html>

³¹³ Rapporteur spécial sur les formes contemporaines d'esclavage, y compris leurs causes et leurs conséquences, Visite au Canada, 22 juillet 2024, doc. ONU A/HRC/57/46/Add.1, para 35.

³¹⁴ Vérificatrice générale du Canada au Parlement du Canada, « La santé et la sécurité des travailleurs agricoles étrangers temporaires pendant la COVID-19 », (op. cit.).

gouvernement et une absence d'inspections efficaces des lieux de travail³¹⁵. Certaines études ont révélé des préoccupations similaires quant aux inspections des autorités provinciales en Ontario³¹⁶.

Quatre travailleuses et travailleurs migrants avec qui Amnesty International s'est entretenue ont déclaré que des inspections du travail avaient été menées sur leur lieu de travail. Dans deux cas, les personnes ont indiqué qu'une personne responsable de l'inspection avait visité les lieux mais n'avait pas parlé aux employé-e-s. Dans certains cas, les travailleuses et travailleurs ont indiqué que leurs employeurs leur avaient dit de mentir aux inspecteurs-trices. Cela reflète les préoccupations d'organisations de la société civile recueillies par Amnesty International³¹⁷.

³¹⁵ A. Cohen & C. S. Cajax, "A Lifeline in troubled waters: A support intervention for migrant farm workers", Eric Tucker, Sarah Marsden et Leah Vosko, "Federal Enforcement of Migrant Workers' Labour Rights in Canada", (op. cit.).

³¹⁶ Leah F. Vosko, Eric Tucker & Rebecca Casey. "Enforcing Employment Standards for Temporary Migrant Agricultural Workers in Ontario, Canada: Exposing Underexplored Layers of Vulnerability". *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 35, no. 2, 2019, p. 227-254.

³¹⁷ Des organisations et expert-e-s ont déclaré à Amnesty que les inspections ne sont pas proactives, mais généralement déclenchées à la suite d'une plainte, qu'elles sont souvent annoncées, de sorte que l'employeur a le temps de préparer les employé-e-s et de dissimuler toute preuve d'infraction, et qu'elles n'entraînent pas de mise en conformité ou de sanctions, faute de lien ou de coordination entre les autorités fédérales et provinciales. Groupes de travail organisés par Amnesty International avec des représentant-e-s d'organisations, des syndicats et des universitaires des provinces du Québec, de l'Ontario, de l'Alberta, de la Colombie-Britannique, du Nouveau-Brunswick, de la Nouvelle-Écosse et de l'Île-du-Prince-Édouard entre avril et mai 2023.

LE CAS DE WALTER

« Je l'ai presque payé de ma vie. Mon permis de travail et mon travail m'ont presque tué... Si on n'obéissait pas, on était expulsé. »

Walter³¹⁸ et une dizaine d'autres travailleurs guatémaltèques attendent d'obtenir réparation depuis 2016. Ils ont été victimes de pratiques abusives dans le cadre de leur travail d'attrapeurs de poulets et ont été trompés par l'agence de placement au Québec, qui leur avait promis de nouveaux permis de travail et leur a imposé des formes extrêmes d'exploitation.

Walter est arrivé au Canada avec un visa de deux ans liés à un employeur dans le cadre du volet agricole du PTET. Lui et d'autres personnes travaillaient environ 15 heures par jour, cinq jours par semaine. Les emplois du temps imprévisibles et les longs horaires les empêchaient de dormir ou de se reposer. Il a été forcé à travailler le plus vite possible par ses supérieurs, qui menaçaient régulièrement les employés d'emprisonnement et d'expulsion s'ils n'étaient pas assez rapides ou s'ils blessaient des poulets. Les employés n'étaient pas autorisés à manger, boire ou prendre une pause, sauf pendant le transport³¹⁹.

Walter était extrêmement sous-payé : la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse estime que l'ancien employeur de Walter lui doit plus de 8 000 dollars canadiens en salaires et déductions³²⁰. Walter a également déclaré qu'il travaillait dans des conditions dangereuses. L'employeur ne fournissait aucun équipement de protection aux employés. Il se brûlait les mains et se faisait mal au dos en attrapant les poulets. Il était exposé quotidiennement à de l'ammoniac et ne pouvait parfois pas respirer à cause de ce qu'il a qualifié de « fumée blanche ». Il avait parfois des saignements de nez, a craché du sang et avait des maux de tête.

Compte tenu des conditions de travail insupportables que subissait Walter, il n'a pas été difficile pour le propriétaire d'une agence de placement illégale/non autorisée³²¹ de lui faire croire qu'il pouvait l'aider à changer de travail en toute légalité. Pendant un an, Walter a vécu dans la cave du propriétaire de l'agence de placement, sans chauffage et avec interdiction d'utiliser l'eau chaude. Le propriétaire de l'agence de placement lui imposait un contrôle strict, lui interdisant d'acheter de la nourriture ou de quitter le logement, et a considérablement limité sa capacité à parler à d'autres personnes, même au téléphone. Une dizaine d'autres travailleurs guatémaltèques sont arrivés après lui, arnaqués de la même manière.

Le propriétaire de l'agence de placement a sous-traité la main-d'œuvre de ces personnes à plusieurs exploitations agricoles et entreprises. Walter a travaillé dans une exploitation de canneberge pendant deux mois, puis pour une autre entreprise. L'agence de placement payait les travailleurs 300 dollars canadiens par semaine, peu importe les horaires de travail, évoquant des déductions destinées au remboursement d'une dette envers un « avocat spécialiste de l'immigration » qui allait leur obtenir des permis de travail³²².

Walter a été exploité et soumis à des violences psychologiques par le propriétaire de l'agence de placement pendant un an. Lorsque la police a effectué une descente sur le domicile du propriétaire de l'agence, les autorités canadiennes ont arrêté Walter et les autres travailleurs et les ont placés en détention dans des centres des services de l'immigration, pour infraction aux dispositions de leur permis de travail. Walter a passé 26 jours en détention, alors qu'il avait été victime d'une grave exploitation.

En 2018, Walter a contracté une grave maladie potentiellement mortelle en raison de laquelle il a passé plusieurs mois en soins intensifs, avec peu de chances de survie. Il pense que cette maladie est due aux conditions de vie et de travail insalubres et abusives, au stress et aux difficultés auxquels il a été exposé pendant deux ans.

Les plaintes présentées par Walter n'ont jusque-là pas permis de lui offrir des réparations suffisantes pour ces atteintes aux droits humains. En 2019, le Tribunal administratif du travail de Québec a conclu que lui et les autres travailleurs guatémaltèques avaient été victimes d'un harcèlement discriminatoire aux mains de l'agence de placement. Le tribunal a reconnu la vulnérabilité structurelle créée par le PTET et la nature discriminatoire des atteintes aux droits humains dont Walter et d'autres travailleuses et travailleurs ont été victimes³²³. Pourtant, la portée de l'affaire a été limitée à l'agence de placement, dont le propriétaire a fait faillite, empêchant tout paiement d'indemnités. De plus, trois autres Guatémaltèques n'ont pas pu continuer les poursuites, les autorités canadiennes les ayant expulsés.

L'affaire de Walter est toujours en instance devant la Cour supérieure du Québec, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse ayant présenté une communication en septembre 2022. Walter a obtenu la résidence permanente en 2023. Au moment de l'entretien avec Amnesty International, il n'avait pas vu sa famille depuis neuf ans.

³¹⁸ Entretien sur place avec Walter, Laval, 16 septembre 2023.

³¹⁹ Commission des Droits de la Personne et des Droits de la Jeunesse de Québec, Demande présentée à la Cour Supérieure, 30 septembre 2022, pièce figurant dans les archives d'Amnesty International.

³²⁰ Commission des Droits de la Personne et des Droits de la Jeunesse de Québec, Demande présentée à la Cour Supérieure, (op. cit.).

³²¹ Décision du Tribunal administratif du travail, *Prado Paredes et Entreprise de placement Les Progrès inc.* 18 octobre 2019, 2019 QCTAT 4593.

