Sortie de secours ou cul-de-sac ?

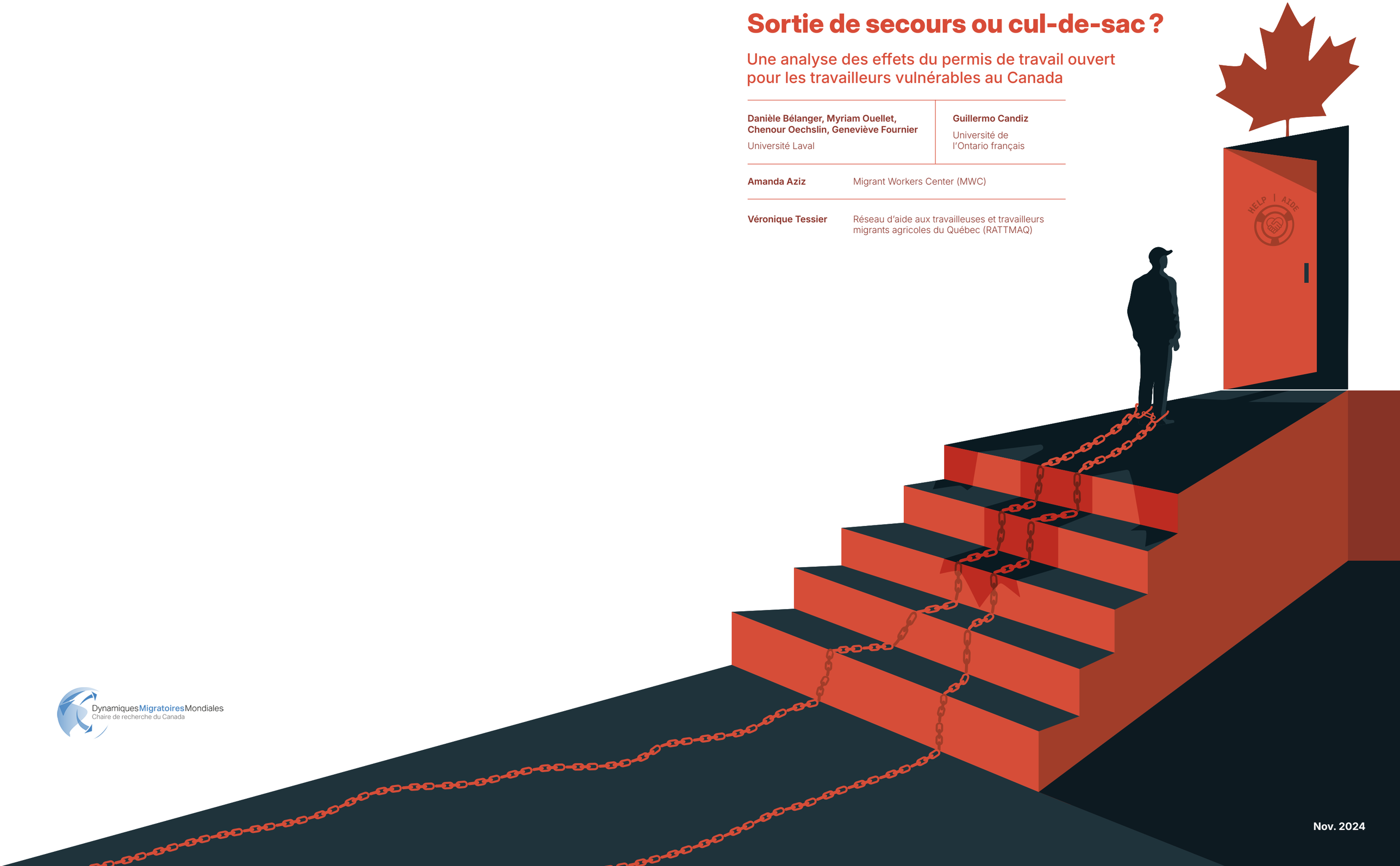
Une analyse des effets du permis de travail ouvert pour les travailleurs vulnérables au Canada

Danièle Bélanger, Myriam Ouellet, Chenour Oechslin, Geneviève Fournier
Université Laval

Guillermo Candiz
Université de l'Ontario français

Amanda Aziz Migrant Workers Center (MWC)

Véronique Tessier Réseau d'aide aux travailleuses et travailleurs migrants agricoles du Québec (RATTMAQ)



DynamiquesMigratoiresMondiales
Chaire de recherche du Canada

Nov. 2024

Dynamiques Migratoires Mondiales
Chaire de recherche du Canada

Sortie de secours ou cul-de-sac ?

Une analyse des effets du permis de travail ouvert pour les travailleurs vulnérables au Canada

Conception, rédaction, collecte et analyse des données

Danièle Bélanger, Myriam Ouellet, Chenour Oechslin, Geneviève Fournier
Université Laval

Guillermo Candiz
Université de l'Ontario français

Amanda Aziz Migrant Workers Center (MWC)

Véronique Tessier Réseau d'aide aux travailleuses et travailleurs migrants agricoles du Québec (RATTMAQ)

Révision linguistique | Raphaëlle Raymond-Jetté

Partenariat | Réseau d'aide aux travailleuses et travailleurs migrants agricoles du Québec (RATTMAQ) - Quebec, Migrant Workers Center - Vancouver, FCJ Refugee Center – Toronto.

Cette recherche a été financée par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH), le RATTMAQ et Mitacs.

Novembre 2024

Perdomo Studio Créatif

Design et mise en page :
Juan Sebastian Perdomo Rodriguez
www.perdomo.ca

Dépôt légal, Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2024
ISBN 978-2-925526-04-9

Liste des acronymes

EIMT : Étude d'impact sur le marché du travail

FCJ : FCJ Refugee Cente

IRCC : Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada

MWC : Migrant Workers Center

PARTEMP : Partenariat sur les migrants temporaires en emploi

PMI : Programme de mobilité internationale

PST : Permis de séjour temporaire

PTET : Programme des travailleurs étrangers temporaires

PTO-V : Permis de travail ouvert pour les travailleurs vulnérables

TET : Travailleuses et travailleurs étrangers temporaires

RATTMAQ : Réseau d'aides aux travailleuses
et travailleurs migrants agricoles du Québec

Sortie de secours ou cul-de-sac ?

Une analyse des effets du permis de travail ouvert pour les travailleurs vulnérables au Canada

10 Résumé

12 Faits saillants

14 Introduction

Travailleurs temporaires avec permis de travail fermé au Canada
Questions et objectifs de recherche
Recherche en collaboration

19 Pertinence de la recherche

Permis de travail ouvert pour les travailleurs vulnérables : mesure additionnelle pour limiter les violations de droit
Analyses antérieures soulignant des résultats mitigés
Besoins en recherche et données sur le programme

24 Méthodologie

Sélection des personnes participantes
Entrevues et analyse
Description de l'échantillon

30 Résultats et analyses

Expérience prédemande du permis de travail ouvert pour travailleurs vulnérables
30 Endurer l'abus jusqu'à la décision de quitter son emploi
Caractère cumulatif et diversité des formes d'abus

Processus de demande du permis de travail ouvert pour travailleurs vulnérables
36 Méconnaissance du programme et sa découverte fortuite
Différents parcours jusqu'à la demande
Rôle des tiers

Expérience post-demande du permis de travail ouvert pour travailleurs vulnérables : rencontre de nouvelles vulnérabilités
45 Trajectoires sinueuses pour le maintien d'un statut légal
Survie économique et réinsertion en emploi
Précarité du logement
Stress psychologique majeur associé au programme

Fin de la condition de vulnérabilité ?
64 Fortes inégalités d'accès à un programme destiné à tous les travailleurs et toutes les travailleuses temporaires
Fardeau de la preuve contre la nécessité de quitter son emploi
Travail irrégulier pour pallier les failles du programme
Droit de sortie et abandon institutionnel

TABLE DES MATIÈRES

66 Recommandations

Améliorer le programme de permis de travail ouvert pour les travailleurs vulnérables
Garantir les droits sociaux et un accès aux services essentiels
Renforcer la responsabilité gouvernementale dans la protection des droits
Soutenir davantage les actions des organismes communautaires
Attaquer la source du problème : le permis de travail fermé

74 Bibliographie

78 Annexe

Annexe A : Guide d'entretien semi-dirigé
Annexe B : Exemple d'outil d'analyse de données
Annexe C : Synthèse des recommandations des partenaires

SORTIE DE SECOURS OU CUL-DE-SAC ?

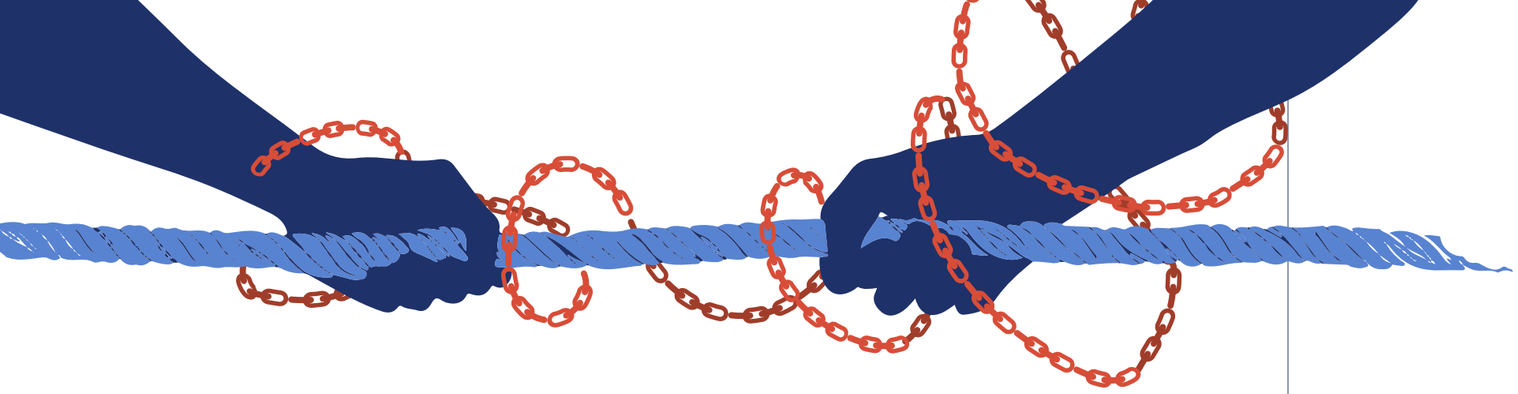
Une analyse des effets du permis de travail ouvert pour les travailleurs vulnérables au Canada

Résumé

Ce rapport documente les retombées du programme de permis de travail ouverts pour les travailleurs [1] vulnérables (PTO-V) sur les parcours des travailleurs et travailleuses temporaires qui ont souhaité en bénéficier. Deux organismes communautaires, le Réseau d'aide aux travailleuses et travailleurs migrants agricoles du Québec (RATTMAQ) au Québec et le Migrant Workers Center (MWC) en Colombie-Britannique, ont contribué à la planification et à la réalisation de cette recherche. Le FCJ Refugee Center de Toronto a offert son soutien pour la collecte de données en Ontario. Merci également à Me Aïssa Nauthoo, Vice-présidente, Aide juridique, Emploi et Établissement, Centre francophone du Grand Toronto(CFGT).

En s'appuyant sur l'analyse de 47 entretiens semi-dirigés avec des travailleuses et travailleurs migrants, menés au Québec, en Ontario et en Colombie-Britannique, ce rapport met en lumière les parcours de ces travailleuses et travailleurs migrants temporaires qui détenaient un permis de travail fermé et qui ont déposé une demande de permis ouvert entre janvier 2021 et février 2024. En dépit de la gravité des situations d'abus et de violences menant à la rupture de leur lien d'emploi, les personnes participantes nous ont fait part de multiples barrières pour accéder au PTO-V et parvenir à bénéficier de l'existence du programme. Même après l'obtention d'un permis ouvert, les travailleurs et travailleuses ont témoigné de l'apparition de nouvelles vulnérabilités induites par le programme lui-même et d'un cycle d'abus et de précarité affectant leurs parcours d'emploi, de logement et de statut légal d'immigration. Le rapport rend également compte des recommandations des personnes participantes concernant le programme de PTO-V, qui incluent des façons d'améliorer les conditions de travail et de vie des personnes (im)migrantes admises au Canada dans le cadre du programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) en vue de protéger leurs droits.

1 Le masculin générique est employé dans le nom officiel de ce programme d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC).



Faits saillants

01 De graves situations d'abus et de violences menant à la rupture du lien d'emploi

Les circonstances d'abus et de violences menant les personnes participantes à demander un permis de travail ouvert pour les travailleurs vulnérables sont variées. Dans la plupart des cas, elles ont trait à des conditions de travail abusives, au logement inadéquat fourni par l'employeur, au non-respect du contrat de travail, aux obstacles à l'accès aux soins de santé, à l'exploitation financière, aux fraudes administratives ainsi qu'à diverses formes de violence psychologique. Dans la majorité des cas, les travailleurs et travailleuses mettent plusieurs mois avant de signaler les violences qu'ils subissent et de risquer la relation avec leur employeur-sponsor et, par le fait même, leur droit de travailler au Canada en raison de leur permis de travail qui les lie à un employeur spécifique. La peur de représailles de la part de l'employeur-sponsor (plus spécifiquement, d'un renvoi qui entraînerait la perte automatique de leur droit de travailler au Canada), la méconnaissance de leurs droits en général et du PTO-V en particulier, et la difficulté d'accéder à toutes les ressources psychologiques, financières, communautaires et logistiques nécessaires pour accéder au PTO-V contribuent à ce que les travailleuses et travailleurs migrants endurent les abus sur une longue période avant de finalement les dénoncer.

02 Des obstacles significatifs pour se prévaloir du permis de travail ouvert pour les travailleurs vulnérables

Bien que le programme vise à offrir une solution aux travailleurs et travailleuses pour sortir rapidement de situations d'emploi abusives, les obstacles pour accéder au PTO-V font en sorte qu'il est extrêmement difficile pour les travailleurs et travailleuses d'en bénéficier. Ces barrières d'accès ont trait, d'une part, à la méconnaissance de l'existence du programme et à sa découverte fortuite. Les moyens déployés par les agences gouvernementales pour diffuser l'information à propos du programme de PTO-V auprès des travailleuses et travailleurs migrants qui pourraient en bénéficier sont insuffisants. D'autre part, les travailleurs et travailleuses les plus vulnérables font face à des obstacles de taille pour accéder au PTO-V étant donné la lourdeur et la complexité du processus de demande. À ce titre, le fardeau de la preuve qui repose sur les travailleurs et travailleuses constitue une barrière importante d'accès au programme et expose les détenteurs et détentrices d'un permis fermé à des risques de représailles et de sanctions sévères en cas d'échec de la preuve. Finalement, étant donné les risques de près de 50 % de voir sa demande refusée (et le risque associé d'une incapacité à renouveler son statut légal d'immigration), l'accès au programme demeure un choix de dernier recours pour les travailleuses et travailleurs migrants victimes de violations des droits.

03 De nouvelles vulnérabilités et un cycle d'abus

L'analyse des expériences vécues par les personnes participantes à la suite du dépôt d'une demande de PTO-V révèle l'apparition de nouvelles formes de vulnérabilités post-demande pour les travailleurs et travailleuses. Lors de l'attente d'une réponse à leur demande de PTO-V, certains travailleurs et travailleuses, contraints de rester dans des conditions d'emploi abusives, continuent de subir différentes formes de violence. Ceux et celles qui ont quitté leur emploi peuvent être confrontés à des difficultés dans leur recherche de logement, à l'insécurité alimentaire ainsi qu'au travail irrégulier en raison de leur précarité de statut légal d'immigration. Par ailleurs, après l'obtention d'un PTO-V, il demeure très difficile pour les travailleuses et travailleurs migrants de se loger et de retrouver un emploi sur le marché du travail. Ce continuum de précarité est dû à l'absence d'un programme associé de replacement en emploi, à l'urgence de devoir trouver un nouvel employeur-sponsor avant l'expiration de leur PTO-V en raison de leur incapacité à le renouveler ou à obtenir un statut légal permanent et au manque d'un programme associé de services post-traumatiques (soutien psychologique, foyer d'hébergement temporaire, réinsertion sociale, etc.).

04 Seulement la pointe de l'iceberg : les travailleurs étrangers temporaires (TET) endurent les violations des droits

L'analyse présentée démontre sans équivoque que le PTO-V ne représente pas une voie de sortie accessible pour les TET qui détiennent un permis de travail fermé et qui subissent des violations de leurs droits. La peur de subir des représailles les menant à perdre leur droit de travailler au Canada réduit de manière très significative l'accès réel à cette apparente solution. Pour la majorité des TET, la nécessité d'avoir recours à du soutien juridique pour soumettre une demande rend l'accès au PTO-V quasi impossible. De plus, seulement environ 50 % des demandes sont acceptées. | Les chiffres sont éloquents et confirment la faible participation au programme : en 2023, 3929 demandes ont été soumises et 2060 permis ont été délivrés (IRCC 2024c). Pour la même année, il y avait, présentes au Canada, plus d'un million de personnes sous statut d'immigration temporaire. Le nombre exact de personnes détenant un permis de travail fermé n'est pas disponible. Néanmoins, ces chiffres indiquent que ceux qui soumettent une demande et bénéficient du programme ne représentent que la pointe de l'iceberg en ce qui concerne les abus subis par les travailleuses et travailleurs migrants au Canada.

Introduction

01

Travailleurs temporaires avec permis de travail fermé au Canada

Au Canada, l'immigration temporaire surpasse l'immigration permanente. Au premier trimestre de 2024, 1751758 personnes titulaires d'un permis de travail étaient dénombrées au Canada, un effectif qui a plus que doublé en deux ans (Statistique Canada, 2024). Une proportion importante de cette population possède un permis de travail fermé qui les lie à un employeur spécifique. Il s'agit de toutes les personnes admises en vertu du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) et du tiers environ des travailleurs et travailleuses des programmes de mobilité internationale (PMI) (Chartrand et Vosko, 2021).

« 1 751 758 personnes titulaires d'un permis de travail étaient dénombrées au Canada, un effectif qui a plus que doublé en deux ans »

Il a été amplement démontré que le permis fermé, qui lie un travailleur ou une travailleuse temporaire à un employeur spécifique, est l'un des obstacles principaux à l'exercice des droits, puisqu'il restreint la capacité du travailleur à démissionner en cas de mauvais traitements, à refuser du travail dangereux, à exiger le respect de son contrat par son employeur et à accéder à la justice en cas de violation de ses droits (Association for the Rights of Household and Farm Workers – ADDPD/ARHW, 2021).

Les personnes détenant un permis fermé sont souvent qualifiées de « captives » sur le marché du travail en raison du manque de mobilité en emploi (Basok, 1999 ; Bélanger, 2022 ; Binford, 2019 ; Depatie-Pelletier et Dumont Robillard, 2013 ; Hennebry et Preibisch, 2012). Ainsi, malgré leur contribution notoire au développement économique du Canada, ces personnes voient leur capacité à exercer leurs droits limitée par les conditions de leur autorisation de travail sur le territoire canadien, qui dépend entièrement d'un lien d'emploi spécifique.

Cette situation de pouvoir disproportionné conféré à l'employeur-sponsor décourage les personnes détentrices d'un permis fermé à dénoncer des situations d'exploitation, en raison d'une peur qui est de deux ordres : celle de la révocation de l'autorisation de travailler et donc le risque d'expulsion du territoire y étant associé, ainsi que celle du non-renouvellement du permis de travail, entraîné par leur employeur, nécessaire au maintien du statut légal d'immigration. La révocation du droit de travailler et le non-renouvellement du statut légal, tous deux possibles pour les employeurs désireux de se « débarrasser » d'un travailleur dérangeant ou d'une travailleuse dérangeante, créent un régime de « déportabilité » qui rend cette main-d'œuvre migrante docile et facilement exploitable. La crainte de perdre le droit de travailler légalement au Canada est d'autant plus prononcée que plusieurs travailleuses et travailleurs migrants venus au Canada pour travailler sont les principaux pourvoyeurs de leur famille (Basok et al., 2014 ; De Genova, 2002 ; Vosko, 2016).

Le permis de travail fermé et le régime de déportabilité qu'il engendre se combinent à d'autres facteurs de vulnérabilité chez certains groupes de travailleurs et travailleuses, produisant de plus grands risques d'abus. Ces facteurs incluent le fait d'être logé à l'endroit désigné par l'employeur (le cas notamment des travailleurs et travailleuses agricoles par exemple), de travailler dans une région isolée ou dans une maison privée (le cas des travailleuses domestiques), d'effectuer des emplois risqués pour la santé et de ne pas parler suffisamment bien le français ou l'anglais. Le cumul de ces facteurs de risque limite l'accès de ces travailleurs et travailleuses aux services communautaires, aux services juridiques et aux services de santé et a des conséquences sur leur santé physique et mentale et sur leurs conditions de travail et de logement (Bélanger et Candiz, 2015 ; Caxaj et Cohen, 2019 ; Colindres et al., 2021 ; Comité permanent des ressources humaines du développement des compétences du développement social et de la condition des personnes handicapées, septembre 2016 ; Conseil Canadien pour les réfugiés, 2016 ; Díaz Mendiburo et McLaughlin, 2016 ; Hastie, 2017 ; Hennebry et al., 2016 ; Landry et al., 2021). En somme, la précarité est causée par les politiques gouvernementales de gestion des programmes d'immigration temporaire, et leurs causes et effets sont largement reconnus par les organismes sur le terrain et le corps universitaire, ainsi que par différents comités parlementaires au niveau fédéral.

Après des décennies de pressions de diverses parties prenantes, le non-respect des droits des travailleuses et travailleurs migrants temporaires et les situations d'abus auxquelles ils et elles sont confrontés au sein des programmes d'immigration temporaire canadiens se sont graduellement politisés jusqu'à devenir un enjeu d'intérêt public. Le gouvernement canadien a réagi à ces critiques en instaurant des politiques dites d'atténuation, soit des mesures cherchant à limiter les conséquences pour les travailleuses et travailleurs migrants ayant des restrictions quant à leur liberté sur le marché du travail (Marsden, 2019 ; Nakache et al., 2022). En 2015, en vertu de l'article R209.996 du Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés, le Canada s'est engagé à renforcer le contrôle des employeurs en instaurant une gamme de sanctions destinées à ceux qui ne se conformaient pas aux termes des programmes (IRCC, 2024a). Ces mesures ont été évaluées comme superficielles, avec de faibles retombées sur les trop nombreux cas d'abus encore aujourd'hui reportés par les travailleurs et travailleuses (Depatie-Pelletier et al., 2022 ; Marsden et al., 2020).

Questions et objectifs de recherche

Dans ce contexte de préoccupation croissante concernant les abus envers les travailleuses et travailleurs migrants, le gouvernement fédéral a introduit en 2019 une disposition inédite visant à protéger les travailleurs et travailleuses temporaires victimes de violence ou à risque de l'être dans le cadre de leur emploi. Il s'agit du Permis de travail ouvert pour les travailleurs vulnérables (PTO-V) [R207.1 – L72] qui vise les personnes munies d'un permis de travail les liant à un employeur (permis de travail fermé). Les personnes migrantes temporaires dont la demande est acceptée par un agent d'immigration obtiennent un permis de travail ouvert d'une validité maximale de douze mois qui leur permet de quitter leur employeur abusif initial et de chercher un autre emploi. Au terme de la validité de leur PTO-V, ces travailleurs et travailleuses doivent normalement obtenir un nouveau permis fermé pour pouvoir rester au Canada.

L'objectif général de ce rapport est d'analyser l'influence du programme de PTO-V sur les travailleuses et travailleurs migrants temporaires qui tentent de s'en prévaloir. L'étude présentée analyse les situations et les types d'abus menant à la demande d'un PTO-V, les obstacles relatifs à l'accès au programme et au processus d'application en lui-même, ainsi que les expériences des travailleurs et travailleuses suivant le dépôt d'une demande, incluant l'obtention ou le refus du permis.

Ce rapport a pour objectif de suivre les parcours des travailleurs et travailleuses ayant déposé une demande de PTO-V et ayant été victimes de violence ou à risque de violence dans leur milieu de travail. La recherche a été menée dans trois provinces : le Québec, l'Ontario et la Colombie-Britannique auprès de travailleurs et travailleuses ayant déposé une demande de PTO-V après le 1er janvier 2021. L'incidence du programme sur les trajectoires de statuts migratoires, d'emploi, résidentielles et sociales ont été analysés en détail.

Recherche en collaboration

La recherche a été conçue, planifiée et réalisée avec deux organismes communautaires. Le Réseau d'aide aux travailleuses et travailleurs migrants agricoles du Québec (RATTMAQ) au Québec et le Migrant Workers Center (MWC) en Colombie-Britannique ont collaboré avec la Chaire de recherche du Canada sur les dynamiques migratoires mondiales de l'Université Laval. En Ontario, le Refugee Center de Toronto a contribué au recrutement des personnes participantes de cette province. L'Association pour les droits des travailleuses.rs de maison et de ferme (DTMF/RHFW) a agi à titre de membre collaborateur du projet et a accompagné l'équipe de recherche étant donné son expertise juridique.

L'analyse des données et la rédaction du rapport de recherche ont été réalisées par l'équipe universitaire constituée de cinq personnes (coauteurs de ce rapport), en collaboration et en consultation avec les organismes partenaires. La recherche a bénéficié d'un appui financier du Conseil de recherche en sciences humaines et sociales du Canada et le programme MITACS, en plus des contributions en temps et en expertise des organismes communautaires partenaires.

02

Pertinence de la recherche

C'est à la suite de projets-pilotes menés en Colombie-Britannique et en Alberta que le programme de Permis de travail ouverts pour les travailleurs vulnérables a été instauré en 2019 (Aziz, 2022). Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada a établi que la mesure qui fait l'objet de ce rapport vise quatre objectifs (IRCC, 2024b) :

1. Fournir aux travailleuses et travailleurs migrants qui sont victimes de violence, ou qui risquent de l'être, un moyen distinct de quitter leur emploi.
2. Atténuer le risque que ces personnes quittent leur emploi et travaillent de manière irrégulière après avoir été victimes de violence.
3. Faciliter la participation des travailleuses et travailleurs migrants qui sont victimes de violence, ou qui risquent de l'être, à toute inspection pertinente visant leur ancien employeur, responsable de recrutement ou les deux.
4. Aider les personnes victimes de violence à collaborer avec les autorités, s'il y a lieu, en réduisant le risque perçu et la crainte d'une révocation du permis de travail et d'un renvoi du Canada.

Le programme reconnaît cinq types de violence(vécues ou à risque d'être vécues) (IRCC, 2024b) :

01 **La violence physique** désigne tout geste visant à intimider ou blesser une personne et comprend également les conditions dangereuses de vie et de travail.

02 **La violence psychologique** englobe tout comportement contrôlant, coercitif ainsi que les menaces.

03 **La violence financière** prend la forme du contrôle de l'accès aux ressources économiques d'une personne, par exemple omettre de payer un salaire ou retenir une partie du revenu sans justification.

04 **Les représailles** consistent en toute mesure disciplinaire prise à l'encontre d'une personne employée en raison du fait qu'elle ait signalé le non-respect des conditions et qu'elle ait collaboré à une inspection visant l'employeur.

05 **La violence sexuelle** comprend toute situation dans laquelle une personne est amenée, par la force ou la menace, à participer à des activités sexuelles non souhaitées.

CHANGER DE MILIEU

PTO-V

VALIDE 01-AN

permettant aux travailleurs de changer de lieu de travail

Pour être admissible :

- Détenir un permis de travail lié à un employeur spécifique valide
- Démontrer qu'il ou elle a été victime, ou est à risque d'une ou plusieurs des cinq formes de violences :

01 02 03 04 05

Le travailleur ou la travailleuse qui fait une demande de PTO-V peut se voir octroyer un permis de travail ouvert d'une durée maximale d'un an lui permettant de changer de milieu de travail. Pour ce faire, le travailleur ou la travailleuse doit détenir un permis de travail lié à un employeur spécifique valide et démontrer qu'il ou elle a été victime, ou est à risque d'une ou plusieurs des cinq formes de violences ci-haut mentionnées. Avant l'instauration du programme, une personne congédiée injustement ou fuyant un milieu de travail abusif pouvait difficilement tenter de rester au Canada dans la légalité.

Permis de travail ouvert pour les travailleurs vulnérables : mesure additionnelle pour limiter les violations de droit

Après cinq ans d'existence, le programme de PTO-V représente une reconnaissance significative des effets négatifs des permis de travail fermés. Les charges administratives associées à l'embauche d'une personne étrangère détentrice d'un permis fermé par une entreprise et le fait que cette dernière doive souvent prévoir et fournir un logement aux personnes embauchées suscitent un réflexe de propriété chez les employeurs vis-à-vis de « leur main-d'œuvre ». Ce sentiment mène à des situations d'abus et de violence desquelles il peut être très difficile pour un travailleur ou une travailleuse avec un permis fermé de s'extraire, étant donné la subordination légale envers l'employeur.

IRCC documente avec justesse les différentes formes de violence auxquelles les travailleurs et travailleuses peuvent être confrontés et les raisons pour lesquelles ils et elles peuvent rester longtemps dans une situation intenable avant de la dénoncer. Le site d'IRCC présentant le programme de PTO-V fournit des informations qui témoignent d'une compréhension fine du ministère quant aux effets des permis de travail fermés et des rapports de pouvoir asymétriques entre travailleurs et employeurs au Canada (IRCC, 2024b). Il est à noter que le contenu de cette page Internet a évolué depuis la mise en œuvre initiale du programme et indique des améliorations quant aux instructions données aux agents et agentes d'immigration qui évaluent les demandes et aux formations que ces derniers reçoivent.

Quoique ce type de programme ne soit pas unique au monde, il attire l'attention d'autres pays. À ce titre, l'Écosse a mandaté une consultante au Canada afin de documenter ce programme et de faire des recommandations quant à la mise en œuvre d'une initiative similaire en Écosse (Robinson, 2023).

Analyses antérieures soulignant des résultats mitigés

Au moment du lancement du programme, le gouvernement du Canada avait estimé le nombre de travailleurs et travailleuses qui auraient recours à cette mesure d'urgence à 500 par année. Il s'agissait d'une sous-estimation significative de la véritable demande de secours. En effet, entre juin 2019 et juillet 2021, 2481 demandes ont été soumises à IRCC et 57,1 % d'entre elles ont été acceptées (Aziz, 2022).

Deux organismes communautaires ont tenté de comprendre les retombées du programme PTO-V. Une recherche a été menée en 2021-2022 par notre partenaire de la Colombie-Britannique, le Migrant Workers Center (MWC). L'organisation a effectué une demande d'accès à l'information à IRCC et a analysé les motifs justifiant une décision de refus et d'acceptation de 30 demandes de PTO-V. Le but était d'analyser la mise en application du programme et l'interprétation des types de violence par les agents et agentes d'IRCC (Aziz, 2022). Le rapport a sonné l'alerte quant aux failles du programme, incluant l'irrégularité dans l'évaluation des demandes et certains effets négatifs pour plusieurs personnes migrantes temporaires victimes de violence au travail.

Une seconde recherche a été menée par l'Association pour les droits des travailleuses.rs de maison et de ferme (DTMF-RHFW, auparavant ADDPD/ARFW), qui a mené des entretiens dans trois provinces auprès de dix personnes participantes (membres d'organisations et avocats non affiliés à une organisation) offrant un service d'accompagnement pour les demandeurs de PTO-V (DTMF-RHFW, 2021). L'objectif de la recherche était d'évaluer si le programme de PTO-V avait rempli ses objectifs de faire diminuer la vulnérabilité des travailleuses et travailleurs migrants et l'impunité des employeurs ou employeuses en tort. Les résultats de cette étude vont dans le même sens que ceux du MWC et révèlent des dysfonctionnements de quatre ordres : l'accessibilité déficiente au programme (p. ex. : le haut risque de refus résultant en une faible proportion de travailleurs et de travailleuses victimes d'abus tentant d'accéder au PTO-V étant donné le risque de perdre leur droit de travailler au pays), la complexité du processus de demande d'un PTO-V [2], les effets délétères du programme et du processus de demande (p. ex. : perte de couverture médicale, processus retraumatisant), et l'inefficacité du programme en matière de prévention des violations de droit (DTMF-RHFW, 2021).

Finalement, lors de réunions de tables de concertation et d'événements publics concernant le PTO-V, des membres universitaires, des membres syndicaux et des membres de la société civile (OBNL) ont exprimé des critiques et des craintes par rapport à la portée du programme. Ils remettent en doute sa capacité à offrir une solution sécuritaire, rapide, accessible et durable aux travailleuses et travailleurs migrants victimes d'abus et dénoncent son incapacité à inverser la tendance structurelle à la vulnérabilisation des personnes migrantes produite par les politiques canadiennes d'immigration (Mojtehedzadeh, 2020). La création de nouvelles vulnérabilités provoquées par le programme, une idée mise en avant lors de ces discussions, est une hypothèse que ce projet vise à tester de manière rigoureuse à partir de l'expérience des travailleuses et travailleurs interviewés.

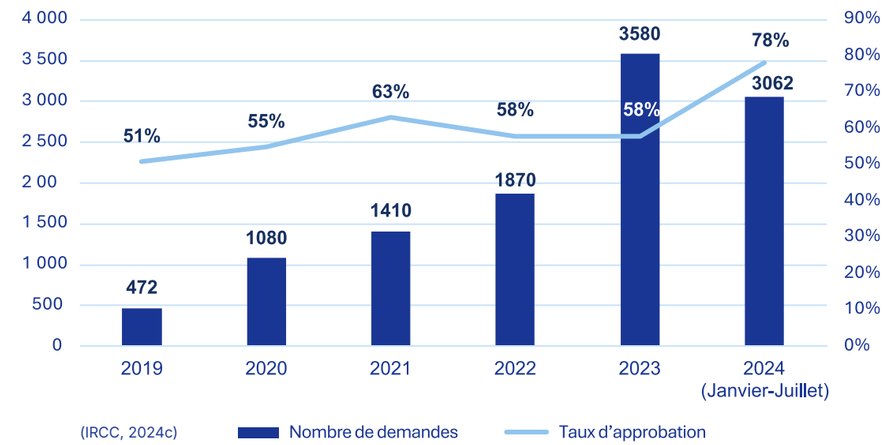
Besoins en recherche et données sur le programme

Aucune recherche ou évaluation de programme ne fait état des effets du programme sur les travailleurs et travailleuses qui tentent de s'en prévaloir. Cette recherche se concentre sur le vécu et les parcours de ces personnes dont la contribution économique et sociale est essentielle au pays. Les seules données disponibles sur ce programme indiquent le nombre de demandes, d'acceptation et de refus.

Le graphique ci-dessous présente l'évolution du nombre de demandes de PTO-V soumises depuis la création du programme en 2019 jusqu'en juillet 2024. Sur cette période de 5 ans et 7 mois, le programme a reçu plus de 11 000 demandes de PTO-V. Le nombre de demandes est passé progressivement de 472 en 2019 à 1 870 en 2022, pour ensuite doubler et atteindre 3 580 en 2023, marquant une nette augmentation entre 2022 et 2023. Le seuil des 3 000 demandes dépassé au cours des sept premiers mois de 2024 suggère également une augmentation marquée du nombre de demandes entre 2023 et 2024. Le taux d'acceptation national pour ces demandes varie entre 51 % et 78 % sur l'ensemble de la période allant de 2019 à juillet 2024. Cela dit, un peu plus de 7 000 permis ont été délivrés depuis le lancement du programme.

2 Au lancement du programme, IRCC s'engageait à traiter la demande de PTO-V et à communiquer une réponse dans un délai de 5 jours. Cette mesure n'existe plus aujourd'hui et IRCC ne s'engage désormais qu'à accuser réception de la demande dans un délai de 5 jours.

Nombre de demandes de PTO-V et taux d'approbation de 2019 à Juillet 2024

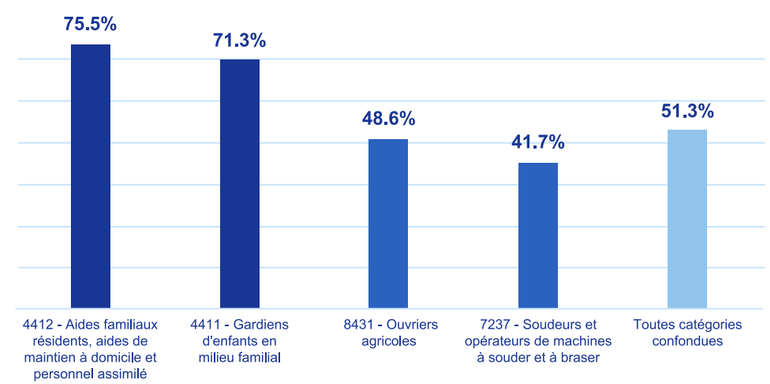


(IRCC, 2024c)

Ce second graphique expose les variations en termes de taux d'acceptation du PTO-V en fonction des professions inscrites au Code national des professions (CNP). Les écarts entre professions sont marqués, tel que l'illustre par exemple la différence de 34 points de pourcentage entre la profession d'aide familiale présentant le plus haut taux d'acceptation et celle de soudeur présentant le plus bas taux d'acceptation. Ces écarts témoignent plus largement des inégalités d'accès au programme pour les travailleurs et travailleuses temporaires.

Taux d'approbation du pto-v par cnp (en %) pour les deux catégories les plus hautes et les plus basses

*Note : Les CNP utilisés dans ce graphiques correspondent à la version 1,3 de 2016.



(IRCC, 2021)

Méthodologie

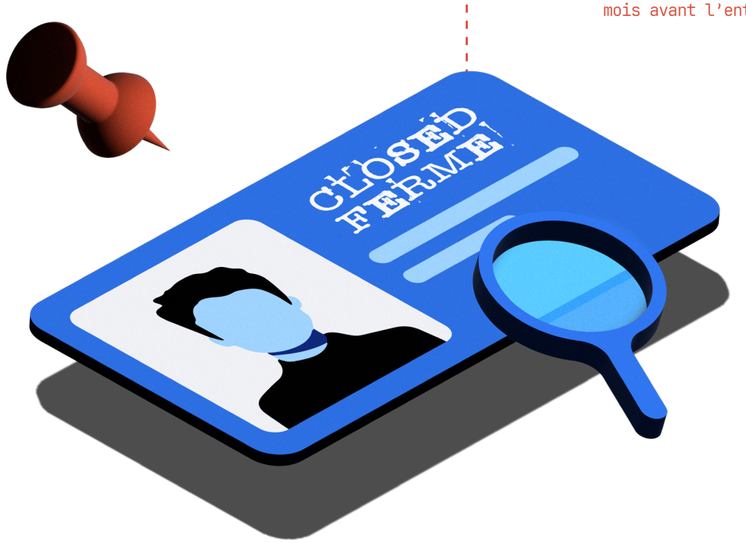
03

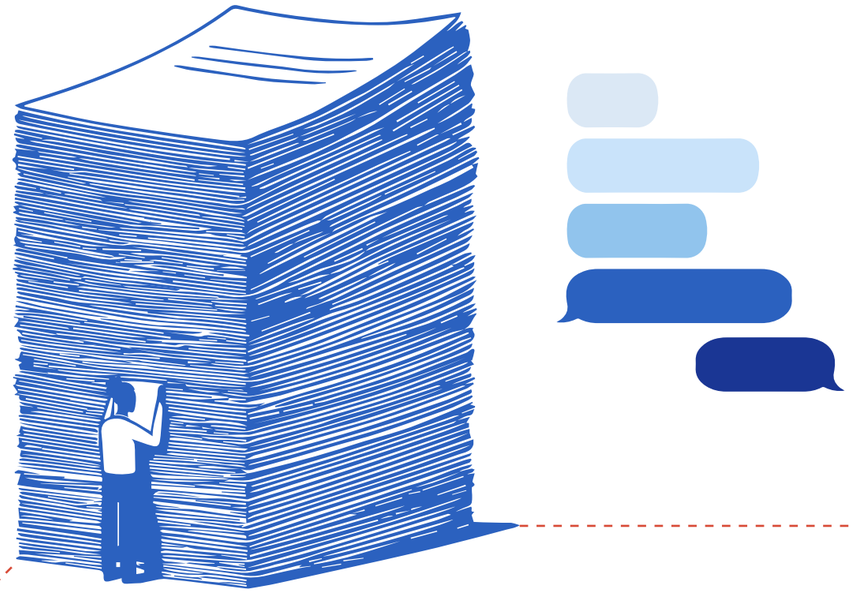
Sélection des personnes participantes

La sélection de personnes participantes était basée sur deux critères principaux : avoir déposé une demande de PTO-V dans l'une des provinces visées par l'étude et avoir reçu une réponse de 8 à 15 mois avant l'entretien. Ce dernier critère a été assoupli au cours de la recherche étant donné les défis de recrutement. Les personnes dont la demande a été acceptée, tout comme celles dont la demande a été refusée, pouvaient participer. Nous avons collaboré étroitement avec nos partenaires et collaborateurs pour l'identification et le recrutement des personnes participantes. Cette étape a été réalisée entre mai 2023 et mars 2024. En tout, 47 personnes ont participé à l'étude. Les entrevues, d'une durée moyenne de 75 minutes, ont été menées dans la langue de leur choix (français, anglais, espagnol ou italien) et selon les modalités de leur préférence (en ligne ou en personne).

x47 personnes ont participé à l'étude

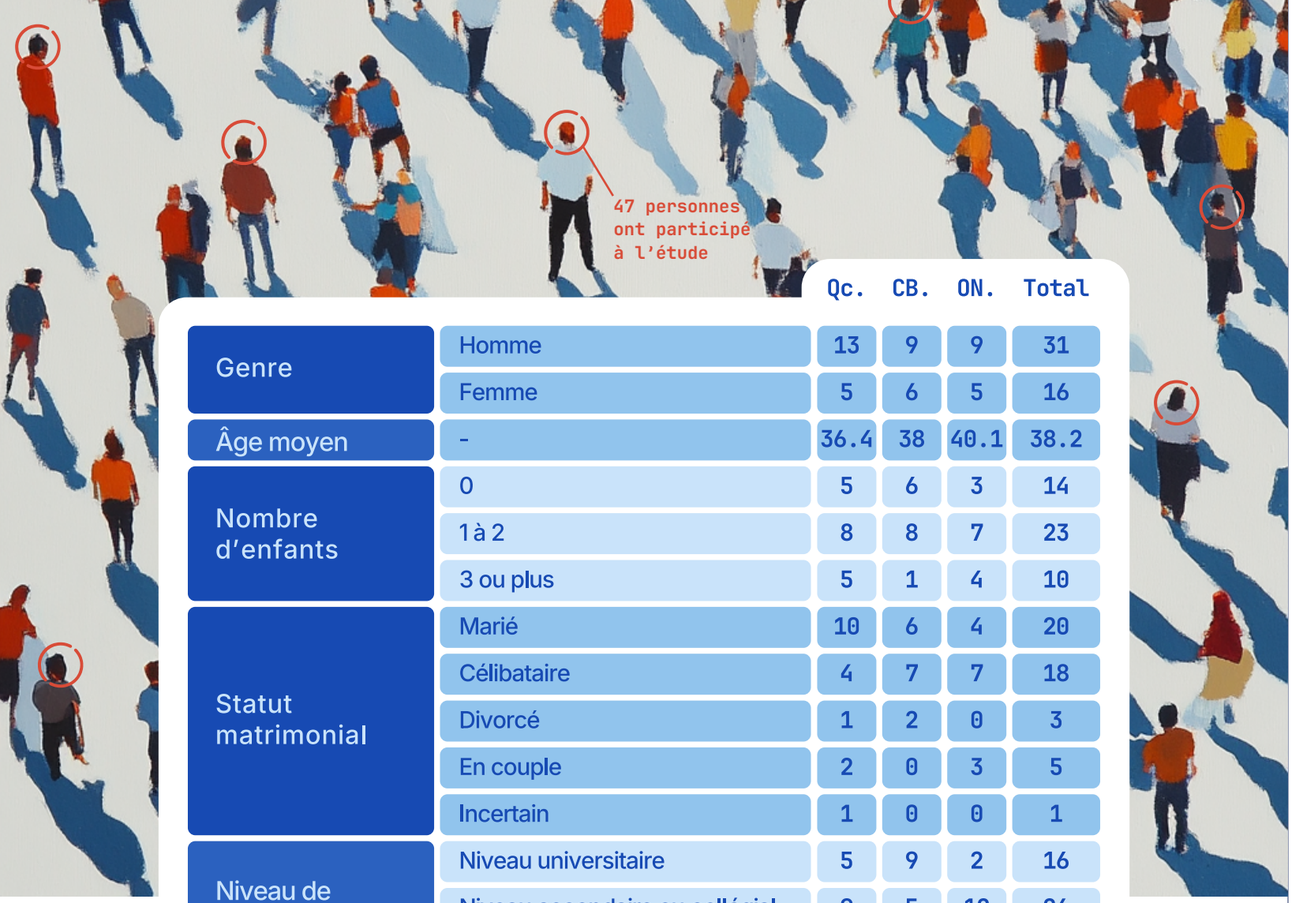
- Avoir déposé une demande de PTO-V dans l'une des provinces visées par l'étude.
- Avoir reçu une réponse de 8 à 15 mois avant l'entretien.