³²² Le propriétaire de l'agence de placement a fait signer à Walter et aux autres un contrat avec un « consultant spécialiste de l'immigration », leur présentant comme un avocat spécialiste de l'immigration, afin de présenter une demande de changement de permis de travail. Walter a dû verser 3 250 dollars canadiens à cet « avocat », en cinq fois, et 150 dollars canadiens pour la consultation, mais la personne n'a jamais sollicité de changement du permis de Walter auprès des autorités. Au contraire, le propriétaire de l'agence de placement a utilisé les sommes versées par Walter et les autres travailleurs guatémaltèques pour payer cet « avocat » pour obtenir l'autorisation d'embaucher des travailleuses et travailleurs étrangers. Entretien sur place avec Walter, 16 septembre 2023. Décision du Tribunal administratif du travail, *Prado Paredes et Entreprise de placement Les Progrès inc.* (op. cit.)
Décision du Tribunal administratif du travail, *Prado Paredes et Entreprise de placement Les Progrès inc.* (op. cit.).

4. DISCRIMINATION ET EXPLOITATION : DES TÂCHES INDISPENSABLES EFFECTUÉES PAR DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS « REMPLAÇABLES »

« L'employeur obtient ce qu'il veut, mais quand [le travailleur] ne lui est plus utile... Il [le] renvoie simplement dans son pays. Et j'ai l'impression que c'est comme jeter quelque chose à la poubelle et dire que ce n'est plus utile. »

Francisco, travailleur mexicain³²⁴.

³²⁴ Entretien sur place avec Francisco (dont le nom a été modifié), Parkhill, 23 septembre 2023.

Comme présenté précédemment (voir section 1.3), les visas de travail temporaires octroyés au titre du PTET le sont principalement à des femmes et des hommes racisés issus de pays à revenu faible ou intermédiaire du Sud global, dans le but de répondre à la demande de main-d'œuvre dans des secteurs souvent considérés comme peu attrayants et offrant des salaires faibles, comme l'agriculture, les soins, le ménage et l'agroalimentaire. En 2023, les principaux pays d'origine des travailleuses et travailleurs participant au PTET étaient le Mexique, l'Inde, les Philippines, le Guatemala et la Jamaïque. Presque 70 % des personnes ayant obtenu un permis de travail au titre de ce dispositif étaient originaires de ces pays. La majeure partie des visas octroyés au titre du PTET le sont à une poignée de pays du Sud global, avec une majorité de personnes noires ou latino-américaines, ainsi que d'autres populations racisées. Autrement dit, il existe une corrélation entre la nationalité des travailleuses et travailleurs et leur identité racisée, la plupart des personnes employées au titre du PTET venant de pays dont la majeure partie de la population est racisée.

La surreprésentation de certaines nationalités n'est pas fortuite. Des documents sur les politiques qu'Amnesty International a pu consulter montrent que le gouvernement canadien a spécifiquement conçu et distingué le PTET du Programme de Mobilité Internationale (PMI), en utilisant les compétences et la nationalité comme substitut à la classe et la race. Par défaut, le PTET offre des visas liés à un employeur à des travailleuses et travailleurs « peu spécialisés » de « pays en développement », alors que le PMI offre une « meilleure mobilité » et des « permis ouverts » principalement pour des « emplois spécialisés/à salaire élevé » à des « travailleurs [venant] principalement des pays hautement développés ». Ce mécanisme est particulièrement évident dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS), l'un des volets du PTET assurant le recrutement d'ouvriers et ouvrières agricoles. Fondé sur des accords bilatéraux que le gouvernement canadien a conclus avec les pays d'origine des travailleuses et travailleurs migrants, qui régissent les modalités d'embauche et d'emploi, le PTAS est limité aux travailleuses et travailleurs du Mexique, de Jamaïque et d'autres pays des Caraïbes participant au dispositif. Le fait que le Mexique et la Jamaïque soient parmi les cinq principaux pays d'origine des travailleuses et travailleurs est directement lié aux accords bilatéraux entre le Canada et ces pays, qui visent au recrutement de personnes de ces nationalités en particulier pour la migration de la main-d'œuvre temporaire dans le cadre du PTAS. Plus généralement, la migration depuis ces pays et d'autres a été façonnée par le passé de colonisation et d'expropriation qui a placé ces pays dans une position de subordination.

Ces recherches démontrent que le racisme et d'autres systèmes d'oppression façonnent de diverses manières la politique migratoire du Canada : la conception et la mise en œuvre du PTET, l'expérience des travailleuses et travailleurs dans le cadre du PTET au Canada et la manière dont le système de points est conçu et appliqué.

Tout d'abord, le PTET, d'apparence « neutre au regard de la race », est mis en œuvre de telle sorte qu'il a des conséquences discriminatoires, le programme désavantageant de manière disproportionnée les groupes racisés (voir section 4.1). Ensuite, ces systèmes d'oppression exacerbent également les risques d'atteintes aux droits humains auxquels sont confrontés individuellement les travailleuses et travailleurs migrants, avec notamment des formes directes de discrimination à caractère raciste. En outre, comme le démontre le présent rapport, les travailleuses et travailleurs migrants employés au titre du PTET sont exposés à un risque accru d'exploitation au travail, un risque qui touche de manière disproportionnée les personnes de certaines nationalités, qui sont racisées. Le PTET reproduit également les inégalités de genre (voir section 4.2). Enfin, l'accès à la résidence permanente, également d'apparence neutre au regard de la classe et de la race, est limité et inaccessible pour de nombreuses personnes, du fait d'un système migratoire basé sur des points qui dévalorise leurs expériences et leurs compétences (voir section 4.3).

Amnesty International conclut que la politique migratoire du Canada, comme l'illustrent le PTET et la relation entre le PTET et d'autres voies d'immigration, est structurellement discriminatoire. Fondée sur les « compétences », la politique migratoire du Canada apparaît neutre au regard de la race, et semble s'appliquer de manière égale à toutes les personnes, mais en réalité, la mise en œuvre de cette politique « neutre au regard de la race » a des conséquences discriminatoires, exposant les travailleuses et travailleurs racisés à un risque accru d'exploitation au travail et exacerbant les inégalités et les désavantages préexistants. En d'autres termes, le racisme systémique est ancré à l'échelle structurelle et institutionnelle dans le PTET.

Le droit international interdit les traitements discriminatoires fondés sur la race, la couleur de peau, l'ascendance, la nationalité, l'origine ethnique, le sexe, le genre, la situation au regard de la législation relative à l'immigration et d'autres motifs souvent racisés. L'interdiction de la discrimination raciale est une norme impérative du droit international coutumier (ou *ius cogens*), qui entraîne des obligations

auxquelles les États ne peuvent pas déroger³²⁵. Elle est également codifiée dans des instruments tels que la DUDH (articles 2 et 16), le PIDCP (articles 2, 4, 20, 24, 26³²⁶) et le PIDESC (articles 2 et 13).

L'instrument international le plus important dédié à la lutte contre la discrimination raciale est la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, qui offre des dispositions juridiques complètes destinées à répondre au racisme et aux situations de discrimination à caractère raciste fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique³²⁷. En devenant partie à la CIEDR, le Canada s'est engagé « à interdire et à éliminer la discrimination raciale sous toutes ses formes et à garantir le droit de chacun à l'égalité devant la loi sans distinction de race, de couleur ou d'origine nationale ou ethnique, notamment dans la jouissance des [...] droits au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail, à la protection contre le chômage, à un salaire égal pour un travail égal, à une rémunération équitable et satisfaisante³²⁸ ». La CIEDR interdit la discrimination à caractère raciste, qu'elle se produise en tant que discrimination directe (recours explicite à des catégories raciales avec une intention discriminatoire) ou en tant que discrimination indirecte (politiques et pratiques d'apparence neutres qui ont des conséquences disproportionnées).

L'article 2.1(c) de la CIEDR impose à chaque État partie de « prendre des mesures efficaces pour revoir les politiques gouvernementales nationales et locales et pour modifier, abroger ou annuler toute loi et toute disposition réglementaire ayant pour effet de créer la discrimination raciale ou de la perpétuer là où elle existe ». Le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale a recommandé aux États de « veiller à ce que les politiques d'immigration n'aient pas d'effet discriminatoire sur les personnes en raison de leur race, leur couleur, leur ascendance ou origine nationale ou ethnique³²⁹ ». La Déclaration et Programme d'action de Durban appelle les États à « examiner et si nécessaire à réviser toute politique d'immigration qui est incompatible avec les instruments internationaux de défense des droits de l'homme, afin de supprimer toutes les politiques et les O221544f.doc 11 A/CONF.189/12 pratiques discriminatoires à l'égard des migrants³³⁰ ».