Entrevues et analyse

Les entrevues ont été réalisées à l'aide d'un guide d'entretien semi-dirigé (cf. annexe A) structuré en trois sections : les situations conduisant à la demande du PTO-V, le processus de demande en lui-même (dépôt d'une demande à IRCC) et les expériences postérieures à la demande. Le but de l'entretien était de pouvoir reconstruire les parcours d'emploi, de logement, de statut migratoire et d'intégration sociale (intervention de tiers, réseau personnel) des travailleurs et travailleuses. Le choix des thématiques au sein de chaque section a été discuté en collaboration avec les partenaires du projet. Chaque entrevue a été enregistrée avec le consentement préalable de la personne participante. L'analyse des données s'est appuyée sur trois méthodes complémentaires : la rédaction de notes chronologiques et l'extraction de citations marquantes, la création de lignes du temps pour l'échantillon du Québec sur les différents aspects des parcours (cf. annexe B) et la transcription intégrale des enregistrements pour l'Ontario et la Colombie-Britannique. Une analyse thématique sur l'ensemble du corpus a été effectuée par quatre membres de l'équipe. De plus, un tableau Excel permettant de classifier toutes les données ainsi qu'une base de données SPSS ont été élaborés.



		Qc.	CB.	ON.	Total
Genre	Homme	13	9	9	31
	Femme	5	6	5	16
Âge moyen	-	36.4	38	40.1	38.2
Nombre d'enfants	0	5	6	3	14
	1 à 2	8	8	7	23
	3 ou plus	5	1	4	10
Statut matrimonial	Marié	10	6	4	20
	Célibataire	4	7	7	18
	Divorcé	1	2	0	3
	En couple	2	0	3	5
	Incertain	1	0	0	1
Niveau de scolarité	Niveau universitaire	5	9	2	16
	Niveau secondaire ou collégial	9	5	12	26
	Secondaire inachevé	4	1	0	5
Temps passé au Canada	1 an ou moins	1	5	2	8
	Plus d'un an à 5 ans	17	7	9	33
	Plus de 5 ans	0	3	3	6

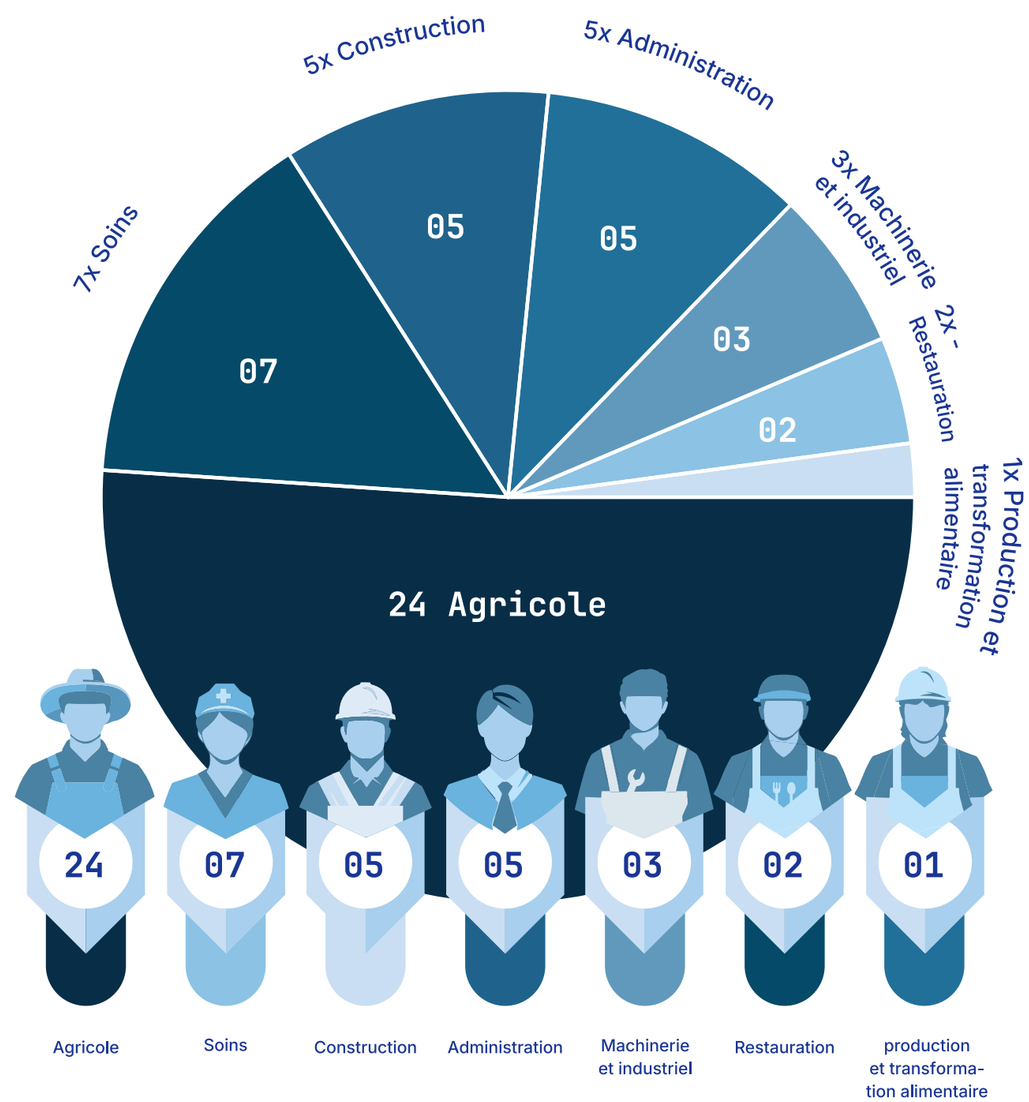
Description de l'échantillon

Qc : Québec | CB : Colombie Britanique | ON : Ontario

L'échantillon est composé de 47 personnes. Au moment des entrevues, 16 personnes résidaient au Québec, 13 en Ontario, 15 en Colombie-Britannique et 3 étaient retournées dans leur pays d'origine. Afin de respecter la confidentialité de ces trois personnes, nous avons classé leurs informations dans les corpus du Québec et de l'Ontario, provinces où elles résidaient avant de quitter le Canada. Le tableau ci-dessous présente quelques caractéristiques sociodémographiques des personnes participantes, à savoir le genre, l'âge, l'état civil, le niveau de scolarité complété ainsi que le temps passé au Canada.

Repartition des personnes participantes par domaine d'emploi avant la demande de PTO-V

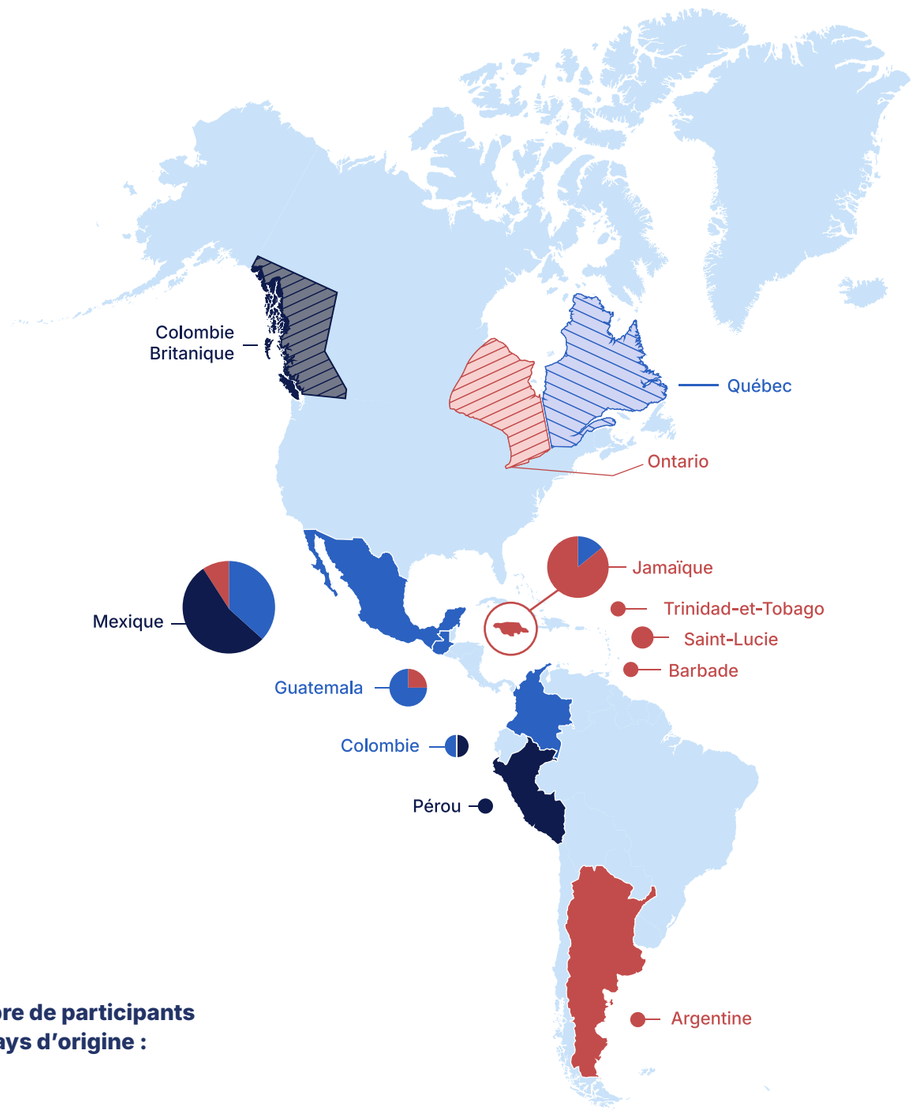
La majorité des individus, soit 40 personnes, avaient obtenu le PTO-V, après une ou deux tentatives. Dans cinq cas, la demande de PTO-V avait été refusée [3]. Deux personnes ne connaissaient pas l'issue de la demande au moment des entrevues. Le principal secteur d'emploi des personnes participantes avec un permis fermé avant la demande de PTO-V est le secteur agricole. Les autres personnes étaient réparties dans divers secteurs.



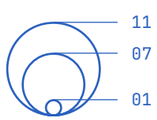
3 Les organismes locaux accompagnant les travailleurs et travailleuses dans leur demande du PTO-V ont grandement contribué au recrutement, ce qui peut expliquer cette proportion très élevée de personnes ayant obtenu le permis.

Pays d'origine des personnes participants

Les pays d'origine des personnes participants présentent une grande diversité, comme l'illustre la carte ci-dessous. La carte représente également la répartition par province, selon les origines des personnes participantes.



Nombre de participants par pays d'origine :



Pays d'origine et de destination
Provinces des personnes participantes

Provinces de destination :
• Ontario • Quebec • Colombie Britanique

Résultats et analyses

04

Expérience pré-demande du permis de travail ouvert pour travailleurs vulnérables

Les récits sur les conditions de vie et de travail aux cours de la période d'emploi avec un permis de travail fermé et avant la demande du PTO-V mettent en lumière plusieurs caractéristiques importantes de l'expérience pré-demande des travailleurs et travailleuses. D'une part, la décision de quitter les situations d'abus survient après une période en emploi relativement longue et à la suite d'une accumulation d'expériences d'abus. D'autre part, les types de violences vécues sont divers et affectent de multiples dimensions de la vie des travailleurs et travailleuses.

Endurer l'abus jusqu'à la décision de quitter son emploi

Les résultats montrent que plus de la moitié des personnes participantes, soit 31 personnes, avait quitté leur emploi après avoir travaillé durant une période allant de 6 mois à 4 ans. Cette durée d'occupation de l'emploi et les récits que nous ont confiés les personnes participantes indiquent que la majorité d'entre elles ont attendu plusieurs mois, voire plusieurs années avant de signaler les violences subies. Les raisons évoquées pour expliquer ces délais ont trait à leur dépendance à l'employeur engendrée par le système du permis de travail fermé. La peur d'agir et de quitter une situation d'exploitation des travailleuses et travailleurs migrants victimes d'abus est liée à leur peur générale de perdre à court ou moyen terme le droit de travailler légalement au Canada, mais aussi à leur crainte, comme celle des travailleuses et travailleurs canadiens, de perdre leur emploi, leur revenu, leur logement associé à leur emploi, ou encore de subir davantage de représailles de la part de leur employeur. En outre, plusieurs personnes participantes étaient en situation d'endettement et leur peur de ne pas pouvoir rembourser leurs dettes les empêchait de chercher d'autres formes d'aide, les laissant pris au piège dans des conditions de travail abusives. La méconnaissance de leurs droits et des ressources vers lesquelles se tourner pour solliciter de l'aide (dont le PTO-V) constitue un autre facteur qui maintient les travailleurs et travailleuses dans des situations de maltraitance. Comme l'illustre cet extrait d'entrevue, la méconnaissance des droits des travailleurs et travailleuses avec un permis fermé est souvent liée à leur dépendance envers l'employeur :

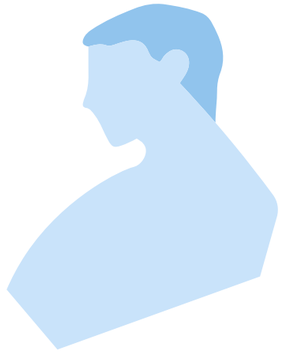
« Les gens ne connaissent pas leurs droits. Nos employeurs ne nous disent pas nos droits parce qu'ils ne veulent pas que nous les connaissions. Nous sommes comme des poissons hors de l'eau. S'ils décident "vous partez", ils viennent et ils disent : "OK, je vais réserver votre vol pour que vous rentriez à la maison." Ils vont de l'avant et le font. Nous ne savons pas quoi faire ni vers qui nous tourner, parce que nous ne savons pas à qui faire confiance. »

Caractère cumulatif et diversité des formes d'abus

Les données recueillies mettent en lumière une série de types d'abus subis par les travailleurs et travailleuses. Il s'agit du non-respect des contrats d'embauche et des conditions de travail abusives, des situations telles que des heures de travail excessives, des conditions dangereuses dues à des équipements inadaptés, des salaires non payés et des tâches hors contrat. Ces conditions de travail associées à un accès limité aux soins de santé portent souvent atteinte à la santé tant physique que mentale des travailleurs et travailleuses. D'autre part, ils et elles font face à des menaces, du harcèlement, de l'intimidation, ainsi qu'à des représailles en cas de revendications. Parallèlement, les conditions de logement inadéquates sont souvent signalées lorsque celui-ci est fourni par l'employeur. Enfin, diverses formes d'exploitation financière et de fraudes administratives sont également relevées.

Les données montrent que la rupture du lien avec l'employeur et la décision de quitter l'emploi n'ont jamais lieu après une seule expérience d'abus, mais résultent plutôt d'une accumulation de différents types de violence. Par exemple, on constate que les conditions de travail abusives sont systématiquement vécues en même temps que le harcèlement psychologique et la menace de renvoi du travailleur ou de la travailleuse dans son pays d'origine. Cette dynamique, selon laquelle les abus ne se produisent jamais de manière isolée, résulte de la subordination légale d'un travailleur ou d'une travailleuse qui possède un permis fermé envers la personne qui l'embauche.

> « En fait il [l'employeur] avait l'impression qu'il était notre propriétaire, qu'il nous avait, parce qu'il nous avait sous un permis de travail, sous son nom, tu sais. »



Toutes les formes d'abus vécus telles que relatées spontanément dans les entretiens ont été documentées. Nous n'avons pas soumis de liste exhaustive aux personnes participant à la recherche. Ainsi, les exemples d'abus relatés proviennent strictement des histoires telles que racontées par les travailleurs et les travailleuses. Les entretiens révèlent de nombreux cas de non-respect des contrats d'embauche et de conditions de travail abusives (dépassement des heures prévues au contrat, heures non payées ou sous-payées, tâches supplémentaires hors contrat), différentes formes de menace, de harcèlement et d'intimidation sur le lieu du travail ou le lieu de vie, des situations de travail abusives menant à des accidents de travail et des blessures, ainsi qu'une entrave pour accéder aux soins de santé et enfin divers types de fraudes financières. La majorité des personnes participantes furent confrontées à un cumul de situations d'abus sur leur lieu de travail. Les résultats de cette analyse sont détaillés dans le tableau ci-dessous.

Types d'abus : **Non-respect des conditions d'embauche**	Nombre de personnes ayant mentionné cette situation

- **x 27** Dépassement des heures prévues au contrat
- **x 19** Salaire non-conforme aux termes du contrat (heures non-payées ou sous-payées)
- **x 14** Tâches et lieu de travail hors contrat
- **x 04** L'employeur fournit un emploi à temps partiel et un nombre d'heures réduit
- **x 02** Frais de logement à la charge du travailleur

Types d'abus : **Conditions de travail abusives**	Nombre de personnes ayant mentionné cette situation

- **x 13** Heures supplémentaires sous-payées ou non
- **x 10** Non-respect des pauses, non-accès à de la nourriture suffisante ni à des toilettes durant les heures de travail
- **x 06** Non-respect des jours de congé
- **x 08** Travail dans des conditions difficiles et dangereuses (équipements inadaptés, défectueux ou manquants, mauvaises conditions météorologiques, etc.)

Types d'abus : **Menaces, harcèlement, intimidation**

- **x 28** Harcèlement et intimidation de la part des superviseurs et de l'employeur
- **x 22** Menace de rapatriement si les travailleurs ne se plient pas aux conditions
- **x 07** Harcèlement physique et psychologique ou menace de mort de la part des collègues et inaction de l'employeur / des superviseurs

Types d'abus : **Blessures, accidents du travail et non accès aux soins de santé**

- **x 16** Accidents du travail, blessures, maladies ou aggravation de l'état de santé tant physique que mentale survenus à la suite de conditions de travail abusives ou de négligence
- **x 05** Faire payer les frais de consultation médicale aux travailleurs
- **x 03** Non-respect d'un arrêt de travail et harcèlement pour un retour avant la fin de l'arrêt
- **x 12** Entrave à l'accès aux soins de santé par : *La non-assistance de transport; La non-inscription à l'assurance maladie; La négligence des besoins de consultation*

Types d'abus : **Représailles**	Nombre de personnes ayant mentionné cette situation

x 08
Menace de renvoi et mesures punitives telles qu'augmenter le loyer, réduire le nombre d'heures de travail, assigner à des tâches difficiles, réduire le salaire :
Si les travailleurs évoquent leurs droits au sujet du revenu, des conditions de travail, du montant du loyer exigé, des soins de santé.

x 02
Agression verbale, menace de renvoi :
S'ils refusent de faire un faux témoignage aux autorités gouvernementales ou à un organisme communautaire lors d'une enquête au sujet des conditions de travail.

Types d'abus : **Exploitation financière et fraudes administratives**

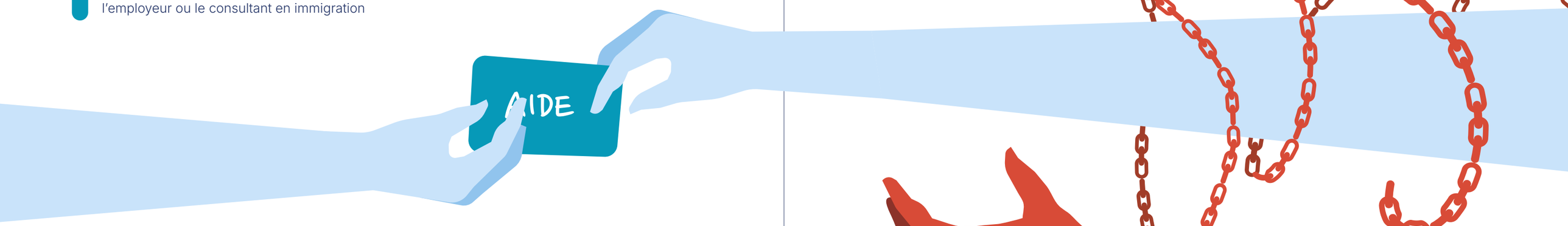
x 04
Intimidation et menace de renvoi :
Si signalement du non-respect des conditions.

x 10
Congédiement avant la fin du contrat :
Pendant ou après un arrêt de travail; Pour des raisons médicales qui nécessitent de modifier les tâches assignées au travailleur; En raison de la non-rapidité et non efficacité dans l'exécution des tâches; Comme mesure punitive lorsque le travailleur ne se conforme pas aux conditions abusives

x 07
Exiger le remboursement des frais relatifs au permis fermé (l'Étude d'impact sur le marché du travail EIMT, les frais de recrutement, etc.)

x 02
Retenues salariales non justifiées

x 06
Extorsion de frais pour un permis inexistant par l'employeur ou le consultant en immigration



Types d'abus : **Conditions de logement**	Nombre de personnes ayant mentionné cette situation

x 12
Confinement et non-respect du droit à la vie privée *(Caméra de surveillance dans le logement, fouilles des logements, contrôle de l'alimentation, contrôle des achats, contrôle voire interdiction les allers et venues sur le temps libre)*

x 18
Logement fourni par l'employeur inadéquat et insalubre

Types d'abus : **Violence sexuelle**

x 04
Harcèlement sexuel au travail

Processus de demande du permis de travail ouvert pour travailleurs vulnérables

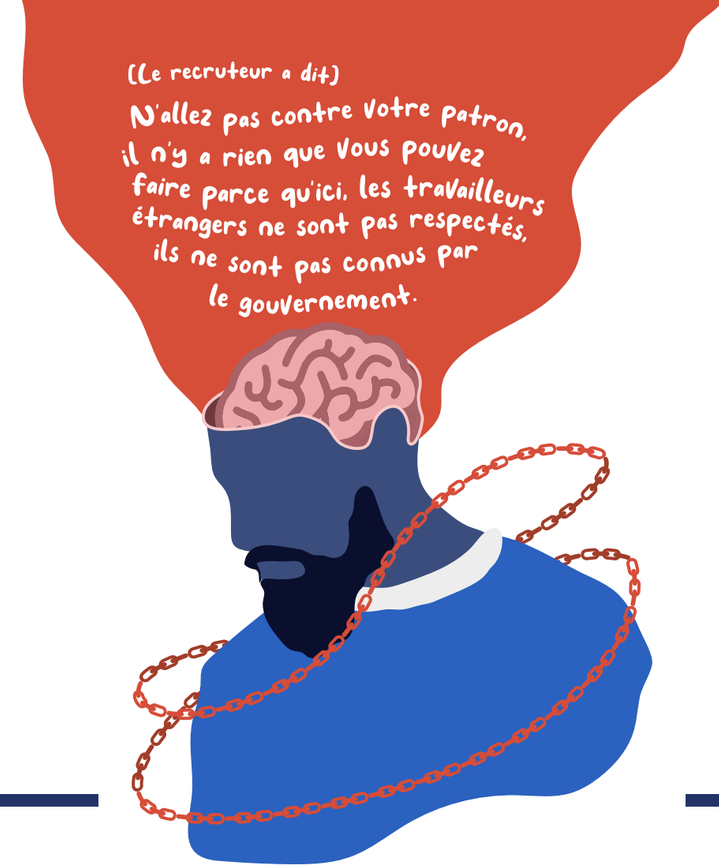
Afin d'accéder à un PTO-V, les travailleuses et travailleurs migrants doivent présenter une demande en ligne directement à IRCC. Ce processus, très simple en apparence, se révèle cependant semé d'embûches et plus ou moins accessible en fonction des ressources dont disposent les différents travailleurs et travailleuses. Cette section relate les expériences des personnes participantes ayant traversé ce processus de demande et met en lumière les obstacles inhérents à la procédure elle-même, notamment en ce qui a trait à sa diffusion auprès des travailleuses et travailleurs migrants, aux ruptures systémiques vis-à-vis des réalités du terrain et au décalage entre l'expertise nécessaire et les moyens destinés au bon fonctionnement du programme.

Méconnaissance du programme et sa découverte fortuite

L'un des premiers obstacles rencontrés par les travailleuses et travailleurs migrants victimes de violence ou à risque de violence dans le cadre de leur emploi au Canada réside dans la méconnaissance de leurs droits, en général, et du programme de PTO-V, en particulier. En 2022, Emploi et Développement social Canada a mis sur pied le Programme de soutien aux travailleurs migrants (PSTM) qui vise à informer les travailleuses et travailleurs migrants de leurs droits au Canada (EDSC, 2022). Il prévoit essentiellement le financement d'organismes qui soutiennent ces travailleurs et travailleuses par l'entremise de services d'orientation offerts à l'aéroport lors de leur arrivée au Canada et de services communautaires. En dépit de la présence essentielle de ces organismes communautaires sur le terrain, la transmission d'information cruciale pour la protection des droits fondamentaux des travailleuses et des travailleurs migrants possédant un permis de travail fermé n'est pas systématique et structurée. Ainsi, de nombreux travailleurs et travailleuses se retrouvent dans l'incapacité d'exercer leurs droits au Canada ; que ce soit par ignorance de leurs droits, ou par fatalisme induit par les discours mensongers des employeurs et de divers autres intermédiaires.

« Moi en tant qu'étranger, il y avait certaines données que je ne maîtrisais pas encore. Par exemple, que le travailleur étranger avait certains droits, ça je ne savais pas… Quand tu penses que tu n'as pas de droits, qu'on ne peut rien face à ce genre d'employeur, qu'on ne peut que faire profil bas, s'empêcher de dire certaines choses. On encaisse tout parce qu'on a peur, pour éviter les représailles. »

« Quand [le travailleur migrant] arrive ici, il ne sait rien d'ici et la personne qui doit le conseiller est l'employeur. Il lui donne donc tous les conseils négatifs qu'il peut donner à son avantage. [Le travailleur] est fait esclave. Nous n'avons pas de liberté, pas de liberté du tout. Nous allons au marché, ils nous emmènent au marché. […] Ils attendront que vous ayez fini pour vous ramener à la maison, parce qu'ils ne veulent pas que vous demandiez quoi que ce soit à qui que ce soit. Ils ne veulent pas que vous connaissiez le monde extérieur. Ils ne veulent pas que vous connaissiez le Canada. Selon moi, le permis fermé ne fait que donner à l'employeur la possibilité d'asservir les travailleurs. »



« Quand nous sommes arrivés, les recruteurs nous ont lavé le cerveau. C'est vraiment du lavage de cerveau. Ce que vous pensiez savoir, ils vont le retirer de votre cerveau. [Le recruteur a dit] "N'allez pas contre votre patron, il n'y a rien que vous pouvez faire parce qu'ici, les travailleurs étrangers ne sont pas respectés, ils ne sont pas connus par le gouvernement." Nous ne devrions donc pas perdre de temps à aller au poste de police pour les signaler. Nous ne devrions pas perdre de temps à les signaler nulle part, car ils appuieront toujours notre employeur. […] Alors tu vois, avec tout ça, j'étais comme, si cet homme dit vraiment la vérité, tu n'as pas d'autre choix que de travailler. »

La majorité des travailleuses et travailleurs rencontrés dans le cadre de notre étude ont pris connaissance de l'existence du PTO-V par l'intermédiaire d'un organisme communautaire. Cependant, pour une majorité d'entre eux, le contact avec les organismes communautaires s'est effectué de manière fortuite, souvent après que les violences de la part de leur employeur aient débutées. Les récits récoltés soulignent l'importance du hasard dans la découverte et la prise de contact avec un organisme d'aide ; le hasard pouvant découler d'une rencontre fortuite (personnel médical, organisme de défense des droits, fonctionnaire gouvernemental) ou encore du réseau personnel de la personne (ami, communauté en ligne, famille). Les résultats montrent que le moment où se fait la découverte fortuite du PTO-V est une barrière importante d'accès au programme. En effet, quelques personnes participantes ont appris l'existence du programme trop tard, c'est-à-dire plusieurs mois après avoir quitté leur employeur ou après que leur permis fermé ait expiré, ce qui réduisait, voire annulait, leurs chances d'obtenir ce permis.

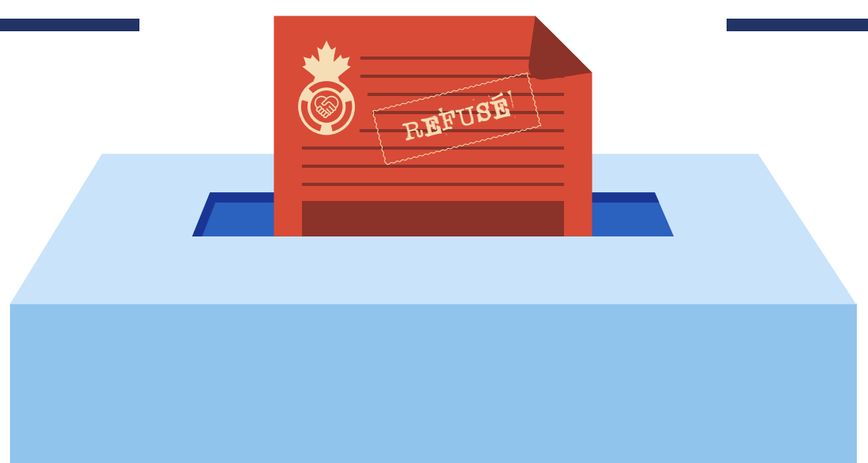
Différents parcours jusqu'à la demande

Un deuxième obstacle inhérent au programme de PTO-V réside dans les incohérences entre une démarche normative permettant a priori systématiquement d'accéder au permis, et la réalité de personnes victimes d'abus agissant en dehors des cadres prévus par le programme. Ces incohérences s'expriment notamment par la diversité des parcours pouvant mener un travailleur ou une travailleuse au dépôt d'une demande de PTO-V.

Le principal écueil rencontré par ceux et celles qui s'égarent de la trajectoire normative prévue par le programme concerne le fardeau de la preuve sur lequel repose l'évaluation de la demande. L'octroi du PTO-V repose sur la norme des « motifs raisonnables de croire » qu'un travailleur ou une travailleuse ait subi des abus ou soit à risque d'en subir, et stipule que cette croyance doit posséder un fondement objectif, reposant sur des renseignements concluants et dignes de foi. Malheureusement pour les travailleurs et travailleuses ayant fui un employeur abusif avant de prendre contact avec un organisme communautaire capable de les accompagner dans leur démarche, les éléments de preuves nécessaires à la délivrance du permis sont souvent manquants et impossibles à récolter une fois le lien avec l'employeur rompu.

« Je n'avais aucune preuve à fournir, car lorsque nous avons demandé [aux superviseurs] de nous amener chez le médecin, ils ne l'ont pas fait. Donc, quand je suis arrivé à l'organisme communautaire [un an plus tard], c'était après les faits. [...] Mon dos allait mieux, donc je ne pouvais plus prouver [la blessure]. »

« J'ai seulement enregistré [les conversations avec l'employeur] pour ma sécurité, parce qu'on me disait des choses horribles. On me disait presque qu'on allait me tuer et tuer ma famille. Donc je devais absolument avoir des preuves. Une fois, j'ai dénoncé un autre employeur et ils m'ont dit que c'était impossible de m'aider parce que je n'avais pas de preuve. Alors j'ai appris de ces erreurs. Ici, tu dois absolument avoir de preuves. »



Cependant, même pour les personnes restées en emploi au moment de la demande, le fardeau de la preuve demeure une confiance lourde en l'absence d'une autorité compétente pouvant confirmer qu'un événement a eu lieu (personnel médical, police, commission des normes de travail) ou de preuves matérielles incriminantes pour l'employeur.

« Si on est vulnérable, on ne peut pas commencer à enregistrer et à dire "Hé, regarde. Peux-tu m'insulter, s'il te plaît, mais ici au téléphone ? J'ai besoin de preuves." C'est vraiment très difficile. »

« J'ai fait la demande, j'ai tout expliqué et on m'a refusé. On me l'a refusé parce qu'en fait, d'après ce que j'ai compris, si on n'a pas.... Comment dire, si on n'a pas été battu, si on n'a pas été agressé physiquement, si ceci, si cela, il y a aucun risque de l'avoir. »

Les critiques exprimées par ces personnes participantes montrent bien le décalage entre la trajectoire normative du programme, aveugle de la nature de l'exploitation, et la réalité crue d'un quotidien rythmé par les abus et des barrières à la collecte des preuves de ces abus.

Rôle des tiers

Le fardeau de la preuve représente également une difficulté en ce qui a trait à l'expertise nécessaire pour déposer une demande susceptible d'être fructueuse. Un troisième obstacle que doivent surmonter les travailleuses et travailleurs migrants victimes d'abus réside dans la nécessité pour plusieurs d'entre eux d'être assistés par un tiers ayant une expertise administrative et juridique en matière d'immigration et de droit du travail lors du dépôt de la demande de PTO-V. Certains travailleurs et travailleuses ont initialement déposé une demande sans aide. Toutefois, ces personnes avaient des ressources et des connaissances considérables pour y arriver (p. ex. connaissance d'une des langues officielles, littératie numérique, compréhension des enjeux juridiques). Malgré tout, elles ont tout de même essuyé un refus de leur demande et ont dû se tourner vers des tiers pour déposer une nouvelle demande. Les problèmes rencontrés par les travailleurs et travailleuses ayant accusé un, voire plusieurs, refus concernent notamment des difficultés en ce qui a trait au montage de la preuve ; à la soumission de dossiers incomplets ; et à l'accompagnement par des tiers incompétents, voire mal intentionnés. En effet, après avoir quitté leur employeur, les travailleurs et travailleuses qui ne parviennent pas à trouver des organismes compétents vers lesquels se tourner pour obtenir de l'aide se voient contraints de recourir à des services privés. Dans ce contexte, les travailleurs et travailleuses rencontrent souvent des conseillers et conseillères en immigration frauduleux qui exigent des frais exorbitants et les trompent en soumettant des dossiers incomplets.

> « La [consultante] à qui j'ai demandé de le faire [demande de PTO-V] la première fois a dit qu'elle allait me facturer 800 $ [...] Quand elle a réalisé que je n'allais pas l'obtenir, elle a dit que je n'avais pas à la payer autant pour la deuxième fois. [...] J'ai essayé à nouveau et je ne l'ai pas eu à nouveau. Quand j'ai essayé avec un organisme communautaire je lui ai dit que j'avais essayé deux fois et que je n'avais pas réussi, je ne sais pas pourquoi. [...] Elle a dit parce que vous n'avez pas écrit la lettre correctement et que vous n'avez pas utilisé le bon angle. Et j'ai dit [la consultante] ne m'a pas expliqué tout cela. Ils ont juste dit que je devais écrire une simple lettre. »

Comme l'illustre le cas de cette personne participante, cette situation réduit non seulement les chances d'obtenir le PTO-V, mais rend également ces travailleurs et travailleuses plus vulnérables à des abus de la part de divers acteurs et actrices de l'industrie migratoire.

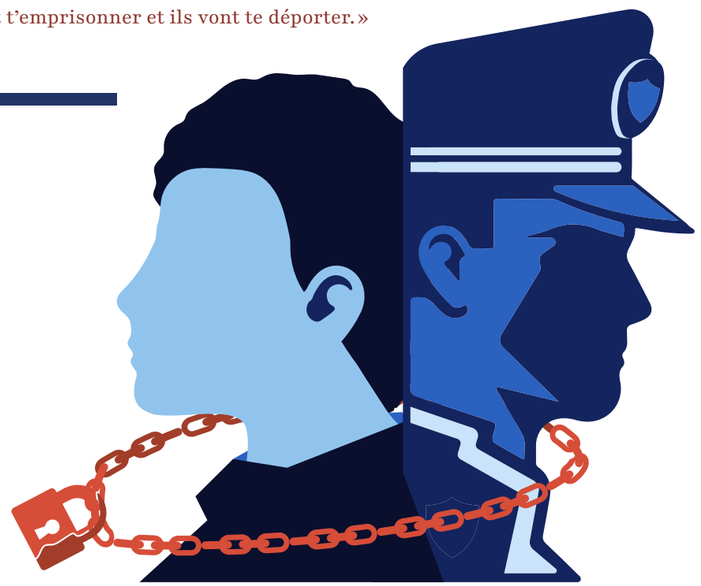
En dépit de la variabilité de l'intensité des obstacles rencontrés par les différents travailleuses et travailleurs migrants, un constat général émerge quant à l'impossibilité de mener à bien, de manière autonome, le dépôt d'une demande de PTO-V. Toutes les personnes participantes ayant tenté d'effectuer seules la demande de PTO-V ont fait l'expérience d'un échec, et ce, même si elles maîtrisaient l'une des deux langues nationales. L'accès au programme est d'autant plus difficile pour les travailleurs et travailleuses ne maîtrisant ni l'anglais ni le français.

> « Il y a eu un moment où j'ai fait [une demande], mais ça n'a pas fonctionné. J'ai envoyé toutes mes informations, mais je ne savais pas exactement comment faire. En fait, c'était comme une demande que je leur ai envoyée, mais parce que je ne savais pas exactement comment faire... J'ai essayé et comme je ne parle ni anglais ni français, c'était un peu difficile. »

En la méconnaissance d'organismes communautaires accompagnant les travailleuses et travailleurs migrants, certains d'entre eux se tournent vers les ressources qu'ils connaissent, notamment les syndicats, les agences de placement en emploi et leur consulat. Or, l'expérience des travailleurs et travailleuses montre que ces ressources peuvent au contraire avoir pour effet d'augmenter leur vulnérabilité, sans toutefois leur apporter l'aide demandée. C'est le cas d'un travailleur qui a tenté d'obtenir l'aide de son syndicat après avoir subi une agression physique d'un collègue québécois sur le lieu de travail. Non seulement le syndicat n'est pas intervenu, mais il a découragé le travailleur de dénoncer l'agression à la police, tel que l'illustre cette conversation rapportée par le travailleur :

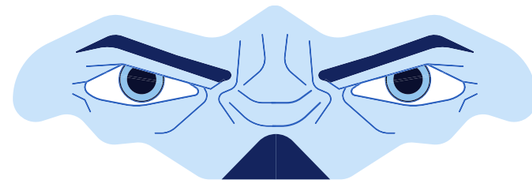
« Travailleur : Qu'en penses-tu de ce collègue qui m'a frappé ? Qu'est-ce que je dois faire ? Qu'est-ce que nous allons faire ? Il est encore ici, mais ça ne devrait pas être comme ça. Je crois que je devrais au moins en parler à la police.

Directeur du syndicat : Non, non, non ! Ne parle pas à la police. Si tu parles à la police, c'est toi qu'ils vont emprisonner. Ils sont toujours favorables aux Québécois.
Toi, ils vont t'emprisonner et ils vont te déporter. »



Dans ce cas, le syndicat pose également un obstacle à l'exercice des droits de ce travailleur en refusant de lui fournir son contrat de travail lorsque celui-ci le demande. Soulignons que ce cas n'est pas relaté pour signifier que les syndicats ne soutiennent pas les travailleurs et travailleuses victimes d'abus, mais plutôt pour suggérer un manque de connaissances des syndicats en ce qui concerne la réalité de leurs membres sous un statut d'immigration temporaire.

Face à des abus insoutenables, un autre travailleur a tenté d'obtenir l'aide de l'agence de placement en emploi qui l'a fait venir au Canada. L'agence contacte immédiatement l'employeur pour l'informer du grief du travailleur, ce qui suscite la colère de l'employeur. L'agence oriente alors le travailleur vers son consulat, qui contacte également l'employeur. Cette démarche qui consiste à impliquer l'employeur a pour effet d'augmenter les abus de l'employeur envers le travailleur, notamment par le biais de plus fortes menaces.