4.1 LE PTET EN TANT QU'OUTIL DE RACISATION DE L'EXPLOITATION

Le PTET est en apparence neutre au regard de la race et n'évoque pas la race ou la couleur de peau. Pourtant il a pour conséquence de toucher de manière disproportionnée certains groupes racisés en raison de la nationalité des travailleuses et travailleurs employés dans le cadre du programme, les exposant à un risque accru d'exploitation au travail.

Le PTET est explicitement conçu pour les travailleuses et travailleurs « peu spécialisés » issus de pays à revenu faible ou intermédiaire du Sud global. Comme évoqué précédemment, la « réforme » de 2014 du PTET prévoyait une distinction de politique explicite entre le PTET, qui visait des travailleuses et travailleurs « peu spécialisés » venant de « pays en développement », et le PMI qui offrait principalement des « emplois spécialisés/à salaire élevé » à des « travailleurs [venant] principalement des pays hautement développés » (voir section 1.3). Utilisant les compétences et la nationalité comme substitut à la classe et la race, la politique migratoire du Canada instaure une distinction spécifique fondée sur la classe et l'origine ethnique entre le PTET et le PMI.

³²⁵ Affaire de la *Barcelona Traction, Light and Power Company, Limited (Belgique c. Espagne)*, arrêt de la Cour internationale de justice, Recueil 1970, p. 3., para. 33-34.

³²⁶ Le Comité des droits de l'homme, qui supervise l'application du PIDCP, a également déclaré que les droits et protections prévus par le PIDCP s'appliquent à toutes les personnes sur le territoire ou sous la responsabilité d'un État partie, indépendamment de leur nationalité ou apatridie. Le Comité a précisé que « la règle générale est que chacun des droits énoncés dans le Pacte doit être garanti, sans discrimination entre les citoyens et les étrangers », y compris l'interdiction de la discrimination prévue à l'article 2 du PIDCP, qui couvre l'interdiction de la discrimination de « race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, [...] d'origine nationale [...] de toute autre situation ». Comité des droits de l'homme des Nations unies (CDH), Observation générale n° 15, « Situation des étrangers au regard du Pacte », 11 avril 1986, para. 1-2.

³²⁷ *La CIEDR a été ratifiée par plus de 180 pays, ce qui rend le traité presque universellement applicable.*

³²⁸ Article 5 de la CIEDR.

³²⁹ CERD, Recommandation générale n° 30 concernant la discrimination contre les non-ressortissants (op. cit.).

³³⁰ Déclaration et Programme d'action de Durban, para. 38.

Les travailleuses et travailleurs sont classés dans des catégories raciales sur la base de l'association entre leur nationalité et des postes spécifiques peu spécialisés, par exemple l'association des hommes mexicains, guatémaltèques et jamaïcains avec les travaux difficiles dans l'agriculture et celle des femmes philippines avec les emplois de soins³³¹. Dans certains cas, c'est le résultat du processus d'affaiblissement des compétences, par lequel les compétences officielles d'une personne ne sont pas reconnues au Canada et des personnes occupent donc des postes pour lesquels elles sont surqualifiées.

Le PTET renforce la discrimination contre les travailleuses et travailleurs racisés « peu spécialisés » qu'il vise, en raison des conditions associées à leur visa, qui entraînent par nature des risques d'exploitation et d'autres atteintes aux droits humains. En raison de la corrélation entre les nationalités des personnes employées au titre du PTET et de leurs identités raciales, le PTET impose un risque accru d'exploitation au travail principalement aux travailleuses et travailleurs racisés. D'une part, la nature liée à un employeur des visas expose les travailleuses et travailleurs migrants à un risque accru d'exploitation au travail par rapport aux Canadien-ne-s et à des travailleuses et travailleurs migrants d'autres nationalités bénéficiant de visas ouverts. D'autre part, tant la nature liée à un employeur des visas que leur caractère temporaire entravent l'accès des travailleuses et travailleurs aux prestations sociales auxquelles ils ont le droit et leur accès à un recours effectif lorsque ces personnes sont victimes d'exploitation au travail et d'autres atteintes aux droits humains. Comme l'a remarqué le Tribunal administratif du travail de Québec à propos du cas de Walter, l'une des personnes avec qui Amnesty International s'est entretenue :

« Ces conduites vexatoires n'auraient pas été commises, n'eut été des caractéristiques propres aux plaignants et dont le statut de travailleurs étrangers temporaires les différencie des autres travailleurs québécois. En effet, un tel statut, lié à un permis fermé, n'est attribué qu'à des personnes d'origine ethnique distincte³³². »

En limitant la capacité des travailleuses et travailleurs à changer d'employeur, les visas liés à un employeur entravent leur droit internationalement protégé de choisir et accepter librement un travail.

L'article 6 du PIDESC prévoit « le droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté ». Le Comité des droits économiques, sociaux et culturels a noté que les travailleuses et travailleurs migrants « sont exposés à l'exploitation, à une durée du travail excessive, à des salaires inéquitables et à des conditions de travail dangereuses et insalubres. Cette vulnérabilité est aggravée par des pratiques abusives en matière d'emploi qui permettent à l'employeur d'exercer un contrôle sur la situation du travailleur migrant au regard de la législation sur la résidence ou qui le lient à un employeur³³³. »

La rapporteuse spéciale sur les formes contemporaines d'esclavage, y compris leurs causes et leurs conséquences a recommandé aux États d'abolir les régimes d'immigration qui lient un visa au parrainage d'un employeur unique³³⁴. De même, les Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable prévoient que « [l]es travailleurs devraient être libres de quitter leur emploi et, dans le cas des travailleurs migrants, de rentrer dans leur pays. Les travailleurs migrants ne devraient pas être soumis à l'obligation de demander l'autorisation de l'employeur ou du recruteur pour changer d'employeur³³⁵. »

Les visas liés à un employeur sont souvent justifiés par la nécessité pour l'employeur de couvrir les frais liés à l'emploi de travailleuses et travailleurs migrants, qui impliquent des investissements considérables pour le billet d'avion, le transport, les frais de visa et, dans certains cas, le logement, les frais de recrutement et les frais d'EIMT³³⁶. Si le travailleur migrant ou la travailleuse migrante quitte son emploi avant d'avoir terminé son contrat, les employeurs perdent leur investissement. Cependant, les coûts élevés qu'entraîne le recrutement de travailleuses et travailleurs dans le cadre de PTET peuvent pousser l'employeur à transférer ses coûts financiers et les faire peser sur les travailleuses et travailleurs, renforçant ainsi le risque que ces

³³¹ Pour davantage d'informations sur la racisation des participant-e-s au PTET, voir Nandita Sharma, "Home Economics: Nationalism and the making of 'Migrant Workers' in Canada", University of Toronto Press, 2006. Voir également : Anna Romina Guevarra, "Supermaids: The Racial Branding of Global Filipino Care Labour", dans : B. Anderson, I. Shutes, (eds) "Migration and Care Labour: Theory, Policy and Politics" Palgrave Macmillan, London, 2014. https://doi.org/10.1057/9781137319708_8.

Décision du Tribunal administratif du travail, *Prado Paredes et Entreprise de placement Les Progrès inc.* (op. cit.), para. 19.

³³³ Comité des droits économiques, sociaux et culturels, Observation générale no 23, (op. cit.), para. 47 (e).

Rapport de la Rapporteuse spéciale sur les formes contemporaines d'esclavage, y compris leurs causes et leurs conséquences, au Conseil des droits de l'homme, doc. ONU A/HRC/15/20, 18 juin 2010, para. 96.

³³⁵ OIT, « Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable », 2019, part I(III) para. 12.