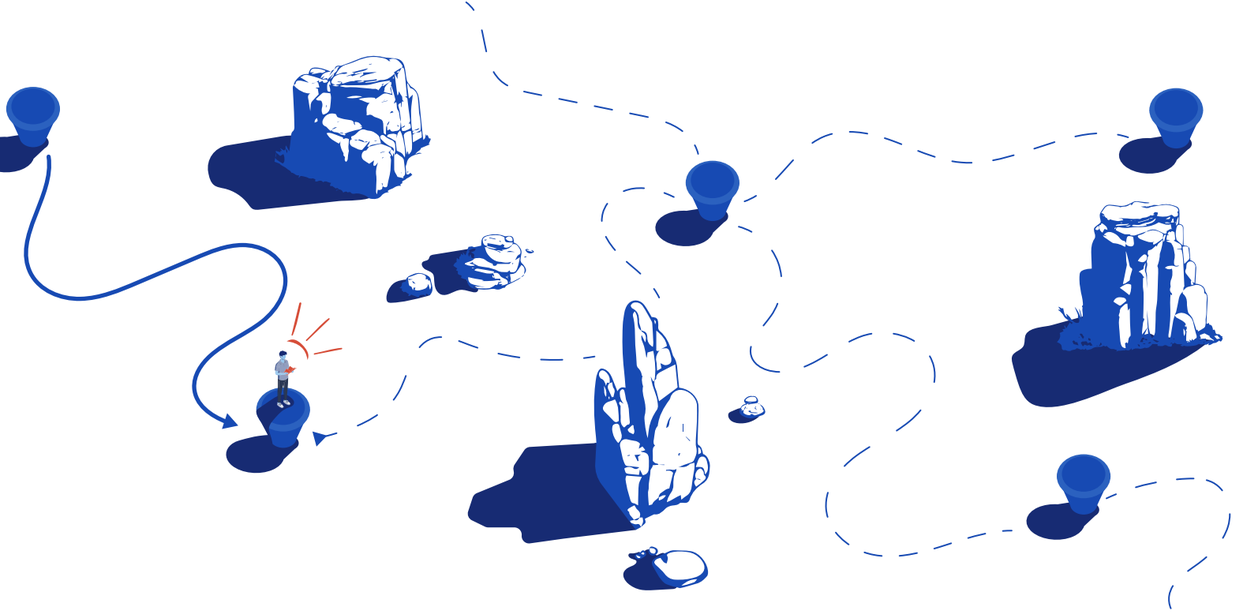
« Je n'en pouvais plus de cette situation, alors j'ai décidé de demander de l'aide à l'agence qui m'a fait venir ici. Ils ont parlé à mon employeuse et à ce moment, elle est devenue furieuse contre moi. Elle était très fâchée, très énervée par ce que j'avais fait. Parce que je lui avais causé des problèmes. »

Ces tentatives de recherche d'aide ont finalement contribué à rendre le travailleur encore plus vulnérable.

Expérience post-demande du permis de travail ouvert pour travailleurs vulnérables : rencontre de nouvelles vulnérabilités

Bien que le programme de PTO-V suggère une trajectoire linéaire constituée d'étapes simples telles que le dépôt d'une demande, l'attente de la réponse en restant en emploi, la réintégration du marché de l'emploi et la resécurisation du statut migratoire par l'obtention d'un nouveau permis fermé, la réalité est bien plus complexe. L'analyse montre qu'une fois la demande de PTO-V déposée, les travailleurs et travailleuses traversent plusieurs périodes d'insécurité et sont constamment à risque de perdre leur statut d'immigration ou de vivre de nouvelles formes d'abus. Ils et elles dépendent fortement de leurs propres réseaux ou d'organismes communautaires, lorsque ceux-ci sont disponibles, pour subvenir à leurs besoins élémentaires.

Deux périodes d'incertitude se succèdent et structurent les expériences des travailleurs et travailleuses après une demande de PTO-V. La première période d'incertitude est vécue après le dépôt de la demande et engendrée par les longs délais de traitement, qui ont atteint de 1 à 5 mois dans le cas de la moitié des personnes participantes. Ces longs délais d'attente mènent à une période de précarité exacerbée, notamment en termes de revenu et de logement pour les travailleurs initialement logés chez l'employeur et ayant quitté leur lieu de travail.



« Comme je le dis, je veux bien faire les choses dans ce pays pour pouvoir obtenir un permis de travail. Je ne veux rien faire d'illégal. Alors j'ai attendu ce mois-là, ou plusieurs semaines, je pense, qu'ils approuvent le permis ouvert. Alors je n'ai pas travaillé, je devais attendre comme ça. [...] Dieu merci, j'avais économisé. Donc j'ai dû vivre de mes économies. »

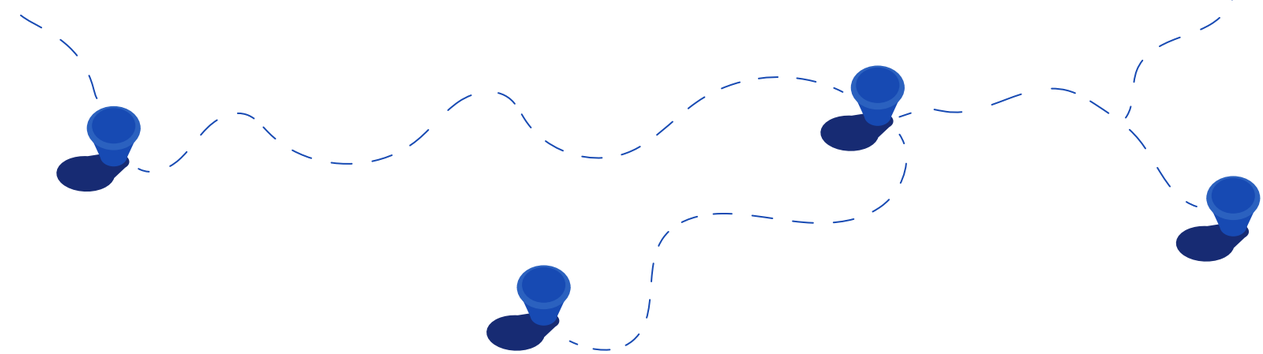
Cependant, on constate que même une fois le PTO-V obtenu, les conditions de précarité ne s'améliorent que très peu pour les travailleuses et travailleurs interviewés. Ce constat est d'autant plus alarmant sachant que 40 travailleurs et travailleuses de notre échantillon, sur un total de 47 personnes interviewées, avaient obtenu un PTO-V. Ainsi, non seulement, l'obtention du PTO-V ne résout pas la précarité, mais elle produit également de nouvelles formes de vulnérabilité. Cette section présente les trajectoires des personnes participantes à l'issue de la demande de PTO-V, et s'organise spécifiquement autour des trajectoires de statuts migratoires, de la réinsertion en emploi, des trajectoires résidentielles, et des indicateurs d'une détresse psychologique.

Trajectoires sinueuses pour le maintien d'un statut légal

Les circonstances qui entourent les trajectoires de statuts migratoires à l'issue d'une demande de permis ouvert sont complexes par le fait qu'elles impliquent de multiples démarches, parfois simultanées, afin de maintenir un statut d'immigration ou de le régulariser lorsque celui-ci a été perdu lors du processus de demande d'un PTO-V. Les entretiens avec les travailleurs et travailleuses révèlent quatre types de trajectoires de statut d'immigration post-demande de PTO-V.

PTO-V obtenu
Démarches d'immigration en cours ou réussies

Tous les travailleurs et travailleuses ayant obtenu un PTO-V affirmaient être préoccupés par le temps limité prévu par le programme pour renouveler ou prolonger leur statut d'immigration avant l'expiration de leur permis. Parmi les personnes participantes, seulement quelques-unes ont réussi à obtenir un nouveau permis fermé durant la période de validité de leur PTO-V dans le but de prolonger leur statut d'immigration. D'autres, dont l'une pour qui une demande d'étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) de l'employeur était en cours, ont vu leur PTO-V expirer avant l'obtention d'un nouveau permis fermé, ce qui a entraîné une période de forte précarité et un accès restreint aux droits sociaux en raison de la perte de leur statut de travailleur temporaire au Canada. Certaines des personnes participantes qui ont transité vers un statut de visiteur n'avaient plus le droit de travailler et dépendaient de leurs économies, ou recevaient de l'aide occasionnelle d'organismes communautaires ou de membres de leur réseau personnel pour subvenir à leurs besoins. Celles ayant fait une demande pour prolonger leur permis de travail avant la fin de leur PTO-V, mais qui étaient toujours en attente d'une réponse à leur demande au moment de l'expiration de leur PTO-V ont conservé leur droit de travailler (avec un statut implicite ou conservé). Cependant, ces travailleurs et travailleuses ont fait face à d'autres restrictions telles que l'impossibilité de prolonger la couverture des soins de santé provinciaux, de voyager à l'extérieur du Canada ou de changer d'emploi.



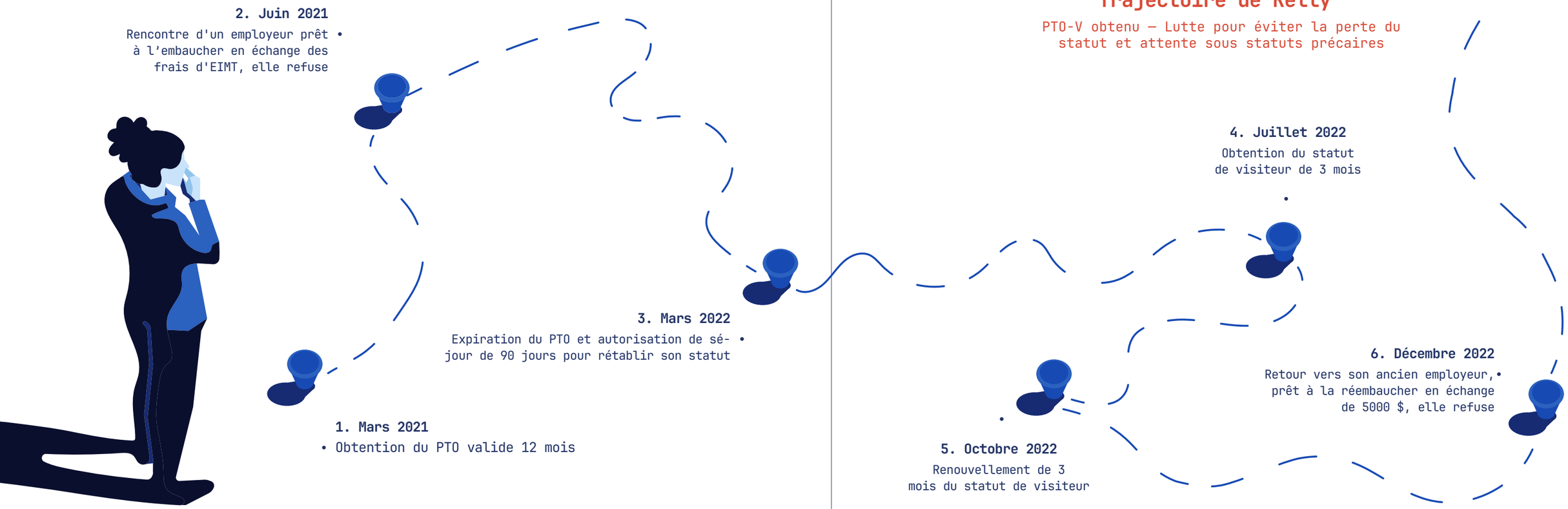
« Quand vous avez votre permis de travail ouvert, vous êtes content parce que vous vous dites "Eh ben là, plus personne ne va me tenir, personne n'aura de pression sur moi." Par contre, après, quand vous êtes en statut implicite [4], vous n'êtes plus prisonnier de l'entreprise, vous êtes fait prisonnier par le gouvernement. »

4 Le statut implicite est l'ancienne appellation utilisée par IRCC pour désigner le statut conservé.

Certaines personnes ayant obtenu le PTO-V étaient en mesure de commencer le processus de demande de résidence permanente. Cependant, cette option n'était, et n'est toujours pas accessible à tous les travailleurs et travailleuses pour plusieurs raisons. D'abord, les critères d'admissibilité excluent généralement les travailleuses et travailleurs peu qualifiés de la plupart des voies d'accès à la résidence permanente. En outre, que ce soit pour trouver un nouvel employeur ou pour effectuer une démarche de résidence permanente, la majorité des personnes participantes ont eu recours à des services de consultation en immigration. Le recours aux services privés, souvent coûteux, accentue la précarité financière déjà existante des travailleurs et travailleuses et les expose à des situations d'endettement et à de potentielles fraudes administratives et financières de la part de représentants malhonnêtes et négligents. Ensuite, les disparités socioéconomiques existant parmi les travailleurs et travailleuses ne permettent pas à tous d'assumer les coûts associés au processus de demande pour la résidence permanente.

La figure suivante illustre la multiplication des démarches entreprises par une participante pour maintenir un statut légal, sa vulnérabilité face à l'exploitation financière lors de sa recherche d'un employeur honnête pouvant l'assister dans sa demande de nouveau permis de travail, ainsi que la période prolongée pendant laquelle elle a détenu un statut de visiteuse au Canada après l'expiration de son PTO-V.

* prénom fictif



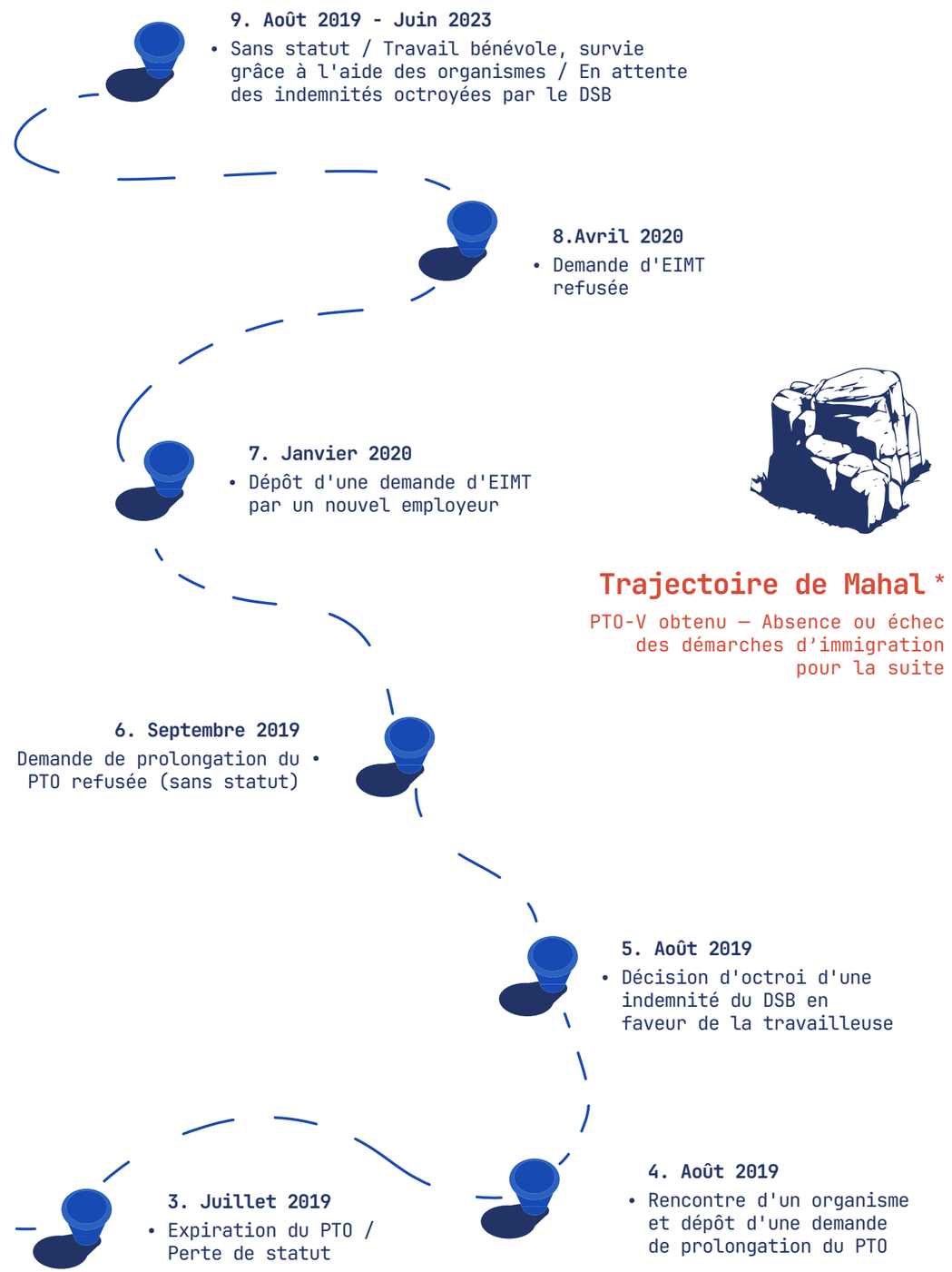
PTO-V obtenu : Absence ou échec des démarches d'immigration pour la suite

Bien que la majorité des personnes participantes possédaient un PTO-V valide au moment de leurs entretiens, celles dont le permis était déjà expiré n'avaient pas été en mesure d'entreprendre des démarches pour obtenir un statut légal après l'expiration de leur PTO-V. La précarité de ce groupe de travailleurs et travailleuses provenait de l'incertitude liée aux fausses promesses faites par de nouveaux employeurs ou par des intermédiaires frauduleux (par exemple, des consultants en immigration) qui proposaient une assistance pour obtenir un nouveau permis de travail fermé en exigeant des travailleuses et travailleurs la couverture des frais de l'EIMT et/ou le paiement de frais de service exorbitants en échange de leur assistance.

Lorsque toutes leurs tentatives pour obtenir un nouveau permis fermé ont échoué et que la date d'expiration de leur PTO-V approche, les travailleurs et travailleuses se heurtent à une impasse. Certains d'entre eux sont contraints de retourner chez l'employeur abusif par crainte de perdre leur autorisation de travail, ce qui engendrerait la perte d'un revenu indispensable pour la survie des membres de leur famille et des difficultés à rembourser leurs dettes occasionnées par la migration. Pour d'autres, l'impossibilité de trouver à temps un nouvel employeur ou de maintenir leur statut autrement entraîne la perte de leur statut une fois le PTO-V expiré. Bien que reconnus comme victimes de violence, ces travailleurs et travailleuses se retrouvent alors sans aucune sécurité ni protection sociale. En outre, une fois leur PTO-V expiré, il est plus difficile pour eux de se prévaloir de leurs droits.

La figure suivante présente ce type de trajectoire, incluant la perte du statut d'immigration du travailleur ou de la travailleuse après l'expiration de son PTO-V et l'échec de toute démarche d'immigration qui aurait conduit au maintien de son statut.

* prénom fictif



Trajectoire de Mahal *

PTO-V obtenu — Absence ou échec des démarches d'immigration pour la suite

PTO-V refusé : Trajectoire précaire et démarches de maintien de statut

Après avoir essuyé un refus de leur demande de PTO-V, les travailleurs et travailleuses ont peu d'options pour rétablir leur statut et pouvoir travailler au Canada. Certaines personnes participantes ont réussi à entamer une démarche en vue d'obtenir la résidence permanente et étaient dans l'attente de la décision. Cependant, les données montrent que ces trajectoires vers la résidence permanente demeurent précaires puisqu'elles impliquent inévitablement pour le travailleur ou la travailleuse de retourner vers un employeur possiblement abusif afin de satisfaire certains critères d'admissibilité à la résidence permanente, plutôt que de subir les inconvénients d'un statut conservé ou d'une perte du droit de travailler durant les périodes de traitement de la demande de PTO-V. Cette situation peut notamment se présenter lorsqu'un travailleur ou une travailleuse dépose une demande de résidence permanente pour considérations d'ordre humanitaire, un processus qui mène à une longue période d'attente pouvant s'échelonner sur quelques années. L'histoire de Ravi illustre ce type de trajectoire ci-dessous :

* prénom fictif

1. Mars 2020
- Dépôt de la demande PTO

2. Août 2020
- PTO refusé : Retour à l'emploi initial faute d'alternatives

3. Janvier 2021
- Échec dans la recherche d'un nouvel employeur et demande de renouvellement du permis fermé initial avant l'expiration de celui-ci

Trajectoire de Ravi *

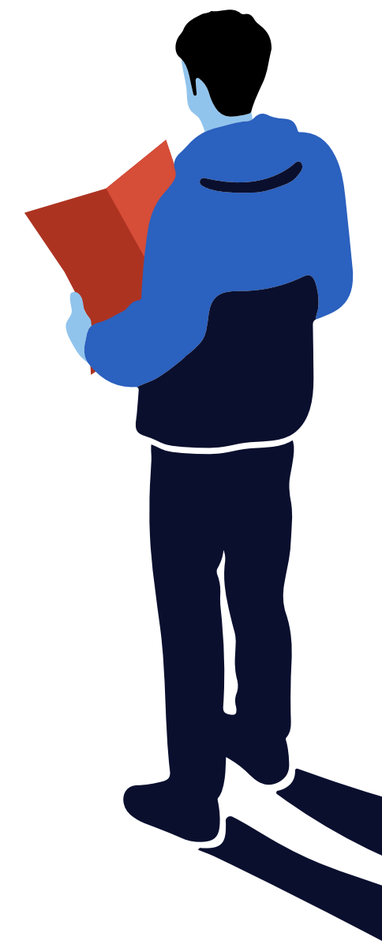
PTO-V refusé — Trajectoire précaire et démarches de maintien de statut

4. Mars 2021
- Statut implicite / Attente du renouvellement du permis fermé

5. Septembre 2021
- Sans statut / Renouvellement permis fermé refusé

6. Décembre 2021
- Sans statut / Dépôt demande RP humanitaire, endettement de 6 000 $

7. Février 2022
- RP humanitaire accepté / Il obtient la résidence permanente

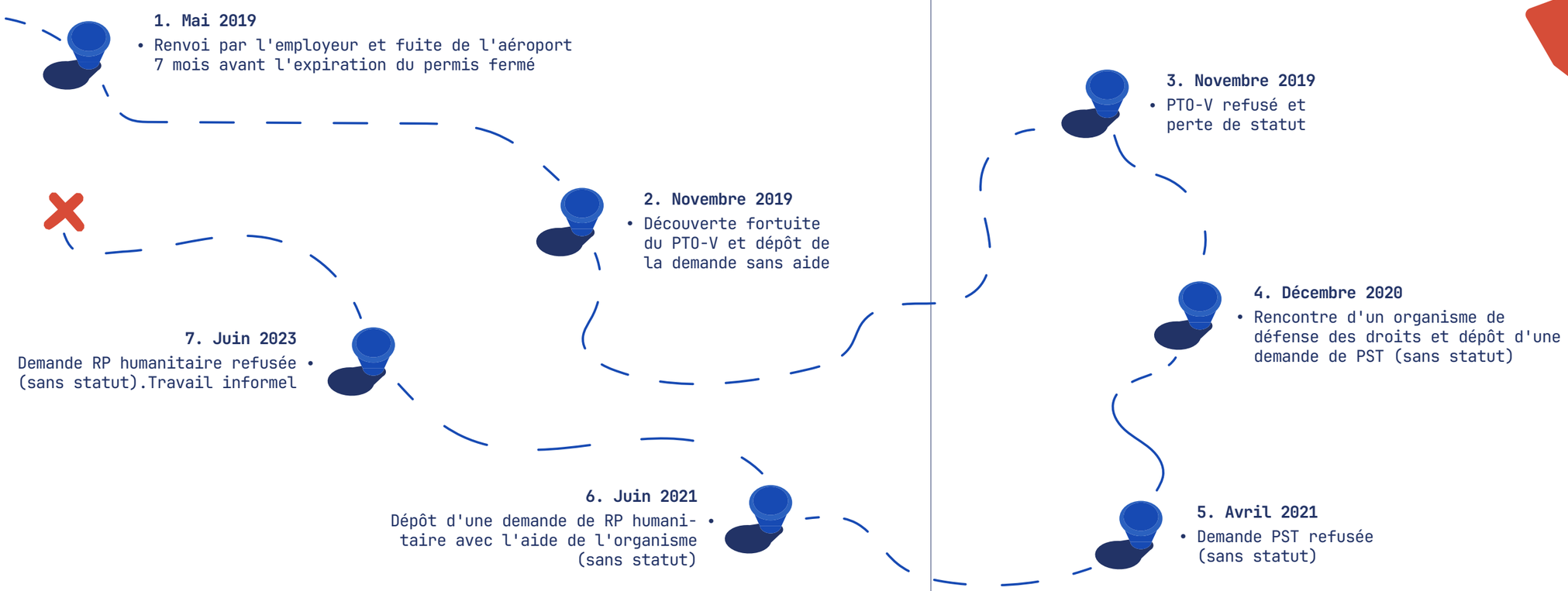


PTO-V refusé : Trajectoire cul-de-sac

La perte du statut légal d'immigration à la suite d'un refus du PTO-V caractérise la trajectoire de certaines des personnes participantes. Ces travailleurs et travailleuses ont découvert le programme tardivement dans leur parcours et ont déposé une demande de PTO-V seulement après l'expiration de leur permis fermé initial. Ayant fui leur employeur abusif sans l'assistance d'un organisme, ces personnes disposaient d'un réseau de soutien restreint et avaient une connaissance limitée de leurs droits et du fonctionnement du système d'immigration, notamment en ce qui a trait aux critères d'admission pour le PTO-V. Par conséquent, leur demande a été rejetée et, malgré le fait qu'elles aient entrepris d'autres démarches par la suite, telle une demande de permis de séjour temporaire (PST) ou de résidence permanente pour considérations d'ordre humanitaire, elles n'ont pas réussi à régulariser leur statut.