³³⁶ Pour davantage d'informations sur l'EIMT, voir le chapitre 1. Un résumé des positions de plusieurs représentant-e-s d'employeurs à propos des coûts liés à l'emploi de travailleuses et travailleurs étrangers est disponible dans le document du Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie, « Agissons maintenant : Des solutions pour la main-d'œuvre temporaire et migrante du Canada », (op. cit.), p. 34, 45, 46.

personnes soient sous-payées, se voient imposer des déductions injustes et subissent d'autres atteintes au droit du travail.

En raison de la nature des visas, le PTET contribue à la création au Canada d'une sous-classe de travailleuses et travailleurs migrants racisés « peu spécialisés », qui occupent une place de subordination dans la division sociale du travail, ce qui, dans le même temps, entretient les hiérarchies raciales³³⁷.

4.2 LES ASPECTS LIÉS AU GENRE DE L'EXPLOITATION RACIALE

Le racisme, le patriarcat et d'autres systèmes d'oppression façonnent non seulement la politique migratoire du Canada et la conception et la mise en œuvre du PTET, mais également tous les aspects des expériences individuelles des personnes employées au titre du PTET au Canada, exacerbant les risques qu'elles subissent des atteintes aux droits humains. Comme expliqué précédemment (voir chapitres 2 et 3), les atteintes aux droits humains recensées dans le présent rapport (principalement l'exploitation au travail et l'absence de recours effectif) ont des conséquences disproportionnées pour les travailleuses et travailleurs migrants racisés. Cette section portera sur les aspects liés au genre de l'exploitation raciale.

La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes interdit la discrimination liée au genre³³⁸. Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes a souligné que les travailleuses migrantes ont le droit de voir leurs droits humains protégés, y compris celui de ne pas subir de discrimination fondée sur la race, les spécificités culturelles, la nationalité et d'autres statuts. Cette observation générale indique également que « les travailleuses migrantes sont souvent victimes de multiples formes de discrimination qui se recoupent, souffrant non seulement du sexisme, mais aussi de la xénophobie et du racisme. La discrimination fondée sur la race, l'appartenance ethnique, la culture, la nationalité, la langue, la religion ou tout autre état ou qualité peut se manifester par des comportements sexistes et misogynes³³⁹. »

La violence fondée sur le genre est l'une des manifestations de l'impact genré de l'exploitation au travail. Les recherches d'Amnesty International mettent en lumière plusieurs cas d'agression sexuelle, de harcèlement sexuel et d'autres formes de violences fondées sur le genre infligés à des personnes employées au titre du PTET, particulièrement des femmes (voir section 2.8). Dans ces cas, la violence est non seulement fondée sur le genre, mais également motivée par des considérations racistes, puisqu'elle se fonde sur des préjugés et convictions racistes concernant des normes de beauté, une hypersexualisation des femmes noires, des préjugés sur les désirs et besoins des travailleuses migrantes et l'exploitation de leur statut migratoire.

L'impact genré de l'exploitation au travail se manifeste également par la discrimination liée au genre dans les pratiques de recrutement. Comme évoqué précédemment, l'important investissement financier qu'entraîne le recrutement de travailleuses et travailleurs dans le cadre de PTET peut pousser l'employeur à recourir à l'exploitation dans le but de faire peser ces coûts financiers sur les travailleuses et travailleurs. Dans un contexte d'oppression raciale et fondée sur le genre systémique, ce mécanisme n'épargne pas les coûts liés au congé maternité. Avant de se rendre au Canada, Héléne et Sylvie, deux ressortissantes ivoiriennes, ont dû signer des documents par lesquels elles s'engageaient à payer les frais de recrutement engagés par l'agence de recrutement en Côte d'Ivoire et l'employeur au Canada si elles ne respectaient pas leurs « engagements », notamment celui de ne pas être enceinte au moment du départ et de ne pas quitter leur emploi pour cause de grossesse³⁴⁰. L'agence de recrutement a justifié cela en évoquant des expériences avec d'autres personnes ayant quitté leur emploi avant la fin de leur contrat.

³³⁷ Pour davantage d'informations sur la classe, voir Philip F. Kelly, "Migration, transnationalism and the Spaces of Class Identity", *Philippine Studies: Historical and Ethnographic Viewpoints*, Vol. 60 N2, 2012.

³³⁸ L'article 1 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes définit la « discrimination à l'égard des femmes » comme « toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine. »

³³⁹ Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, Observation générale n° 26 concernant les travailleuses migrantes, 5 décembre 2008, doc. ONU CEDAW/C/2009/WP.1/R.

³⁴⁰ Pièces figurant dans les archives d'Amnesty International.

Le cas d'Hélène et Sylvie n'est pas un cas isolé. Le PTET reproduit les divisions fondées sur le genre dans le travail, par lesquelles ce sont principalement des hommes qui sont employés dans l'agriculture, alors que les employeurs visent principalement des femmes lorsqu'ils recrutent pour des postes de travaux domestiques ou de soins. Par exemple, jusqu'à 2016 au moins, les autorités mexicaines demandaient que les personnes cherchant à travailler dans le cadre du PTAS soient des hommes et des femmes « mariés ou dans une union de fait, préférablement avec des enfants », permettant aux personnes célibataires de participer au programme à condition qu'elles aient des « personnes à charge³⁴¹ ». Dans le cadre d'autres dispositifs de migration temporaire, les autorités ont imposé des conditions de responsabilités familiales similaires afin de s'assurer que les travailleuses et travailleurs retournent dans leur pays à la fin de leur contrat³⁴². Dans le cadre du PTET-PTAS, cette condition perpétue les divisions du travail fondées sur le genre, limitant la participation des femmes aux emplois agricoles, puisque dans la plupart des cas, les femmes, traditionnellement responsables de s'occuper des enfants, resteront chez elles alors que leur partenaire masculin se rendra au Canada pour travailler.

Si la séparation familiale pèse lourdement sur tous les travailleuses et travailleurs migrants, la séparation des femmes avec leurs enfants est parfois utilisée comme moyen d'exploitation. Les employeurs formulent de fausses promesses, s'engageant à parrainer les enfants afin de piéger des femmes dans des situations abusives (voir le cas de Bénédicte en section 2.9).

4.3 LA RACISATION DE LA CLASSE : DES VOIES D'ACCÈS À LA RÉSIDENCE PERMANENTE LIMITÉES POUR LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS « PEU SPÉCIALISÉS »

Comme évoqué précédemment (voir section 1.1), l'adoption d'un « système de points » fondé sur les compétences et les qualifications a marqué un changement de cap au Canada : de politiques explicitement racistes, le pays est passé à une politique d'apparence « neutre au regard de la race » qui a cependant des résultats discriminatoires. Visant les personnes immigrantes issues de milieux privilégiés, les programmes de résidence permanente excluent de fait une population considérable de travailleuses et travailleurs migrants « peu spécialisés ». Les travailleuses et travailleurs racisés étant surreprésentés dans les « emplois peu spécialisés », le traitement inégal en ce qui concerne l'accès à des voies de résidence permanente crée des résultats discriminatoires en termes de classe et de race.

Les programmes de migration économique permanente tant à l'échelle fédérale qu'à l'échelle provinciale du Québec privilégient les postes considérés comme nécessitant des compétences moyennes ou avancées et un niveau d'éducation et de compétences linguistiques élevé, favorisant ainsi les personnes immigrantes issues de milieux privilégiés, comme des personnes diplômées du Nord mondial et des ressortissant-e-s de pays dont les secteurs de la technologie et du commerce se développent, comme la Chine ou l'Inde³⁴³.

L'accès à la résidence permanente pour les personnes « peu spécialisées » titulaires de visas au titre du PTET est, à l'inverse, très limité, car elles sont généralement confrontées à des obstacles insurmontables pour remplir les critères d'octroi de la résidence permanente. Les critères d'apparence neutres, comme un diplôme et un niveau de langue courant, demandent un investissement considérable en termes de temps et d'argent, des ressources dont les travailleuses et travailleurs migrants, dont le statut est précaire, ne disposent pas. Ces critères constituent donc des obstacles à la résidence permanente pour les travailleuses et travailleurs « peu spécialisés ».

En raison des critères actuels, seule une petite minorité de travailleuses et travailleurs migrants occupant des postes « peu spécialisés » parvient à obtenir la résidence permanente. Les nationalités surreprésentées

³⁴¹ Consulat général du Mexique à Montréal, « Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales », <https://consulmex.sre.gob.mx/montreal/index.php/es/ptat>, (consulté le 8 octobre 2024).

³⁴² Carmen González Enríquez et Miquel Reynés Ramón, "Circular Migration between Spain and Morocco: Something more than agricultural work?", European University Institute, 2011, <https://cadmus.eui.eu/handle/1814/19721>.

³⁴³ Les principaux programmes de résidence permanente économique (Expérience canadienne, Programme des travailleurs qualifiés et Programme des travailleurs de métiers spécialisés) requièrent des niveaux de compétences moyennes ou avancées (CNP 0/1/2/3) et excluent les postes peu spécialisés (CNP 4 et 5).

dans le PTET sont sous-représentées parmi les titulaires d'un permis de résidence permanente³⁴⁴. En 2023, parmi les personnes ayant obtenu un titre de séjour permanent, seules 275 étaient originaires du Guatemala (soit 0,06 % du nombre total de titres octroyés), 4 340 étaient originaires de Jamaïque (0,9 %) et 5 735 étaient originaires du Mexique (1,2 %³⁴⁵). Des études officielles confirment le faible taux de transition de la résidence temporaire à la résidence permanente pour les personnes titulaires de visas au titre du PTET dans le secteur de l'agriculture³⁴⁶. Les taux de transition sont « considérablement plus faibles » pour les travailleuses et travailleurs migrants occupant des postes désignés comme requérant un niveau de compétences plus faible que ceux requérant un niveau de compétences plus élevé. Les personnes employées dans le cadre du PTAS présentent les taux de transition vers la résidence permanente les plus faibles³⁴⁷.

Le « système de points » est d'apparence neutre au regard de la race. Cependant, il dévalorise l'expérience et les compétences des travailleuses et travailleurs migrants « peu spécialisés ». Si les travailleuses et travailleurs migrants racisés sont surreprésentés dans les emplois « peu spécialisés », le système a des conséquences discriminatoires fondées sur la race et la classe. Les personnes employées au titre du PTET sont confrontées à des obstacles accrus pour l'obtention de la résidence permanente. C'est particulièrement le cas pour les personnes employées dans le cadre du PTAS, qui se trouvent dans une position de risques structurels accrus, non seulement en raison de leurs visas liés à un employeur, mais également en raison de la courte durée de validité des permis de travail octroyés dans le cadre du PTAS et des limites provinciales imposées aux droits du travail et aux droits de négociation collective des ouvriers et ouvrières agricoles. Comme évoqué précédemment, l'insécurité liée au statut migratoire temporaire et de court terme a des conséquences négatives pour la capacité à bénéficier de réparations adéquates en cas d'atteintes aux droits humains, ce qui affecte de manière disproportionnée les travailleuses et travailleurs racisés. La sous-représentation des personnes employées dans le cadre du PTET, et particulièrement celles employées au titre du PTAS, parmi les résident-e-s permanents renforce le positionnement de ces personnes comme une classe de main-d'œuvre subordonnée et maintient les hiérarchies raciales.

Les autorités ont lancé plusieurs programmes pilotes ponctuels au fil des années, donnant accès à la résidence permanente à des travailleuses et travailleurs « peu qualifiés », qui doivent avoir cumulé une expérience professionnelle avant de pouvoir faire une demande (voir l'encadré ci-dessous). La majeure partie du faible nombre de travailleuses et travailleurs « peu spécialisés » qui obtiennent la résidence permanente l'obtient par le Programme des candidats des provinces³⁴⁸ et des programmes ponctuels. Cependant, les programmes pilotes présentent des limites en termes d'éligibilité et de durée, et le nombre de candidatures est limité juridiquement à 2 750 par an. Globalement, l'accès à la résidence permanente pour les personnes dont l'emploi est désigné comme « peu spécialisé » reste limité. En 2023, le nombre total combiné de personnes ayant obtenu un statut de résidence permanente par le Programme pilote sur

³⁴⁴ En 2023, les principales nationalités recrutées pour le volet agricole du PTET ont accédé à la résidence permanente par la voie familiale. C'était particulièrement le cas des personnes jamaïcaines, mexicaines et guatémaltèques. En plus de cela, un nombre considérable de personnes jamaïcaines ont également obtenu la résidence permanente par le Programme des candidats des provinces, alors que certaines personnes mexicaines l'ont obtenu par la voie économique, plus particulièrement par le Programme Expérience canadienne. Seulement 65 Guatémaltèques ont obtenu la résidence permanente par la voie économique en 2023. Statistique Canada, « Admissions de résidents permanents selon le pays de citoyenneté et catégorie d'immigration », janvier 2015 - septembre 2024, (op. cit.).

³⁴⁵ Statistique Canada, « Admissions de résidents permanents selon le pays de citoyenneté et catégorie d'immigration », janvier 2015 - septembre 2024, (op. cit.).

³⁴⁶ Li Xu, Yuqian Lu et Jianwei Zhong, "Temporary foreign workers in primary agriculture in Canada: Transition from temporary residency to permanent residency and industry retention after transition", 27 mars 2024 <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/36-28-0001/2024003/article/00001-eng.pdf?st=bdY6yedC>

³⁴⁷ « Presque 100 % des travailleurs étrangers temporaires recrutés dans le cadre PTAS du PTET occupent un poste à compétences plus faibles et les possibilités dont ils disposent pour obtenir un statut de résidence permanente sont limitées. Plus de 90 % des [travailleurs étrangers temporaires] qui sont arrivés au Canada dans le cadre du PTAS et qui ont obtenu la [résidence permanente] ont reçu ce statut au moyen d'un parrainage familial, alors que la majorité des travailleurs des autres volets du PTET et du PMI ont reçu leur [résidence principale] principalement au moyen de programmes de la catégorie "immigration économique". » Li Xu, Yuqian Lu et Jianwei Zhong, "Temporary foreign workers in primary agriculture in Canada", (op. cit.).

³⁴⁸ Le Programme des candidats des provinces (PCP) donne aux provinces la compétence de fixer leurs propres critères d'accès à la résidence permanente. La plupart des PCP établis par les provinces comprennent des volets permettant aux travailleuses et travailleurs « peu spécialisés » d'obtenir la résidence permanente, principalement les personnes occupant des postes qui sont nombreux et que la province cherche à pourvoir. Cependant, une étude officielle sur le programme reconnaît que de nombreuses personnes ont été sélectionnées sur la base de leurs compétences de niveau B ou A (0 sur l'échelle CNP) : « En 2019, les candidats des provinces occupant des emplois spécialisés et techniques étaient les plus nombreux en Nouvelle-Écosse, en Saskatchewan et en Alberta, alors que la Colombie-Britannique, le Nouveau-Brunswick et l'Île-du-Prince-Édouard présentaient une plus grande proportion de candidats occupant des emplois de professionnels et de gestion [...]. Le Manitoba était la province où les candidats provinciaux exerçant des professions peu spécialisées (niveau de compétence C ou D de la CNP) étaient plus nombreux que les candidats occupant un emploi de professionnel ou un emploi spécialisé ou technique. » Garnett Picot, Feng Hou et Eden Crossman, « Programme des candidats des provinces : variations provinciales », Statistique Canada, 27 mars 2024.

l'agroalimentaire et le Programme pilote pour les aides familiaux représentait seulement 1,7 % des personnes ayant obtenu ce statut par la voie économique³⁴⁹.

VOIES PONCTUELLES D'OBTENTION DE LA RÉSIDENCE PERMANENTE POUR LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS « PEU SPÉCIALISÉS »

Le Programme pilote sur l'agroalimentaire, lancé en 2020, a créé une voie d'accès à la résidence permanente pour les ouvriers et ouvrières agricoles³⁵⁰. Il est cependant limité à 2750 candidatures par an et plusieurs critères limitent considérablement l'éligibilité³⁵¹.

Depuis 1981, différents programmes pilotes offrent aux aides familiaux/familiales migrants une voie d'accès à la résidence permanente³⁵². En juin 2024, le gouvernement a annoncé que les aides familiaux/familiales auraient un statut à leur arrivée³⁵³.