L'inéligibilité des travailleurs et travailleuses sans statut au PTO-V souligne les limitations importantes du programme. Il est d'ailleurs courant que les employeurs ou les recruteurs abusifs mentent aux travailleurs et travailleuses sur les démarches effectuées pour renouveler ou prolonger le permis de travail de ces derniers, lesquels le découvrent généralement seulement après l'expiration de leur permis de travail et la perte corollaire de leur statut. Le programme se révèle donc inaccessible pour de nombreux travailleurs et travailleuses qui sont victimes d'une forme d'abus très courante. Le cas de Louise illustre cette trajectoire ci-dessous :

* prénom fictif



Trajectoire de Louise *

PTO-V refusé - Trajectoire cul-de-sac

Survie économique et réinsertion en emploi

De nombreux défis marquent les expériences professionnelles et la recherche d'un nouvel emploi des personnes participantes à la suite de la soumission de leur demande de permis de travail ouvert pour travailleurs vulnérables. Pendant le traitement de leur demande de PTO-V, les travailleuses et travailleurs qui ont quitté leur employeur vivent toutes et tous dans des conditions de précarité financière et dépendent des membres de leurs réseaux ou des organismes communautaires. Sans revenu et sans aide financière provenant des tiers, certaines personnes épuisent leurs économies, d'autres contractent des dettes. Cette précarité est d'autant plus exacerbée par la longueur de l'attente lorsque les travailleurs et travailleuses sont contraints de déposer plusieurs demandes successives de PTO-V pour l'obtenir ou quand ils apprennent l'existence du programme plus tardivement dans leur parcours.

« Pendant des mois, je mendiais. Les gens m'aidaient. [...] La plupart du temps, je devais dormir par terre. [...] Les gens me donnaient des choses et je mangeais. Les gens me donnaient des vêtements, je les portais. Les gens me donnaient du savon, je lavais mes vêtements. »

Ces délais administratifs et l'absence de soutien institutionnel durant cette période d'attente liée au traitement de leur demande de PTO-V contraignent les personnes ne disposant ni d'un réseau personnel ni d'un accès aux ressources communautaires à avoir recours au travail non déclaré. Cette forme d'activité devient alors pour elles une solution de survie pour répondre à leurs besoins fondamentaux.

« Je sais que ce n'est pas la bonne façon de faire, mais je n'avais pas le choix. Je n'avais pas le choix et je ne pouvais pas vivre dans un pays étranger sans travailler. Je deviendrais folle. »

Une fois le PTO-V obtenu, cette période d'incertitude et de précarité se prolonge lorsque les travailleurs et travailleuses rencontrent des difficultés à trouver un emploi rapidement. Les obstacles sont souvent dus à la méfiance des employeurs à l'égard du PTO-V, à l'absence d'un réseau facilitant la recherche d'un nouvel employeur ou à une méconnaissance des sites de recherche d'emploi en ligne et des outils informatiques d'assistance à la recherche d'emploi. Ceux qui parviennent néanmoins à trouver rapidement un emploi le font généralement par le biais de leurs réseaux personnels, d'agences de recrutement et, plus fréquemment, de l'intervention d'organismes communautaires. Ces trajectoires reflètent une instabilité en emploi qui se traduit notamment par un cumul de petits jobs et des changements fréquents d'emploi en raison des conditions précaires, mais aussi de l'espoir de trouver un employeur acceptant de soumettre une demande d'EIMT. En outre, le fait de combiner plusieurs

emplois, souvent sous-rémunérés, peu qualifiés et dans des secteurs subalternes, rend aussi compte de l'instabilité et de la précarité qui marquent les trajectoires d'emploi de nombreuses personnes participantes.

La recherche d'un employeur prêt à effectuer une demande d'EIMT afin d'obtenir un nouveau permis de travail fermé s'avère très difficile pour les travailleurs et travailleuses, notamment à cause de la courte durée de validité du PTO-V, parfois de moins d'un an. De plus, les traumatismes liés à leur précédent emploi ont laissé des séquelles importantes chez les personnes participantes qui associent le permis de travail fermé à une « prison » et craignent de vivre de nouveaux abus. Plusieurs se retrouvent toutefois sans autre choix.

« Après avoir reçu le permis de travail ouvert, il ne s'agissait pas seulement d'obtenir le permis de travail. Mais il s'agissait de moi. Mentalement, tout n'était pas réglé pour moi. Je n'allais pas bien. [...] J'étais traumatisée et c'est comme si je ne voulais pas retourner au travail et revivre la même chose. »

« J'étais heureux quand je l'ai eu [le PTO-V], mais je suis à nouveau nerveux parce que tout le monde dit des choses différentes, que je dois présenter une nouvelle demande [d'étude d'impact sur le marché du travail (EIMT)] pour prolonger mon permis. [...] Je ne veux pas être de nouveau coincé dans la situation de l'EIMT. »

« J'ai du mal actuellement. Je ne suis pas prête pour aller chercher un employeur dans une résidence, en tant que tel là, parce que j'ai encore... Je me dis, est-ce que je ne vais pas revivre les mêmes choses ? [...] Je n'ai vraiment plus envie d'avoir un autre permis de travail fermé. [...] Je ne suis pas encore remise psychologiquement. »

« J'ai pas pu retourner aux fermes, parce que j'avais une phobie pour les fermes. Même que des fois je n'ai pas le courage de prendre les routes qui passent proche des fermes. Ça me fait peur, ça me fait une angoisse... C'est pour ça que j'ai décidé de changer de domaine. »

L'obligation de trouver un nouvel employeur prêt à entreprendre les démarches pour le permis fermé confronte de nombreux travailleuses et travailleurs à un dilemme complexe, alors même qu'ils sont dans des conditions d'extrême précarité. À l'obtention du PTO-V, ceux-ci sont pris entre l'urgence de trouver un emploi rapidement pour assurer un revenu immédiat et l'objectif à plus long terme d'obtenir un nouveau permis fermé, une démarche très souvent chronophage.

« L'argent m'a fait illusion pendant un moment, pendant un mois. Puis j'ai demandé "Hé, qu'est-ce qui va se passer après la saison ?" [L'employeur a répondu.] "Non après, c'est fini." C'est à ce moment que j'ai dit non. "Et l'EIMT ?" et lui : "Non, nous n'avons pas cela." »

De plus, les conditions d'accès à la résidence permanente, un but à atteindre pour plusieurs travailleurs et travailleuses temporaires, placent aussi certaines personnes participantes, notamment au Québec, dans une position difficile, étant donnée les critères provinciaux spécifiques d'accès à la résidence permanente. En effet, les emplois disponibles et plus facilement accessibles pour les travailleurs et travailleuses sont des emplois de faible niveau de qualification ; or, le secteur d'emploi est l'un des critères d'accès à la résidence permanente. Dans ces parcours complexes de recherche d'emploi, plusieurs personnes se trouvent piégées dans des cycles d'abus qui consistent à (re)intégrer le marché du travail non déclaré à la suite d'une demande de PTO-V, à accepter des conditions de travail difficiles et dangereuses, propices à de nouvelles situations d'abus, ou encore à subir une exploitation financière par des employeurs et des consultants frauduleux leur proposant une EIMT à condition qu'elles en assument les frais. Face au refus de leur demande de PTO-V ou sans solution à long terme à l'approche de l'expiration de celui-ci, certains travailleurs et travailleuses retournent vers un employeur abusif, notamment pour éviter une nouvelle exploitation financière liée aux frais d'EIMT.

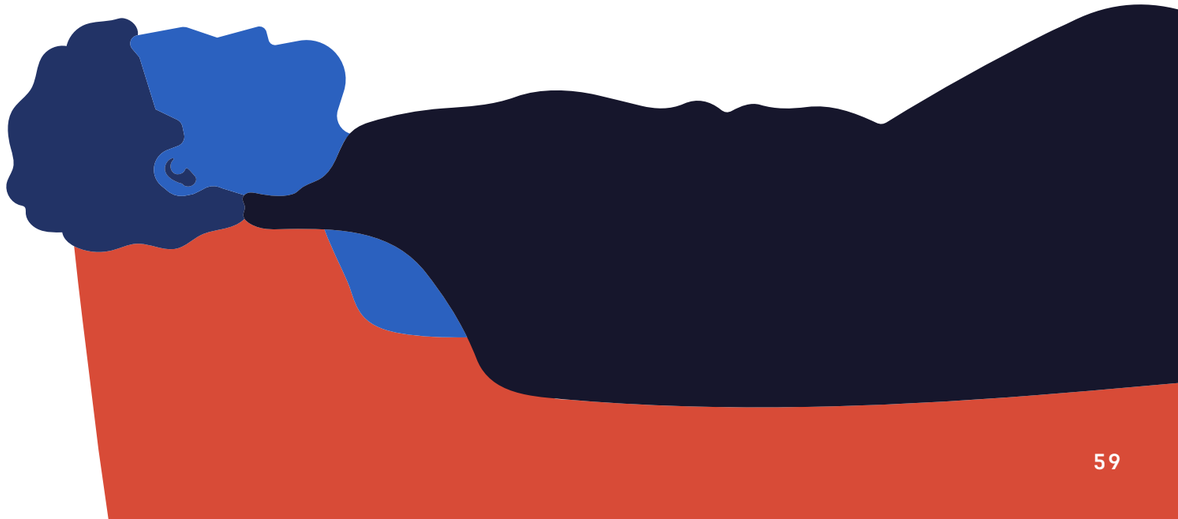
« [IRCC] dit "Oh, vous devez trouver un nouvel employeur." [...] Les consultants sont là pour l'argent. Je posais la question aux gens de la communauté et ils m'ont dit : "Oh, maintenant le taux est d'environ 30 000 $." Je n'avais pas cet argent, tu sais. [...] Et puis j'ai creusé, j'ai appelé des gens, j'ai cherché si quelqu'un avait besoin, si quelqu'un pouvait m'embaucher... Mais finalement, je suis revenu au premier employeur. »

Précarité du logement

Alors que les conditions de logement inadéquates sont l'une des causes de vulnérabilité préalables à la demande de PTO-V et qu'elles font partie du cumul des situations d'abus rencontrées par de nombreuses personnes participantes, nos résultats montrent qu'elles sont aussi une cause de précarité après le départ d'un emploi pour les personnes détentrices d'un permis fermé. Parmi les 47 travailleuses et travailleurs rencontrés lors de l'étude, 40 étaient logés par leur employeur pendant la durée de leur contrat sous permis fermé. Par conséquent, pour la plupart de ces personnes, la question du logement devient cruciale dès qu'elles prennent la décision de quitter leur employeur. Certaines d'entre elles avaient déjà planifié leur sortie et prévu d'aller chez un membre de leur famille, un ou une amie, ou une connaissance. Les travailleurs et travailleuses ayant des ressources financières choisissaient d'aller dans un motel quelques jours, le temps de trouver une solution.

Dans les cas où un organisme communautaire accompagnait un travailleur ou une travailleuse dans sa sortie d'emploi, celui-ci ou celle-ci bénéficiait généralement d'un hébergement fourni ou financé par ce même organisme. Bien qu'ils offrent une solution temporaire aux travailleurs et aux travailleuses, ces hébergements présentent toutefois parfois des conditions inadéquates. Par exemple, pour quelques participantes hébergées dans des hébergements d'urgence, la cohabitation avec des personnes en situation de dépendance, telle que la toxicomanie, pouvait mener à un sentiment d'insécurité. De plus, ces institutions sont souvent suroccupées et obligent parfois les travailleurs et les travailleuses à dormir à même le sol.

« La plupart du temps, j'ai dû dormir par terre. [...] Les lits étaient tous occupés. Il faut attendre que quelqu'un parte pour obtenir un lit. »

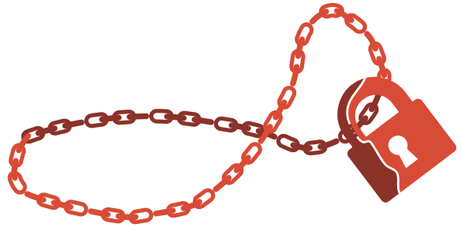


La dépendance totale de ces personnes envers les organismes ou envers les membres du réseau personnel pour se loger, ainsi que la précarité de logement vont souvent de pair avec l'insécurité alimentaire. En effet, de nombreuses personnes participantes avaient eu recours à des banques alimentaires et avaient connu des périodes où il était très difficile de subvenir au besoin fondamental de s'alimenter.

À L'AIDE

« Je n'aime pas vraiment en parler parce que, comme je l'ai dit, c'est difficile. [...] Je suis seulement chanceux d'avoir ce frère camerounais, car je n'ai pas à payer le loyer. La nourriture, ce n'est pas vraiment une grosse affaire, vous savez. Parfois, on s'habitue à avoir faim ou à être sans argent. [...] Je m'en sortais avec les petites économies que j'avais à l'époque en 2020. Je ne faisais que m'en sortir et espérer obtenir un permis de travail et recommencer à travailler. »

« Comment je m'en sors [pour vivre depuis des mois sans emploi, sans revenu et sans économie] ? Honnêtement ? Je ne suis pas sûre... Honnêtement... Mais... Oh mon dieu... [silence] Par la grâce de Dieu, j'arrive à m'en sortir je ne sais pas comment, mais... Même si je passe des jours sans même manger. »



Ces situations changent rarement une fois le PTO-V obtenu puisque la majorité des travailleurs ont très peu de chances d'améliorer leurs conditions de logement. Les difficultés à trouver un emploi, combinées à des périodes de chômage sans prestations compensatoires produisent des trajectoires résidentielles très instables pour les travailleurs et travailleuses. Cela entraîne des changements constants de logement, où les travailleurs et travailleuses passent d'un hébergement temporaire à un autre, d'une connaissance à une autre.

Lorsque les travailleurs et travailleuses sont capables de couvrir les frais d'un logement, il s'agit généralement d'un logement collectif de type maison de chambre ou d'une colocation dans laquelle une chambre est partagée avec un ou plusieurs colocataires. L'instabilité survient également quand la nécessité de trouver un emploi implique une mobilité géographique entre villes, régions et provinces. Dans certains cas, les conditions de logement redeviennent alors précaires. En outre, certaines personnes participantes, principalement des femmes, se sont retrouvées à la rue après s'être fait expulser par une connaissance ou des amies qui les logeaient.

« La première amie que je suis venue voir, je vivais avec elle [...] pendant 3 semaines. Puis elle a commencé à montrer un mauvais visage. J'ai dû partir... En fait, j'ai dû dormir dans un buisson pendant deux nuits. Et après cela, j'ai appelé un de mes cousins et il m'a accueillie. Je suis restée avec lui pendant quelques semaines et à partir de là, j'ai juste vécu chez des amis et juste déménagé d'ici à là. Je n'ai pas d'endroit stable. »

Ces cas d'instabilité du logement et de sans-abrisme sont loin d'être isolés et nos données mettent en évidence le risque de vivre une situation d'itinérance que courent toutes les personnes participantes après avoir quitté leur employeur, lorsqu'elles se trouvent sans source de revenu et n'ont personne pour les héberger.

Pour éviter une expérience d'itinérance, des travailleurs et travailleuses n'avaient d'autres choix que de continuer à loger chez leur employeur durant le traitement de leur demande de PTO-V, ou même après l'obtention du permis, lors de leur recherche d'un nouvel emploi. Cette situation les confronte à un risque accru de harcèlement et de violence lorsque l'employeur est au courant de leurs démarches d'immigration. L'extrait d'entretien ci-dessous met en lumière ce lien de dépendance entre emploi et logement : l'obtention rapide d'un nouvel emploi permet au travailleur ou à la travailleuse de quitter à la fois le logement fourni par l'employeur et la situation abusive dans laquelle il ou elle se trouve.

« Je ne peux pas trouver de logement en ce moment, jusqu'à ce que je trouve un emploi. Je n'y arrive pas. J'ai besoin d'une preuve de revenu pour louer un appartement. Si elle me chassait [l'employeuse auquel le travailleur est lié par un permis de travail fermé], je n'aurais nulle part où aller. Je serais sans-abri. Alors s'il y a un endroit où je peux obtenir un logement gratuit ou quelque chose ou même travailler là-bas ou quelque chose, je le ferais. Mais je ne peux pas partir d'ici [logement fourni par cette même employeuse], et trouver un autre logement en ce moment. Je n'ai pas de revenu... »

Stress psychologique majeur associé au programme

Alors que la plupart des personnes participantes ayant fait l'expérience de violences psychologiques ont quitté leur employeur, la détresse psychologique causée par ces abus se révèle toujours prégnante dans leur témoignage, et ce, même après qu'elles se sont sorties de ces situations d'abus. Cette détresse qui perdure même après la rupture du lien d'emploi avec un employeur abusif découle d'une accumulation de situations difficiles résultant des abus passés, mais se trouve également renforcée par les formes multiples de précarité vécues à l'issue de la demande du PTO-V et par les incertitudes quant à l'avenir. Non seulement les travailleurs et travailleuses ne bénéficient d'aucun soutien psychologique pour aborder les situations d'abus qu'ils ont fuies, mais ils se retrouvent piégés dans un cycle d'abus et de précarité qui affecte considérablement leur santé mentale. Par ailleurs, l'incertitude quant à l'avenir génère un stress psychologique majeur tant pour les personnes dont la demande de PTO-V a été refusée que pour celles dont le PTO-V est sur le point d'expirer.

> « [Le processus] est très long et même un peu cruel. Oui, d'une certaine façon un peu cruel parce qu'il nous fait revivre tout ce que nous avons vécu pour finalement nous dire : "Non, nous ne vous aiderons pas." Et ça, c'est cruel pour une personne qui vit réellement de la maltraitance. C'est comme si, d'une certaine manière, ils approuvaient le comportement de l'entreprise envers nous. Une personne qui a peu d'estime de soi va finalement penser "OK. C'est le traitement que je mérite en tant qu'immigrant." »

L'ensemble de ces situations contribue à une détérioration de la santé mentale et exacerbe l'état dépressif, les traumatismes et la fatigue administrative des travailleurs et travailleuses. Plusieurs confient avoir eu des pensées suicidaires.

> « Il faut se battre et avoir du courage. Il faut essayer d'avoir de la stabilité... Une stabilité mentale je veux dire, tu vois ? Sinon, tu te retrouves sans emploi, sans rien et tu risques de te faire quelque chose à toi-même... Tu sais... »

Face à l'ampleur de cette détresse psychologique, plusieurs travailleurs et travailleuses envisagent de retourner dans leur pays d'origine et certains choisissent cette option afin de préserver leur santé mentale.

> « J'avais l'impression de devenir folle, alors je devais le faire. Je devais simplement prendre une décision. C'est soit je restais, soit je sauvais ma santé mentale. [...] J'ai donc décidé, vous savez, que je vais sauver ma santé mentale et retourner, avaler ma fierté et retourner chez moi. »

Fin de la condition de vulnérabilité ?