Le Québec, qui gère sa propre sélection des immigrant-e-s économiques, a également mis en place des programmes pilotes spécifiques pour les travailleuses et travailleurs « peu spécialisés ». Le Programme pilote d'immigration permanente des travailleurs de la transformation alimentaire repose sur l'expérience, mais requiert une excellente maîtrise du français à l'oral³⁵⁴, ce qui exclut d'office de nombreuses personnes travaillant actuellement dans le secteur agroalimentaire. Le Programme pilote d'immigration permanente des préposés aux bénéficiaires vise les infirmiers et infirmières titulaires d'un diplôme et d'une expérience professionnels, mais requiert également une excellente maîtrise du français à l'oral³⁵⁵. Les programmes d'immigration provinciaux et régionaux d'autres provinces pour lesquels les travailleuses et travailleurs migrants « peu spécialisés » sont éligibles présentent également des critères de langue. Ces critères sont toutefois particulièrement stricts au Québec³⁵⁶.

En raison des voies d'accès limitées à la résidence permanente pour les travailleuses et travailleurs « peu spécialisés », les personnes qui, au fil des années, continuent de se rendre et de travailler au Canada disposeront de peu d'opportunités de mobilité vers le haut. Surtout, elles conservent leur position subordonnée pendant des années et, dans de nombreux cas, elles restent liées à leurs employeurs et risquent donc l'exploitation au travail.

³⁴⁹ Statistique Canada, « Admissions de résidents permanents selon la province / le territoire, la division de recensement et la subdivision de recensement de la destination envisagée », janvier 2015 - avril 2024, (op. cit.).

³⁵⁰ IRCC, « Programme pilote sur l'agroalimentaire », <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/programme-pilote-sur-lagroalimentaire.html> (consulté le 29 novembre 2024).

³⁵¹ Les critères concernent la langue, l'éducation et les fonds d'installation et l'existence d'une offre d'emploi non saisonnier. En février 2024, le programme pilote acceptait le critère d'éducation ou celui concernant l'offre d'emploi si le/la candidat-e était déjà au Canada au moment de la candidature. Il acceptait également l'expérience professionnelle acquise dans le cadre d'un PTOTV et autorisait les syndicats à attester de la qualification d'une travailleuse ou un travailleur à la place de l'employeur. IRCC, « Programme pilote sur l'agroalimentaire Qui peut présenter une demande », <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/programme-pilote-sur-lagroalimentaire/rp-admissibilite.html> (consulté le 29 novembre 2024).

³⁵² Parmi les autres programmes et programmes pilotes précédents figurent le Programme des aides familiaux résidents, le Programme des soins aux personnes ayant des besoins médicaux élevés et la Voie d'accès provisoire pour les aides familiaux, <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/aides-familiaux.html>, consulté le 29 novembre 2024.

³⁵³ IRCC, « Le Canada annonce de nouveaux programmes pilotes pour soutenir les aides familiaux et les familles canadiennes, et a l'intention de rendre permanent le programme pour les aides familiaux », 24 juin 2024, <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/2024/06/le-canada-annonce-de-nouveaux-programmes-pilotes-pour-soutenir-les-aides-familiaux-et-les-familles-canadiennes.html>.

³⁵⁴ Gouvernement du Québec, « Programme pilote d'immigration permanente des travailleurs de la transformation alimentaire », <https://www.quebec.ca/immigration/permanente/travailleurs-qualifies/transformation-alimentaire>, consulté le 29 novembre.

³⁵⁵ Cette voie permet à certaines travailleuses de pays d'Afrique francophone d'obtenir la résidence permanente. Gouvernement du Québec, « Programme pilote d'immigration permanente des préposés aux bénéficiaires », <https://www.quebec.ca/immigration/permanente/travailleurs-qualifies/preposes-beneficiaires>, consulté le 29 novembre.

³⁵⁶ Toutes les autres provinces permettant aux travailleuses et travailleurs migrants « peu spécialisés » de demander la résidence permanente par des Programmes des candidats des provinces ou des régions requièrent un niveau 4 de compétence linguistique canadien, alors que les programmes pilotes du Québec requièrent un niveau 7 en français. De plus, les critères linguistiques constituent un obstacle pour les personnes occupant des postes dont les horaires sont longs (puisqu'elles ne disposent pas de temps pour prendre des cours de langue), celles se trouvant dans des lieux isolés ou ruraux, ou pour les personnes appartenant à des milieux socioéconomiques plus modestes qui peuvent avoir reçu une éducation formelle moindre. Si le gouvernement du Québec a annoncé en 2023 une initiative destinée à veiller à ce que toutes les personnes immigrantes et migrantes puissent bénéficier de cours de français, il a cependant annoncé en octobre 2024 que l'initiative était en situation de crise et ne remplissait pas ses engagements, et que de nombreuses personnes fraîchement arrivées ne pouvaient pas bénéficier de cours de français. *Le Devoir*, « Plus de 2000 élèves en francisation toujours en "attente" de relocalisation », <https://www.ledevoir.com/politique/quebec/822543/plus-1500-eleves-francisation-sont-deja-relocalises>, 28 octobre 2024.

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

« Les travailleurs étrangers temporaires jouent un rôle essentiel dans de nombreux secteurs de l'économie, comme l'agriculture et l'agroalimentaire. [...] Assurer la santé et la sécurité des travailleurs étrangers temporaires et veiller à ce qu'ils soient à l'abri de toute forme de mauvais traitements pendant leur séjour au Canada sont des priorités clés. Des conditions de travail sûres, saines, équitables et inclusives et des relations de travail axées sur la coopération sont des priorités pour tous les travailleurs au Canada. »

EDSC Canada, Plan ministériel d'Emploi et Développement social Canada pour l'exercice 2024 à 2025³⁵⁷

Le présent rapport recense un vaste éventail d'atteintes aux droits humains dont sont victimes les travailleuses et travailleurs migrants racisés dans le cadre du PTET canadien : du vol de salaires et des horaires excessifs aux atteintes aux droits humains racistes et aux violences fondées sur le genre, en passant par la surveillance, les atteintes à la vie privée et les logements indécents. Analysées de manière cumulée, les atteintes aux droits humains recensées dans le présent rapport décrivent un environnement dans lequel les travailleuses et travailleurs migrants employés dans le cadre du PTET sont déshumanisés et leur travail est exploité. Les travailleuses et travailleurs migrants employés dans le cadre du PTET sont entièrement remplaçables : ils risquent de voir leur contrat rompu et d'être rapidement expulsés s'ils sont malades ou blessés ou s'ils développent des maladies du travail, car ils sont considérés comme n'étant plus « capables » d'accomplir le travail.

Les atteintes aux droits humains dont sont victimes les travailleuses et travailleurs migrants racisés dans le cadre du PTET ne sont pas des cas isolés ou le résultat d'actions de quelques employeurs malveillants qui ne respectent pas les règles établies. Au contraire, elles sont systémiques : elles sont le résultat prévisible des visas liés à un employeur, l'élément fondamental du fonctionnement actuel du PTET. D'une part, la nature liée à un employeur des visas expose les travailleuses et travailleurs migrants à un risque accru d'exploitation au travail par rapport aux Canadien-ne-s et à des travailleuses et travailleurs migrants d'autres

³⁵⁷ EDSC Canada, « Plan ministériel d'Emploi et Développement social Canada pour l'exercice 2024 à 2025 », mai 2024, <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/rapports/plan-ministeriel/2024-2025.html>

nationalités bénéficiant de visas ouverts. D'autre part, tant la nature liée à un employeur des visas que leur caractère temporaire entravent l'accès des travailleuses et travailleurs aux prestations sociales auxquelles ils ont le droit et leur accès à un recours effectif lorsque ces personnes sont victimes d'exploitation au travail et d'autres atteintes aux droits humains. **Amnesty International conclut donc que, dans sa forme actuelle, le PTET canadien entraîne par nature des conditions d'exploitation, bafouant ainsi l'obligation qui incombe au Canada de respecter, protéger et concrétiser le droit à des conditions de travail justes et favorables énoncé, entre autres, à l'article 7 du PIDESC.**

Si tous les travailleuses et travailleurs employés dans le cadre du PTET se trouvent dans une situation de risque structurel du fait de leur permis de travail lié à un employeur, plusieurs autres aspects des législations fédérales et provinciales renforcent le risque d'exploitation au travail pour certains groupes de travailleuses et travailleurs et accroissent les obstacles aux plaintes. Ces aspects comprennent : les caractéristiques de certains volets du PTET, les normes du travail provinciales inférieures dans l'agriculture et les limites provinciales imposées au droit de se syndiquer. Ces facteurs s'ajoutent aux désavantages multiples et intersectionnels (éducation, compétences linguistiques, genre, classe et race) et créent des obstacles les empêchant d'échapper aux atteintes et de les signaler.