L'analyse de l'ensemble des entretiens mène à un constat important : le programme de PTO-V entre à plusieurs égards en contradiction avec son objectif de protéger les travailleurs et travailleuses vulnérables. Ces paradoxes découlent d'un manque d'accès au programme pour les plus vulnérables d'entre eux, du fardeau de la preuve qui incombe les travailleuses et travailleurs et fait fi des difficultés auxquels ils sont confrontés dans leur effort de fuir une situation d'abus, de la nécessité pour certains d'entre eux de recourir au travail irrégulier et, finalement, du sentiment d'abandon institutionnel de ces personnes pourtant reconnues comme victimes d'abus.

Fortes inégalités d'accès à un programme destiné à tous les travailleurs et toutes les travailleuses temporaires

Le premier paradoxe réside dans l'accessibilité au programme. Outre les obstacles structuraux inhérents au programme étayé tout au long de ce rapport, les disparités sociales parmi les travailleurs et travailleuses, en termes de capitaux culturel, social et économique, dessinent une matrice irrégulière d'accès au PTO-V, en ce qui a trait aussi bien à leur connaissance de l'existence du programme qu'à leur capacité à naviguer les processus administratifs et à maîtriser les outils technologiques nécessaires à la préparation et à la soumission d'une demande. En effet, plusieurs facteurs ont un impact sur la capacité des travailleurs et travailleuses à se prévaloir du programme, tels que la barrière de la langue, l'accès aux outils informatiques et leur maîtrise insuffisante ainsi que les démarches administratives, le réseau personnel limité et les ressources financières restreintes pour recourir à des services privés en immigration et pour subvenir à leurs besoins pendant les périodes d'attente. Ainsi, en l'absence de mécanismes assurant une diffusion du programme à l'ensemble des travailleuses et travailleurs migrants et sans une augmentation de services d'accompagnement compétents disponibles, le programme de PTO-V, bien que destiné aux travailleurs et travailleuses vulnérables, risque de laisser dans l'ombre les plus vulnérables d'entre eux.

Fardeau de la preuve contre la nécessité de quitter son emploi

Le fardeau de la preuve que le programme de PTO-V fait porter aux travailleurs et travailleuses victimes d'abus est une autre contradiction importante. Pour être capables de se prévaloir du programme, ceux-ci doivent fournir des preuves des abus dénoncés. Or, cette exigence fait abstraction du contexte de la situation d'exploitation et d'abus dans laquelle ils se trouvent, notamment en ce qui concerne la nécessité de fuir cette situation d'abus et l'impossibilité de récolter des preuves après ladite fuite. Le programme néglige également le risque de représailles auquel les travailleurs et travailleuses s'exposent en documentant leur propre exploitation tout en demeurant à l'emploi de leur employeur abusif.

Travail irrégulier pour pallier les failles du programme

Alors que l'un des objectifs du programme est d'atténuer le risque que les travailleurs et travailleuses quittent leur emploi et travaillent de manière irrégulière après avoir été victimes de violence, les résultats révèlent que, paradoxalement, le programme contribue au marché du travail non déclaré. Plusieurs mécanismes contribuent à cette réalité, dont le refus de la demande de PTO-V, la difficulté à trouver un emploi pour obtenir un autre permis fermé au terme du PTO-V, ou encore l'existence de fraudeurs qui profitent du programme pour exploiter les travailleurs et travailleuses vulnérables.

De plus, le temps d'attente du traitement de la demande de PTO-V allait d'un à cinq mois pour la majorité des personnes participantes. En raison de cette attente et de l'absence de tout soutien institutionnel, le recours au travail irrégulier est la seule option permettant aux travailleurs et travailleuses de subvenir à leurs besoins quotidiens et à ceux de leur famille. Leur besoin de se loger après avoir quitté un employeur qui leur fournissait un logement s'avère également un obstacle considérable qui exige un revenu de toute urgence en période d'attente.

Droit de sortie et abandon institutionnel

Un dernier paradoxe, propre à la structure du programme, consiste, d'un côté, à accorder un droit de sortie aux travailleurs et travailleuses se trouvant dans des situations d'abus par l'octroi du PTO-V et, de l'autre, à nier la valeur de ce droit par l'absence d'un soutien institutionnel et par la présence d'une obligation pour la majorité de ceux-ci d'obtenir à nouveau un permis de travail fermé à la fin de la période de validité de leur PTO-V. En ce sens, l'octroi d'un PTO-V valide 12 mois, sans autre voie de réinsertion professionnelle et de maintien du statut migratoire sinon celle de l'obtention d'un nouveau permis de travail fermé, pose de nombreux problèmes. Nos données révèlent que les travailleurs et travailleuses bénéficiant du PTO-V sont confrontés à un risque constant et accru de perdre leur statut migratoire. Ce risque est amplifié par l'absence d'une voie d'accès à la résidence permanente spécifique pour ces travailleurs et travailleuses, malgré le fait qu'elles soient reconnues comme victimes d'abus par le gouvernement du Canada.

De plus, pour les travailleurs et les travailleuses, la recherche d'un nouvel employeur prêt à les engager avec un permis fermé sans que ceux-ci bénéficient de services de soutien en emploi les met à risque de vivre ou de revivre une exploitation financière de la part de divers acteurs et actrices de l'industrie migratoire ou de retomber dans des conditions de travail abusives et précaires. Il en va de même pour leurs conditions de logement. En l'absence d'un programme de soutien et d'aide au logement formel dédié aux personnes détentrices du PTO-V, les travailleurs et travailleuses ont rarement accès aux ressources suffisantes pour un parcours post-abus respectueux de leurs droits fondamentaux, qu'ils aient ou non le soutien de leur réseau, d'organismes communautaires et/ou d'un syndicat. Enfin, les témoignages recueillis reflètent également un sentiment d'abandon en raison du manque de suivi et de l'absence de services psychologiques pour aider les travailleurs à guérir des traumatismes qu'ils ont vécus.

Recommandations

05

Du point de vue des personnes participantes, bien que l'octroi du PTO-V offre la possibilité au travailleur ou à la travailleuse de quitter un employeur abusif et accorde, en principe, la liberté sur le marché du travail, des changements significatifs aux programmes de migration de travail temporaire sont nécessaires pour améliorer les conditions des personnes migrantes et mieux les protéger en cas d'abus. Leurs recommandations concernent non seulement la structure du programme de PTO-V, mais aussi l'accès inconditionnel aux droits sociaux et aux services essentiels à l'issue d'une demande de PTO-V. Les personnes participantes demandent un plus fort engagement des institutions gouvernementales dans la protection des travailleurs et travailleuses, le renforcement du soutien offert aux organisations communautaires, ainsi qu'une attention tournée vers la source des violations de droit : les permis de travail liés aux employeurs.

Cette section présente les recommandations des personnes participantes en complément des analyses antérieures du programme (Aziz, 2022 ; Depatie-Pelletier et al., 2022). Une synthèse de leurs recommandations se trouve en annexe du présent document (cf. annexe C).

01 Améliorer le programme de permis de travail ouvert pour les travailleurs vulnérables

- Toutes les personnes participantes estiment qu'il est impératif d'informer les travailleuses et travailleurs migrants de l'existence du PTO-V dès leur arrivée au Canada, par l'entremise de séances d'informations offertes dans différentes langues ou de campagnes d'informations régulières menées par les organisations de défense des droits dans les lieux d'emploi pour favoriser l'accès au programme.

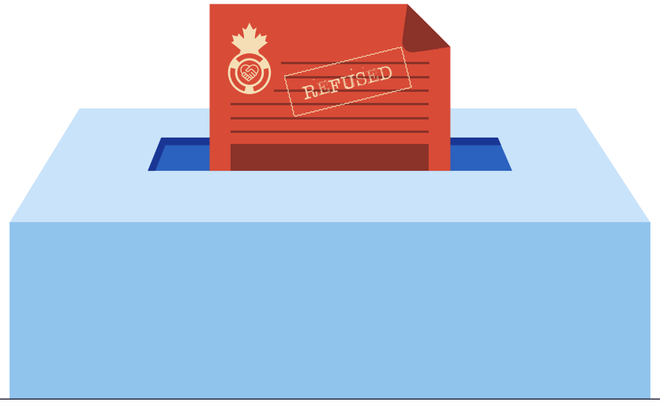
- Les travailleurs et travailleuses demandent des moyens pour faciliter l'accès au processus de demande et augmenter les chances de succès, tels que des séances d'information et des ateliers sur les droits des travailleurs et des travailleuses offerts dans leur langue maternelle, avant que des situations d'abus ne surviennent. Ces séances devraient être animées par des organisations impartiales, expertes en immigration et en droit du travail et suffisamment financées pour être disponibles et sollicitées en cas d'abus.

- Les personnes participantes sont unanimes quant à la nécessité de prolonger la durée du PTO-V au-delà de 12 mois ou de rendre le permis renouvelable afin de laisser plus de temps aux travailleurs et aux travailleuses pour trouver un nouvel employeur qui les soutient dans leur demande de permis de travail fermé et pour entamer les démarches de résidence permanente.

- Quelques travailleurs préconisent de confier le processus de traitement des demandes de PTO-V à un petit comité plutôt qu'à un seul agent ou une seule agente afin d'éviter des décisions influencées par les biais individuels.

- Les travailleurs et travailleuses recommandent fortement que le programme reconnaisse la difficulté de fournir des preuves qui découle du rapport de pouvoir inégal entre les employeurs et les travailleurs et travailleuses, lequel est inhérent au permis de travail fermé.

- Plusieurs personnes soulignent aussi la nécessité de réduire les délais de traitement des demandes de PTO-V, de transmettre systématiquement les raisons justifiant un refus dans la lettre annonçant la décision, et de prévoir un processus de révision rapide des demandes refusées, extérieur à la Cour fédérale du Canada.



02 Garantir les droits sociaux et un accès aux services essentiels

- Les personnes participantes jugent qu'il est essentiel que toutes les travailleuses et tous les travailleurs migrants temporaires soient informés de leurs droits et des conditions de leur contrat de permis de travail fermé, et ce, en amont à des situations d'abus et d'exploitation.

- Plusieurs personnes sont unanimes quant à la nécessité de mettre en place des voies d'accès à la résidence permanente pour tous les travailleurs et toutes les travailleuses ayant obtenu un PTO-V.

- Les travailleuses et travailleurs migrants victimes de violence doivent avoir les mêmes droits sociaux que ceux accordés aux travailleurs et travailleuses de citoyenneté canadienne, notamment en ce qui concerne l'assurance-emploi, l'assurance maladie et l'aide sociale.

- Les témoignages soulignent qu'il est crucial de fournir des services de soutien psychologique à toutes les travailleuses et tous les travailleurs migrants temporaires ayant dénoncé une situation de violence ou d'abus.

- Les enjeux majeurs auxquels sont confrontés les travailleurs et travailleuses qui ont quitté un employeur abusif et qui détiennent un PTO-V rendent essentiel le développement de services de soutien à la recherche d'emploi et de logement qui sont adaptés à leurs situations et à leurs besoins.

03 Renforcer la responsabilité gouvernementale dans la protection des droits

- Le gouvernement doit mettre en place des contrôles fréquents visant à vérifier que les employeurs respectent les droits et les contrats de travail des travailleurs et travailleuses, en particulier dans les secteurs caractérisés par un nombre significatif de migrants et migrantes à statut légal temporaire, afin de prévenir des situations d'emploi abusives.

- Les visites et contrôles devraient avoir lieu sans prévenir les employeurs et les inspecteurs du travail provinciaux devraient rencontrer les travailleurs et travailleuses à l'extérieur de leur lieu de travail pour tenir compte du risque de représailles auxquels ils font face s'ils parlent de leurs conditions de travail.

- Il est de la responsabilité du gouvernement canadien de surveiller davantage les fraudes administratives et financières perpétrées par divers acteurs et actrices de l'industrie migratoire au Canada en lien avec les permis de travail fermés.

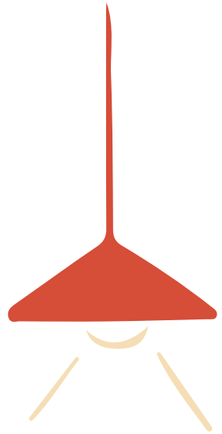
- À l'issue du dépôt d'une demande de PTO-V, des inspections doivent être automatiquement menées et le PTO-V devrait être automatiquement accordé aux autres travailleurs et travailleuses titulaires d'un permis de travail fermé qui travaillent pour le même employeur. Des sanctions doivent systématiquement être imposées aux employeurs reconnus coupables d'abus et d'exploitation.

- De nombreuses personnes participantes estiment également que IRCC ou Services Canada doivent faire un suivi de manière systématique auprès des travailleuses et travailleurs victimes de violence qui ont porté plainte, car ces personnes se retrouvent souvent sans nouvelle pendant des mois quant aux démarches entreprises par le gouvernement concernant leur ancien employeur.

04 Soutenir davantage les actions des organismes communautaires

- Les travailleurs ayant bénéficié du soutien d'un organisme communautaire sont d'avis que pour la demande de PTO-V ou toute autre démarche administrative et juridique en immigration ou en droit du travail, il est fondamental d'augmenter les financements octroyés aux organismes afin qu'ils déploient et améliorent les services qu'ils offrent aux travailleurs migrants, notamment en matière d'assistance aux logements d'urgence.

- L'instauration d'une collaboration et d'une communication accrues entre les agents d'IRCC et le personnel des organismes communautaires de terrain qui accompagnent les travailleurs et travailleuses migrants temporaires aux différentes étapes de la procédure administrative de demande du PTO-V apparaît également essentielle.



« Il n'y a pas à améliorer [le programme de PTO-V]. Il n'y a pas à l'améliorer tout simplement parce que ce permis de travail ouvert est fait pour des personnes qui ont été abusées. Donc c'est… Comment dire ? On ne laisse pas créer le problème pour après dire "on va t'aider". Faut remonter à la source. Donc la source de tout ça c'est le permis de travail fermé, qui est abusif pour les employés. »

05 Attaquer la source du problème : le permis de travail fermé

De nombreuses personnes participantes soulignent que, même si le programme de PTO-V venait à être amélioré, cela ne résoudrait pas le problème qui se trouve à la source de l'exploitation au travail, c'est-à-dire l'existence du permis de travail fermé, liant directement ou indirectement un travailleur ou une travailleuse à un employeur ou à un groupe d'employeurs spécifique. En effet, le retour vers un permis de travail fermé après l'obtention du PTO-V, faute d'une alternative, ne permet pas de rompre pour de bon le rapport de pouvoir qui maintient ces travailleurs et travailleuses dans une position de vulnérabilité. Seuls l'abolition des permis de travail fermés et l'octroi d'un permis de travail ouvert à tous les travailleurs dès leur arrivée, indépendamment de leur pays d'origine, de leur profession et de leurs caractéristiques, permettraient d'attaquer les problèmes systémiques à l'origine des abus généralisés.

Sortie de secours ou cul-de-sac ?

Une analyse des effets du permis de travail ouvert
pour les travailleurs vulnérables au Canada

Bibliographie

Association for the Rights of Household and Farm Workers – ADDPD/ARHW. (2021). Band-aid on a bullet wound : Open work permits for employer-tied migrant workers facing workplace abuse, . Association for the Rights of Household and Farm Workers (ARHW). https://dtmf-rhfw.org/wp-content/uploads/2021/09/arhw_owp-v-policy-report_september-2021.pdf

Aziz, A. (2022). A promise of protection ? An assessment of IRDD decision-making under the Vulnerable Worker Open Work Permit program, . Migrant worker center et The Law Foundation of British Columbia. https://mwcbc.ca/wp-content/uploads/2022/03/A-Promise-of-Protection_An-assessment-of-IRCC-decision-making-under-the-VWOWP-program.pdf

Basok, T. (1999). Free to Be Unfree: Mexican Guest Workers in Canada. Labour, Capital and Society / Travail, capital et société, 32(2), 192-221.

Basok, T., D. Bélanger et E. Rivas (2014). Reproducing Deportability: Migrant Agricultural Workers in South-western Ontario. Journal of Ethnic and Migration Studies, 40(9), 1394-1413. https://doi.org/10.1080/1369183X.2013.849566

Bélanger, D. (2022). Les travailleurs migrants temporaires au Québec : Entre diversités des parcours et mobilité restreinte. In V. Piché, C. I. Le Bourdais, R. Marcoux et N. Ouellette (Eds.), L'éclairage de la démographie : mesurer pour mieux comprendre les enjeux sociaux. Les Presses de l'Université de Montréal.

Bélanger, D. et G. Candiz (2015). Fraises douces amères : territoire et précarité chez les travailleurs agricoles migrants de la région de Québec. Cahiers de géographie du Québec, 59(166), 7-28. https://doi.org/https://doi.org/10.7202/1034346ar

Binford, A. L. (2019). Assessing temporary foreign worker programs through the prism of Canada's Seasonal Agricultural Worker Program: can they be reformed or should they be eliminated? Dialectical Anthropology, 43(4), 347-366. https://doi.org/10.1007/s10624-019-09553-6

Caxaj, C. S. et A. Cohen (2019). "I Will Not Leave My Body Here": Migrant Farmworkers' Health and Safety Amidst a Climate of Coercion. International Journal of Environmental Research and Public Health, 16(15), 2643. https://www.mdpi.com/1660-4601/16/15/2643

Chartrand, T. et L. F. Vosko (2021). Canada's Temporary Foreign Worker and International Mobility Programs : Charting Change and Continuity Among Source Countries. International Migration Review, 59(2), 89-109. https://doi.org/https://doi.org/10.1111/imig.12762

Colindres, C., A. Cohen et C. S. Caxaj (2021). Migrant Agricultural Workers' Health, Safety and Access to Protections: A Descriptive Survey Identifying Structural Gaps and Vulnerabilities in the Interior of British Columbia, Canada. International Journal of Environmental Research and Public Health, 18(7), 3696. https://www.mdpi.com/1660-4601/18/7/3696

Comité permanent des ressources humaines du développement des compétences du développement social et de la condition des personnes handicapées. (Septembre 2016). Programme des travailleurs étrangers temporaires, e. l. (4e rapport, 1re session ; p. 80). https://www.noscommunes.ca/Content/Committee/421/HUMA/Reports/RP8374415/humarp04/humarp04-f.pdf

Conseil Canadien pour les réfugiés. (2016). Evaluating migrant worker rights in Canada. https://ccrweb.ca/sites/ccrweb.ca/files/reportcards_complete_en.pdf

De Genova, N. P. (2002). Migrant "Illegality" and Deportability in Everyday Life. Annual Review of Anthropology, 30(1). https://doi.org/https://doi.org/10.1146/annurev.anthro.31.040402.085432

Depatie-Pelletier, E., H. Deegan et K. Berze (2022). Band-Aid on a Bullet Wound—Canada's Open Work Permit for Vulnerable Workers Policy. Laws, 11(3), 36. https://www.mdpi.com/2075-471X/11/3/36

Depatie-Pelletier, E. et M. Dumont Robillard (2013). Interdiction de changer d'employeur pour les travailleurs migrants : obstacle majeur à l'exercice des droits humains au Canada. Revue québécoise de droit international / Quebec Journal of International Law / Revista quebequense de derecho internacional, 26(2), 163-200. https://doi.org/https://doi.org/10.7202/1068081ar

Díaz Mendiburo, A. et J. McLaughlin (2016). Structural vulnerability and health among seasonal agricultural workers in Canada. Alteridades, 26(51), 85-95.

Emploi et Développement social Canada EDSC. (2022, 19 mai). Appel sollicité de financement pour soutenir les services d'orientation à l'aéroport et les services communautaires dans le cadre du Programme de soutien aux travailleurs migrants. https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/financement/orientation-aeroport-services-communautaires-travailleurs-migrants.html

Hastie, B. (2017). The inaccessibility of justice for migrant workers : A capabilities-based perspective. Windsor Yearbook of Access to Justice, 34(2), 20-39. https://doi.org/https://doi.org/10.22329/wyaj.v34i2.5019

Hennebry, J., J. McLaughlin et K. Preibisch (2016). Out of the Loop: (In)access to Health Care for Migrant Workers in Canada. Journal of International Migration and Integration, 17(2), 521-538. https://doi.org/10.1007/s12134-015-0417-1

Hennebry, J. et K. Preibisch (2012). A Model for Managed Migration? Re-Examining Best Practices in Canada's Seasonal Agricultural Worker Program. International Migration, 50, 19-40. https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1468-2435.2009.00598.x

Immigration Réfugié Citoyenneté Canada. (2021). Number of Work Permit and Extension Applications under Vulnerable Workers Program (Exemption Code A7Z) Received and Processed since June 1, 2019 (Program Start Date) to January 31, 2021, by Application Type, National Occupation Classification (NOC) Associated to the Valid Work Permit at the Time the A7Z Application was Received*, Quebec or other Destination Province and Final Decision. [Obtained through an access to information request].

Immigration Réfugié Citoyenneté Canada IRCC. (2024a). Application de sanctions à un employeur n'ayant pas respecté les conditions. https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/bulletins-guides-operationnels/residents-temporaires/travailleurs-etrangers/travailler-sans-permis/application-sanctions-employeur-ayant-respecte-conditions.html

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada IRCC. (2024b, 30 janvier). Permis de travail ouverts pour les travailleurs vulnérables [R207.1 – A72] – Programme de mobilité internationale (PMI).

Immigration Réfugié Citoyenneté Canada. (2024c). Number of Work Permit Applications (including Extensions) Processed* under IRCC for Vulnerable Worker Special Program between January 01, 2021 and July 31, 2024 under Exempt code A72 (in persons). [Obtained through an access to information request].