Le présent rapport offre des éléments démontrant que les lois et politiques régissant actuellement le PTET, qui sont d'apparence neutres au regard de la race, ont en réalité des conséquences disproportionnées pour les groupes racisés, avec des retombées discriminatoires (risques d'exploitation au travail accrus), qui constituent de la discrimination indirecte au titre du droit international. Le PTET est en apparence neutre au regard de la race et n'évoque pas la race ou la couleur de peau. Pourtant, il est explicitement conçu pour les travailleuses et travailleurs « peu spécialisés » issus de pays à revenu faible ou intermédiaire du Sud global. En raison des conditions associées à leur visa, qui entraînent par nature des risques d'exploitation et d'autres atteintes aux droits humains, le PTET impose un risque accru d'exploitation au travail principalement aux travailleuses et travailleurs racisés. **Amnesty International conclut donc que, dans sa forme et sa mise en œuvre actuelles, le PTET canadien renforce les discriminations et touche de manière disproportionnée les travailleuses et travailleurs racisés « peu spécialisés » en raison de leur race et de leur classe, ce qui constitue une violation de l'interdiction de la discrimination raciale prévue, entre autres, à l'article 2 de la CIEDR.**

Ces recherches démontrent également que le racisme et d'autres systèmes d'oppression façonnent non seulement la conception et la mise en œuvre du PTET, mais également la manière dont le système de points est conçu et appliqué, et, plus généralement, l'expérience des travailleuses et travailleurs dans le cadre du PTET au Canada. Fondée sur les « compétences », la politique migratoire du Canada apparaît neutre au regard de la race et de la classe, et semble s'appliquer de manière égale à toutes les personnes. Cependant, la notion de niveau de compétences fonctionne comme substitut à la race et la classe, reléguant la plupart des travailleuses et travailleurs migrants du Sud global à des programmes de travail temporaires, à des postes parfois inférieurs à leurs compétences réelles. En réalité, la mise en œuvre de cette politique « neutre au regard de la race » et l'accès inégal à la mobilité permanente ont des conséquences discriminatoires, exposant les travailleuses et travailleurs racisés à un risque accru d'exploitation au travail et exacerbant les inégalités et les désavantages préexistants.

Le PTET perpétue une stratification racisée du travail qui puise ses racines dans les politiques d'exclusion précédentes et dans l'héritage de l'esclavage au Canada, dans le cadre desquels les politiques migratoires ont historiquement limité les possibilités de mobilité des personnes migrantes racisées. En ce sens, l'exploitation des travailleuses et travailleurs migrants racisés dans le contexte du PTET est l'une des manifestations actuelles de la longue histoire de discrimination et d'atteintes aux droits humains des migrant-e-s racisés au Canada.

Les autorités canadiennes sont au fait des atteintes aux droits humains recensées dans ce rapport. Au fil des décennies, des organisations dirigées par des personnes migrantes, des syndicats, des universitaires et d'autres acteurs de la société civile ont publié des recherches poussées, exprimé des préoccupations et fait campagne sans relâche pour exiger la fin des visas liés à un employeur. Pourtant, les autorités canadiennes n'ont, jusque-là, procédé à aucun changement systémique des politiques et ont refusé d'abolir les permis de travail liés à un employeur³⁵⁸, adoptant au contraire des mesures limitées et décousues. La proposition de remplacer les permis fermés par des permis sectoriels dans le secteur agroalimentaire en est un exemple. Si les réformes limitées peuvent apporter certaines améliorations, elles ne permettent toutefois pas de traiter la

³⁵⁸ Ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et des Langues officielles, « Réponse du ministre de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté », 13 février 2024, <https://www.openworknow.ca/fr/post/le-gouvernement-%C3%A9pond-%C3%A0-notre-%C3%A9tition>

cause profonde des atteintes. Ainsi, les réformes limitées sont des solutions pansement à un problème systémique.

En tant que principale caractéristique du PTET, les visas liés à un employeur sont la cause clé la plus évidente de l'exploitation au travail et de la discrimination raciale que subissent les travailleuses et travailleurs migrants. La prévention et l'élimination de l'exploitation au travail et de la discrimination à caractère raciste des travailleuses et travailleurs migrants dans le cadre du PTET au Canada nécessitent, au minimum, l'abolition des visas liés à un employeur. Ce système doit être remplacé de toute urgence par un système de visas ouverts protégeant pleinement les travailleuses et travailleurs racisés de l'exploitation au travail et de la discrimination.

RECOMMANDATIONS

AUX AUTORITES FEDERALES CANADIENNES

Veiller à ce que le système migratoire canadien respecte, protège et promeuve les droits de tous les travailleuses et travailleurs migrants, sans discrimination fondée sur la classe, le genre, la nationalité, l'origine ethnique ou la race. En particulier :

- Procéder à une refonte du PTET pour prévenir et traiter la discrimination systémique dont sont victimes les travailleuses et travailleurs en raison de leur classe, leur genre, leur nationalité, leur origine ethnique ou leur race.
- Accorder des permis de travail ouverts aux travailleuses et travailleurs migrants dans le cadre du PTET, leur permettant de changer d'employeur et de travail en toute liberté.
- Abolir tous les autres permis fermés/visas liés à un employeur, et accorder des permis ouverts à la place.
- Supprimer tous les critères d'éligibilité pour l'octroi de la résidence permanente entraînant une discrimination des travailleuses et travailleurs migrants « peu spécialisés » en raison de leur classe, leur genre, leur nationalité ou leur race.
- Réviser la politique migratoire du pays afin de mieux répondre à la réalité du marché du travail, en veillant à ce que la réponse à la demande de main-d'œuvre structurelle pour l'économie ne s'appuie pas sur la migration temporaire à court terme.

Empêcher les discriminations et assurer un traitement égal des travailleuses et travailleurs migrants au Canada. En particulier :

- Inscrire les dispositions du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC) dans la loi.
- Adhérer rapidement au Protocole facultatif se rapportant au PIDESC, à la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, à la Convention de l'OIT sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 (n° 155) et à la Convention interaméricaine contre le racisme, la discrimination raciale et les formes connexes d'intolérance (CIRDI).
- Recueillir et analyser des données ventilées par sexe, genre, race, origine ethnique, nationalité et origine nationale, éducation, âge et situation socioéconomique.
- Veiller à ce que les travailleuses et travailleurs migrants se blessant au travail ou présentant une invalidité résultant de leur travail puissent rester au Canada le temps nécessaire pour recevoir des soins appropriés, notamment en finançant une aide juridique pour les demandes de résidence permanente pour des motifs d'ordre humanitaire, et donner pour instruction aux décideurs/déceuses de tenir compte des blessures et invalidités résultant du travail au Canada dans l'évaluation des demandes pour des motifs d'ordre humanitaire.
- Veiller à ce que tous les travailleuses et travailleurs migrants puissent bénéficier de prestations de sécurité sociale, notamment l'assurance-emploi, et lever toutes les limites imposées aux travailleuses et travailleurs migrants ayant quitté le Canada.

- Travailler avec les autorités provinciales pour faire en sorte que les travailleuses et travailleurs migrants disposent d'un accès efficace à des soins de santé adaptés.
- Travailler avec les autorités provinciales en vue de veiller à ce que les normes de logement pour les travailleuses et travailleurs migrants respectent les obligations et normes internationales, particulièrement en ce qui concerne l'habitabilité et les prix abordables, et garantir des conditions de vie dignes.
- Travailler avec les autorités provinciales afin d'assurer la reconnaissance du droit à la négociation collective de tous les travailleuses et travailleurs migrants dans toutes les provinces.

Veiller à ce que les travailleuses et travailleurs migrants au Canada obtiennent des réparations pour les atteintes aux droits humains dont ils ont été victimes. En particulier :

- Travailler avec les autorités provinciales afin de veiller à ce que les plaintes formulées par des travailleuses et travailleurs migrants faisant état d'exploitation au travail et d'autres atteintes aux droits humains fassent sans délai l'objet d'un examen et d'une décision de justice de manière juste et efficace.
- Veiller à ce que les travailleuses et travailleurs migrants ayant subi une exploitation au travail et d'autres atteintes aux droits humains puissent bénéficier d'une assistance juridique et à ce que les organisations qui leur viennent en aide reçoivent les financements nécessaires.
- Adopter des mesures de protection lorsqu'une plainte est présentée, notamment, le cas échéant, en proposant de sortir les employé-e-s du lieu de travail et de les transférer vers des foyers d'accueil d'urgence sûrs assurant un niveau suffisant d'assistance juridique, entre autres.
- Empêcher l'expulsion des travailleuses et travailleurs migrants qui ont été injustement licenciés, afin de leur permettre de faire appel de leur licenciement à l'échelle provinciale.
- Dans l'attente de l'abolition des permis de travail fermés, élargir les motifs d'octroi du PTOTV afin d'inclure les situations de blessure et de maladie du travail associées à l'emploi, afin que les personnes puissent chercher du travail dans d'autres secteurs.
- Octroyer aux travailleuses et travailleurs migrants qui ont été victimes d'exploitation au travail et d'atteintes aux droits humains un permis de séjour et un permis de travail ouvert pour la période nécessaire pour demander et obtenir des recours utiles.
- Améliorer les inspections fédérales et en augmenter la fréquence et veiller à ce qu'elles soient menées de manière volontariste et inopinée, sur site si possible. Viser les secteurs dans lesquels les risques sont plus importants et les travailleuses et travailleurs sont davantage exposés aux atteintes aux droits humains, notamment l'agriculture. Veiller à ce que les personnes chargées des inspections aient la possibilité de s'entretenir avec des travailleuses et travailleurs migrants et le fassent effectivement et à ce que ces travailleuses et travailleurs migrants ne subissent pas de représailles par la suite.
- Travailler avec les autorités provinciales en vue d'améliorer les inspections provinciales et d'en augmenter la fréquence et veiller à ce qu'elles soient menées de manière volontariste et inopinée, sur site si possible.

AUX AUTORITÉS PROVINCIALES CANADIENNES

- Travailler avec les autorités fédérales en vue de revoir les réglementations liées à l'emploi dans le secteur de l'agriculture afin de veiller à ce qu'elles soient conformes aux obligations internationales du Canada et aux normes pertinentes en matière de droits au travail.
- Abroger toutes les dispositions et législations limitant les droits des travailleuses et travailleurs agricoles aux négociations collectives et tous les obstacles au droit de former des syndicats et de s'affilier au syndicat de son choix imposés aux travailleuses et travailleurs migrants. Entre autres réformes :
 - L'Ontario doit abroger la Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles, modifier la section 3 de la Loi de 1995 sur les relations de travail pour supprimer l'exclusion des ouvriers et ouvrières agricoles de sa protection, et

modifier la Loi de 2000 sur les normes d'emploi afin de faire en sorte que les protections s'appliquent aux ouvriers et ouvrières agricoles.

- Le **Québec** doit modifier le Code du travail et abroger les articles précédemment modifiés par le projet de loi 8.
 - L'**Alberta** doit assurer la pleine inclusion des ouvriers et ouvrières agricoles dans le Code des relations du travail, notamment en abrogeant leur exclusion de la section 1(1)(l)(iv), ainsi que dans le Code des normes d'emploi, notamment en abrogeant leur exclusion de la section 2.1.
- Veiller à ce que les normes de logement pour les travailleuses et travailleurs migrants respectent les obligations et normes internationales, particulièrement en ce qui concerne l'habitabilité et les prix abordables, et garantir des conditions de vie dignes. Veiller à ce que les conditions d'hébergement tiennent compte du genre.
 - Veiller à ce que les plaintes formulées par des travailleuses et travailleurs migrants faisant état d'exploitation au travail et d'autres atteintes aux droits humains fassent sans délai l'objet d'un examen et d'une décision de justice de manière juste et efficace.
 - Revoir, augmenter et renforcer les inspections du travail provinciales, notamment, si besoin, en révisant la législation afin de veiller à ce que les inspections soient inopinées et à ce que les personnes chargées des inspections disposent de pouvoirs suffisants afin de faire appliquer les normes d'emploi. Veiller à ce que les personnes chargées des inspections aient la possibilité de s'entretenir avec des travailleuses et travailleurs migrants et le fassent effectivement et à ce que ces travailleuses et travailleurs migrants ne subissent pas de représailles par la suite.
 - Recueillir et analyser des données statistiques sur les plaintes liées au travail présentées par des travailleuses et travailleurs migrants aux organes provinciaux, et ventiler ces données par sexe, genre, race, origine ethnique, nationalité et origine nationale, éducation, type de visa et secteur.
 - Le **Québec** doit supprimer tous les critères d'éligibilité pour l'octroi de la résidence permanente entraînant une discrimination des travailleuses et travailleurs migrants « peu spécialisés » en raison de leur classe, leur genre, leur nationalité ou leur race, notamment les critères linguistiques prohibitifs.

AUX PAYS D'ORIGINE DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS MIGRANTS EMPLOYÉS DANS LE CADRE DU PTET

- Veiller à ce que le cadre législatif et réglementaire concernant le recrutement des travailleuses et travailleurs migrants prospectifs dans leur pays d'origine respecte et protège leurs droits. Veiller en particulier à ce que les agences de recrutement fournissent des informations suffisantes, exactes et en temps voulu aux travailleuses et travailleurs, ainsi que les documents pertinents, notamment un exemplaire de leur contrat dans une langue qu'ils comprennent.
- Le cas échéant, veiller à ce que les syndicats tant du Canada que du pays d'origine soient impliqués dans les accords bilatéraux entre les États respectifs et prennent part à la mise en œuvre et au suivi.

**AMNESTY INTERNATIONAL
EST UN MOUVEMENT
MONDIAL DE DÉFENSE DES
DROITS HUMAINS.
LORSQU'UNE INJUSTICE
TOUCHE UNE PERSONNE,
NOUS SOMMES TOUS ET
TOUTES CONCERNÉ·E·S.**

NOUS CONTACTER



info@amnesty.org



+44 (0)20 7413 5500

PRENDRE PART À LA CONVERSATION



www.facebook.com/Amnestybalbal



[@Amnesty](https://twitter.com/Amnesty)

« LE CANADA M'A DETRUIT »

EXPLOITATION DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS MIGRANTS AU CANADA

Des dizaines de milliers de travailleuses et travailleurs migrants se rendent chaque année au Canada dans l'espoir d'offrir une vie meilleure à leur famille. On leur promet des opportunités d'emploi et des conditions de travail dont elles ne peuvent, bien souvent, pas bénéficier dans leur pays d'origine. Pourtant, à leur arrivée, nombreuses sont les personnes qui trouvent une réalité bien différente : ces personnes sont forcées à travailler de longues heures sans repos, sont sous-payées, sont victimes de violences physiques et psychologiques et souffrent des stéréotypes et préjugés quant à leurs compétences, leur comportement ou leur identité. Leurs visas étant liés à un employeur, il leur est difficile de quitter leur travail et de changer d'employeur, ou de signaler des atteintes aux droits humains et de bénéficier de recours utiles pour ces situations.

Ce rapport étudie l'impact en matière de droits humains du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET), un dispositif de migration temporaire qui permet aux employeurs d'embaucher des travailleuses et travailleurs migrants, principalement à des postes peu rémunérés. Les recherches d'Amnesty International montrent que, dans le cadre de la politique migratoire du Canada, le PTET a été conçu, réglementé et mis en œuvre de telle sorte qu'il renforce inévitablement les risques d'exploitation au travail et d'autres atteintes aux droits humains auxquels sont exposés les travailleuses et travailleurs racisés, ce qui a des conséquences discriminatoires et qui bafoue les obligations internationales du pays en matière de droits humains.