Landry, V., K. Semsar-Kazerooni, J. Tjong, A. Alj, A. Darnley, R. Lipp et G. I. Guberman (2021). The systemized exploitation of temporary migrant agricultural workers in Canada: Exacerbation of health vulnerabilities during the COVID-19 pandemic and recommendations for the future. Journal of Migration and Health, 3, 100035. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jmh.2021.100035

Marsden, S. (2019). Migrant Workers, Rights, and the Rule of Law : Responding to the Justice Gap. Dalhousie Law Journal, 42(1). https://digitalcommons.schulichlaw.dal.ca/dlj/vol42/iss1/7/

Marsden, S., E. Tucker et L. F. Vosko (2020). Federal Enforcement of Migrant Workers' Labour Rights in Canada : A Research Report. Osgoode Legal Studies Research Paper Forthcoming. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3601870

Mojtehedzadeh, S. (2020, 17 juillet). Open work permits for exploited migrant workers a "Band-Aid solution," critics say. Toronto Star. https://www.thestar.com/business/open-work-permits-for-exploited-migrant-workers-a-band-aid-solution-critics-say/article_9cebdae2-aef1-5589-b9d6-87e5c67bfac2.html

Nakache, D., A. Purkey, M. Anderson, R. Tanotra, D. Soennecken, C. Sagay, O. Hajjar, B. Yousuf et F. Crépeau (2022). Migrant Vulnerability in the Canadian Protection System: The View of Migrants, Public Servants and on-the ground Practitioners. VULNER Research Report 2. https://doi.org/https://doi.org/10.5281/ZENODO.7330123

Robinson, C. (2023). An immigration for Scotland? Safeguarding workers on temporary migration programmes. Scottish Government. ISBN 9781835215609

Statistique Canada. (2024, 3 juin). Estimations du nombre de résidents non permanents par type, trimestrielles. Publié le 27 mars 2024. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1710012101&pickreferencePeriods=20210101%2C20240101

Vosko, L. F. (2016). Blacklisting as a modality of deportability: Mexico's response to circular migrant agricultural workers' pursuit of collective bargaining rights in British Columbia, Canada. Journal of Ethnic and Migration Studies, 42(8), 1371-1387. https://doi.org/10.1080/1369183X.2015.1111134

Annexe

Annexe A : Guide d'entretien semi-dirigé

Guide d'entretien individuel-Permis approuvé

Les questions pourront être posées de diverses façons et dans un ordre autre que celui proposé dans ce guide, selon le style de la conversation, tel que c'est habituellement le cas dans une entrevue qualitative semi-structurée.

Section A : Questions sociodémographiques

> Sexe : ☐ Femme ☐ Homme ☐ Autre
>
> Quel âge avez-vous ?
>
> Quel est votre pays d'origine ?
>
> Quel est votre état civil ?
>
> Avez-vous des enfants ? Si oui, combien ?
>
> Quel est votre niveau de scolarité ? Si pertinent, domaine de formation ?
>
> Depuis combien d'années/saisons venez-vous au Canada en tant que travailleur temporaire ?

Section B : La demande de permis ouvert pour travailleur vulnérable

> Au moment de votre demande de permis de travail ouvert, quels étaient les termes de votre contrat de travail au Canada ?
>
> > Profession (tel qu'inscrit au permis)
> > Durée de votre permis de travail fermé
> > Ancienneté chez l'employeur
>
> Étiez-vous logé dans un logement fourni par votre employeur ? Sur le lieu de travail ou ailleurs ?
>
> Comment avez-vous entendu parler du Permis ouvert pour travailleurs vulnérables ?
>
> Pourquoi avez-vous décidé d'en faire la demander (en résumé) ?
>
> > Historique d'abus
> > Recours/stratégies essayés avant le permis
> > Avez-vous quitté l'emploi avant de faire la demande ?

Quand en avez-vous fait la demande ?
(Combien de mois après le début du contrat et avant expiration permis)

Pouvez-vous nous parler de vos démarches de demande de permis ouvert pour travailleur vulnérable ? Par exemple :

Étiez-vous encore à l'emploi au moment de déposer votre demande ?
Avez-vous été accompagné dans la préparation de votre dossier ?
- Si oui, par qui ? Quelles ont été vos impressions de l'accompagnement reçu ?

Comment s'est passée la préparation de votre demande ?
Est-ce qu'il y a eu des difficultés (éléments de preuve à fournir, durée, etc.) ?

Quel a été le délai d'attente approximatif de la réponse du gouvernement du Canada ?

Quelle était la durée de validité de votre permis de travail ouvert ?
(Si c'était plus court que 12 mois, quelle en était la cause ?)

Avez-vous des collègues/amis qui ont aussi fait la demande ou qui veulent le faire ?

En plus de votre demande de permis ouvert, avez-vous porté plainte contre votre employeur à d'autres organisations (Commission des normes de travail, de la santé au travail, Services Canada, services de police, etc. ?)

Si oui, quels ont été les résultats des plaintes ? Comment a été ce processus ?
Moment de dépôt des plaintes par rapport au PTO-V.
Est-ce que vos démarches de plaintes/dénonciations auraient été différentes si la réponse de IRCC à votre demande de permis ouvert avait été différente ?

Section C : Parcours en emploi

Pouvez-vous nous décrire votre parcours en emploi depuis l'obtention de votre permis ouvert ? Par exemple :

Quand et comment avez-vous quitté le milieu de travail où vous avez été victime d'abus ?

Avez-vous eu recours au travail non déclaré ?

Quel/s emploi/s avez-vous occupé depuis l'obtention de votre permis ?

Avez-vous obtenu de l'aide dans vos recherches d'emploi ?

- Si oui, de qui, ou de quelle organisation ?

Avez-vous vécu des difficultés pendant votre recherche d'emploi ?

Avez-vous mis votre/vos nouvel/veaux employeur(s) au courant des raisons d'obtention de votre permis ouvert ?

Avez-vous observé des changements dans vos conditions de travail depuis votre changement de permis ?

- Perception du vécu au travail. Relation avec employeur, etc.

Section D : Parcours migratoire

Pouvez-vous nous décrire vos démarches en lien avec votre statut d'immigration depuis votre demande de permis ouvert ? Par exemple :

Votre permis de travail ouvert est-il encore valide ?

- Si oui, avez-vous commencé les démarches pour l'obtention d'un permis avec un nouvel employeur après l'expiration de votre permis ?
- Si non, quel est votre statut actuel (nouveau permis fermé, perte statut, transition RP ?))

Avez-vous eu ou avez-vous de la difficulté à renouveler votre statut de travailleur suite à l'obtention de votre permis ouvert ?

Avez-vous obtenu de l'aide dans vos démarches d'immigration/renouvellement de statut ?
- Si oui, de qui ?

En quoi l'obtention du permis de travail ouvert a-t-elle changé votre vie au Canada ?

Quel est votre projet migratoire ? Comment pensez-vous y parvenir ?
(Par ex. : retourner dans votre pays, résidence permanente, parrainage de la famille) ?

Section E : Parcours résidentiel

Depuis que vous avez eu votre permis ouvert, où avez-vous habité ? Avec qui ? Comment avez-vous trouvé ce logement ?

Comment vos conditions de logement ont-elles changé (déménagement dans une autre ville/région, meilleures/pires conditions) ?

Avez-vous eu de l'aide dans vos recherches de logement ? Si oui, de qui ?

Difficultés ?

Section F : Conscientisation politique et connaissance des droits

Depuis votre demande, avez-vous participé à des activités politiques ou de sensibilisation aux droits des personnes migrantes/ faites-vous partie d'une organisation de travailleurs, etc. (réunions, formation de groupes, mobilisation, prise de parole, témoignage, syndicat, etc.) ?

Avez-vous aidé d'autres travailleurs migrants dans la défense de leurs droits ?

Est-ce que votre demande de permis ouvert a changé votre perception du rôle des travailleurs étrangers temporaires au Canada ?

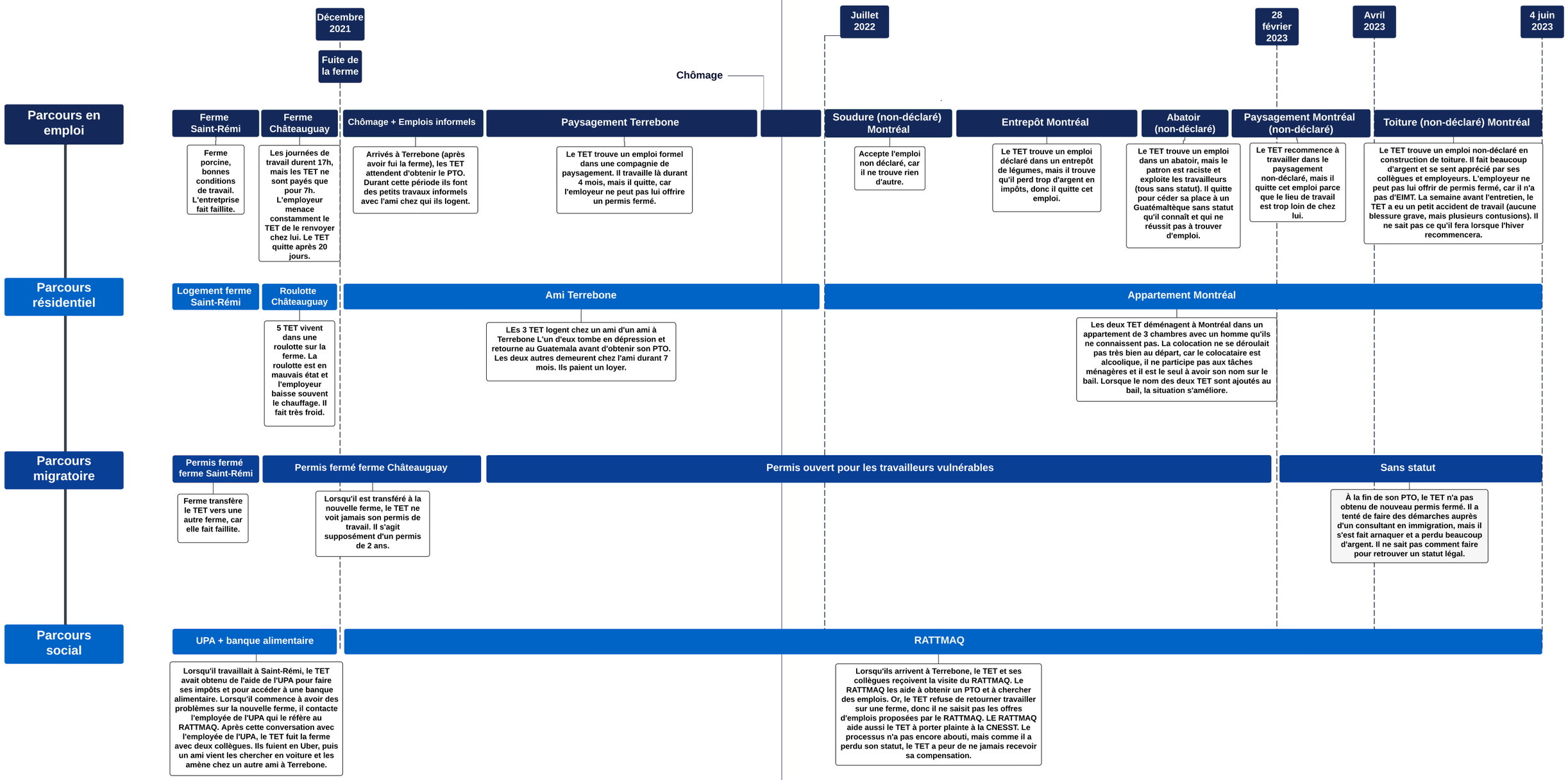
Est-ce que votre demande de permis ouvert a changé votre perception des droits des travailleurs étrangers temporaires au Canada ?

Si ce processus était à refaire, le feriez-vous de la même manière ? Feriez-vous à nouveau une demande pour le programme ?

Quelles seraient vos suggestions d'amélioration du programme de permis ouvert pour travailleurs vulnérables.

Annexe B : Exemple d'outil d'analyse de données

QC #12	Âge : 27 Nationalité : Guatémaltèque Genre : Homme	État civil : Marié Enfants : 3 Éducation : Primero basico	Années au Canada : 2 ans Profession : Inconnu PTO : Obtenu



BC #2

Âge : 39
Nationalité : Colombien
Genre : Homme

État civil : Célibataire
Enfants : 2
Éducation : Preparatoria tecnica

Années au Canada : 5 ans
Profession : Nettoyage
PTO : Obtenu

10 jours après l'entretien, le TET me recontacte par message pour m'aviser qu'il subit à nouveau de l'abus de la part de son employeur (Hôtel Kelowna).

Mai 2022 | Décembre 2022 | Février 2023 | Juin 2023 | Juillet 2023 | 17 août 2023

Quitte l'emploi | Nouvel emploi | Nouvel emploi | Nouvel emploi

Parcours en emploi

Entreprise de construction Kelowna

Contrat de 2 ans à Kelowna; TET travaille 7 mois avant de quitter. Le patron menace plusieurs fois de le rapatrier et déduit de sa paie des frais visant à rembourser le permis. Le TET ne travaille pas le nombre d'heures prévu au contrat. Après deux petits accidents de travail (lui et un autre TET), le TET décide de quitter.

2 contrats précédents au Canada : 2010 à 2012 et 2012 à 2014 (4 ans).

Chômage

Après avoir quitté son emploi, le TET soumet une demande de PTO avec l'aide du MWC. Il attend de décembre jusqu'à février avant de recevoir une réponse. Pendant cette période, il est désepéré et demande au Consulat de lui prêter l'argent pour pouvoir retourner au Mexique. Après, il tarde 3 semaines avant de trouver un emploi grâce à une annonce sur Facebook.

Hôtel Kelowna

Le TET travaille en manutention dans un hôtel de Kelowna. Il fait des travaux d'électricité, de peinture, de plomberie et autres réparations. Il est payé 21$/heure. Il trouve ses conditions de travail excellentes, car il a une grande flexibilité en termes d'horaire et de gestion des tâches.

Entreprise de construction

Après 3 mois à l'hôtel, le TET voit une annonce d'emploi pour l'entreprise de construction qui paie 27$/heure. Il décide de changer d'emploi, mais finalement il quitte parce que ce travail implique beaucoup de déplacements et n'offre pas de possibilité de permis fermé par après.

Hôtel Kelowna

Le TET retourne travailler à l'hôtel. Il espère y obtenir un permis fermé de deux ans en février 2024.

Parcours résidentiel

Appartement de l'ami de l'employeur Kelowna

Le TET est logé dans une maison de 5 chambres appartenant à un ami de son employeur. Chaque TET doit payer 1000$/mois pour sa chambre.

TET contacte une amie latina rencontrée sur un groupe Facebook. Elle lui suggère de contacter KIS (Kamloops Immigration Service). KIS lui conseille de quitter l'emploi et de demander un PTO ou un nouveau permis fermé. Ils mettent le TET en contact avec MOSAIC et MWC.

Chambre louée Kelowna

TET trouve une chambre à louer sur Facebook. Après avoir quitté son travail, il emménage directement dans cet appartement où vivent deux hommes. Il paie 1000$ de loyer par mois.

Hôtel Kelowna

Le TET est logé dans une chambre de l'hôtel où il travaille. 1000$/mois sont retirés de sa paie pour le loyer. Il se trouve très confortable dans ce logement, malgré l'absence d'une cuisine.

Déplacements

TET travaille en déplacement. Logement inconnu.

Hôtel Kelowna

TET retourne vivre à l'hôtel où il travaille.

Parcours migratoire

Permis fermé de deux ans

Permis fermé

PTO d'un an, de février 2023 à février 2024.

Permis de travail ouvert pour travailleurs vulnérables

L'amie latina du TET lui conseille de quitter le logement de l'ami de l'employeur, car il ne sera plus capable de payer le loyer comme il ne travaille plus. MOSAIC le supporte financièrement avec une bourse de 3500$ qui lui permet de payer le loyer alors qu'il est au chômage. Il se nourrit grâce aux banques alimentaires.

Recommandations : Améliorer l'accès au programme

Depatie-Pelletier (2022)

- Suppression de l'exigence du permis de travail "valide".
- Revoir la plateforme en ligne pour la simplifier et la rendre adaptée aux cellulaires.

Aziz (2022)

- Autoriser l'accès au programme aux personnes sans statut, du moins ouvrir cet accès aux personnes qui sont encore dans les 90 jours après expiration du permis fermé.
- Simplifier le processus d'application (site web en plusieurs langues, possibilité de faire via cellulaire)

Une plus grande protection et accès aux droits sociaux pour les personnes détentrices du PTO-V

Depatie-Pelletier (2022)

- Adoption d'une politique de pare-feu officielle autour des demandes afin de répondre aux préoccupations des travailleurs selon lesquelles les informations divulguées lors de la demande ou de l'entretien pourraient avoir des conséquences négatives dans leurs futures interactions avec les autorités d'immigration.

Aziz (2022)

- Effectuer un suivi avec les employeurs et consultants en immigration qui ont été reconnus coupables d'avoir (participé à) maltraité un travailleur.
- Accès à la résidence permanente pour les travailleurs ayant subi des abus.

Amélioration du soutien financier des organismes

Depatie-Pelletier (2022)

- Allocation de financements dédiés aux organisations pour les aider avec les demandes PTO-V.

Aziz (2022)

- Plus de financement pour l'aide juridique ou l'assistance aux avocats pour u accompagnement avec les demandes PTO-V

Améliorer le processus de traitement / le processus décisionnel

Depatie-Pelletier (2022)

- Formation destinée aux agents la manière dont la coercition et les abus se produisent dans le contexte des TET.
- Adoption d'une politique officielle concernant le droit d'être accompagné et assisté à chaque étape de la procédure par un avocat et une personne de soutien choisie.
- Les agents doivent donner la priorité aux examens des documents des demandes et de n'exiger des entretiens téléphoniques que dans les cas les plus exceptionnels.
- Fournir un service d'interprète lors d'entretien.
- La mise en place d'un processus d'examen rapide et accessible qui offre aux travailleurs un accès complet aux motifs de refus.

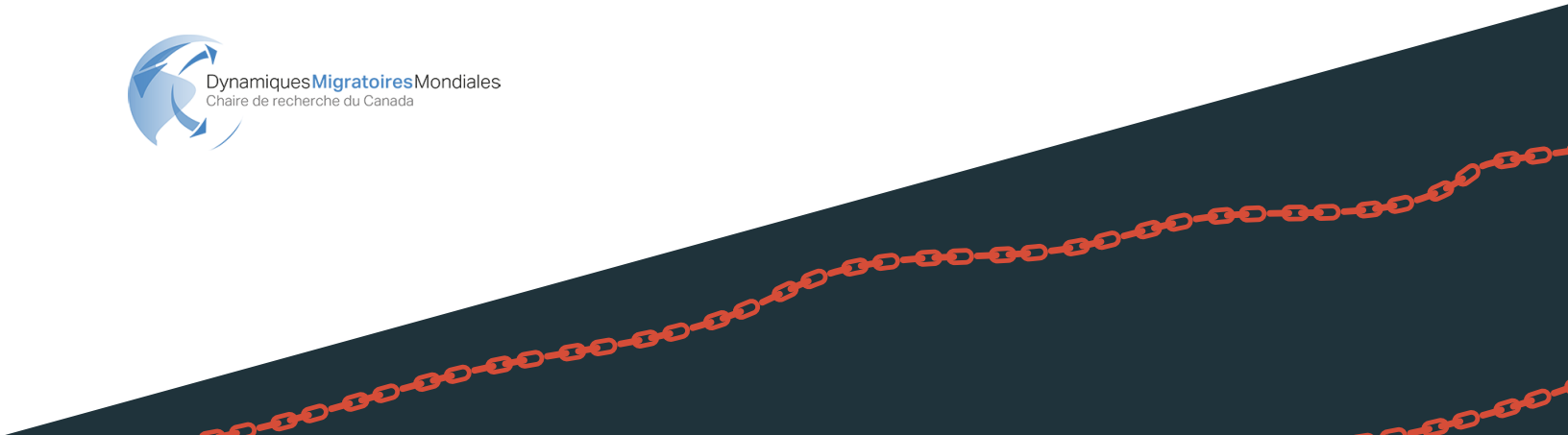
Aziz (2022)

- Améliorer la compréhension du contexte des abus/ rapport de pouvoir
- Affecter des agents spécialisés et fournir une formation sur les concepts et les preuves d'abus.
- L'application de la loi ne devrait pas être une conséquence de la demande. Avoir une approche contextuelle pour considérer que le travail non déclaré fait partie de l'abus qu'a vécu un TET et ne devrait pas être un motif de refus du PTO-V.
- Autoriser un conseiller à assister aux entretiens.
- Plus de transparence dans les motifs donnés par les agents pour justifier les décisions de refus.
- Garantir une approche informée sur les traumatismes lors des entretiens.
- Réduire les délais de traitement.
- Rendre le PTO-V obligatoirement valable 12mois.
- Possibilité de renouveler le PTO-V
- Mettre en place un processus de renouvellement en dehors de la Cour fédérale (BC)

Pour toute question concernant, les entrevues ou les données du projet de recherche, veuillez contacter la Dre Danièle Bélanger, investigatrice principale de ce projet et titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur les dynamiques migratoires mondiales, à :

daniele.belanger@ggr.ulaval.ca

DynamiquesMigratoiresMondiales
Chaire de recherche du Canada



DynamiquesMigratoiresMondiales
Chaire de recherche du Canada