

The Association for the Rights of Household Workers (ARHW)
L'Association pour la Défense des Droits du Personnel Domestique (ADDPD)

Les aides familiaux migrants, les politiques canadiennes sur l'immigration et la traite de personnes

MÉMOIRE PRÉSENTÉ AU COMITÉ PERMANENT DE LA JUSTICE ET DES DROITS DE LA
PERSONNE (JUST) – ÉTUDE SUR LE TRAFIC DE PERSONNES AU CANADA

Le 15 juin 2018

INTRODUCTION

La définition de la traite de personnes, telle qu'elle figure dans le *Code criminel*, ne sert pas à grand-chose lorsqu'il s'agit de définir et de comprendre la façon dont la traite d'aides familiaux migrants se produit en pratique.

Aux termes du *Code criminel*, « une personne en exploite une autre si elle l'amène à fournir son travail ou ses services, par des agissements dont il est raisonnable de s'attendre, compte tenu du contexte, à ce qu'ils lui fassent croire qu'un refus de sa part mettrait en danger sa sécurité ou celle d'une personne qu'elle connaît¹ ». Comme bien d'autres l'ont souligné, c'est là une norme plus stricte visant la traite de personnes que celle établie dans le *Protocole de Palerme*, qui énonce la définition acceptée par la collectivité internationale relativement à la traite des personnes².

Le *Protocole de Palerme* ne définit pas le mot « exploitation », mais il donne plutôt une liste ouverte d'exemples qui comprend, au minimum, « l'exploitation de la prostitution d'autrui ou d'autres formes d'exploitation sexuelle, le travail ou les services forcés, l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage, la servitude ou le prélèvement d'organes³ ». En droit international, le travail forcé est défini comme étant « tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré⁴ ». Aux États-Unis, les tribunaux ont décidé que l'expression « servitude involontaire » comprenait un état de servitude dans lequel la victime est forcée de travailler pour l'accusé(e) qui utilise, ou menace d'utiliser, des contraintes légales⁵.

L'exigence, selon laquelle le survivant doit « avoir craint pour sa sécurité », est essentielle en droit canadien pour établir qu'il y a eu exploitation – l'exploitation étant une composante de l'infraction qu'est la traite de personnes, dans le *Code criminel*. Comme d'autres l'ont souligné, cette façon de présenter l'exploitation a été caractérisée comme étant « un obstacle empêchant de porter des accusations et d'obtenir la condamnation de ceux qui s'adonnent à la traite de personnes, aux termes du *Code criminel*⁶ [TRADUCTION]. Dans le contexte de la traite des travailleurs migrants, cette disposition passe outre au fait que ceux qui exploitent les travailleurs migrants par la contrainte n'ont pas vraiment besoin de les

¹ *Code criminel*, LRC (1985), ch. C-46, art. 279.04(1).

² Jesse Beatson et coll., « The Intersection of Exploitation and Coercion in Cases of Canadian Labour Trafficking », 2017, 26 : 1, *Journal of Law and Social Policy*, p. 142.

³ Assemblée générale des Nations Unies, Protocole visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée, 15 novembre 2000.

⁴ *Convention concernant le travail forcé ou obligatoire*, 28 juin 1930 (entrée en vigueur le 1^{er} mai 1932), article 2,

http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029.

⁵ *United States v. Kozminski*, 487 U.S. 931 (1988).

⁶ Lindsay E. Burgess, « Prosecuting Human Trafficking Offences in Canada: An Analysis of the Provisions of the Immigration and Refugee Protection Act and the Criminal Code », 2014, p. 19.

menacer de violence et qu'ils peuvent cependant miser sur les menaces de déportation ou de servitude pour dettes comme étant des formes de contrainte tout aussi efficaces⁷.

Par conséquent, les observations suivantes sur la traite d'aidants familiaux migrants examinent la traite de ces travailleurs au moyen du cadre d'analyse élaboré par les chercheurs Jesse Beatson, Jill Hanley et Alexandra Ricard-Guay, qui ont étudié 36 cas de traite de main-d'œuvre ayant touché environ 243 victimes au cours des 15 dernières années au Canada⁸. Ce cadre postule que la traite de main-d'œuvre existe « dans un contexte d'exploitation et de contrainte⁹ » [TRADUCTION]. Notre analyse ne fera référence qu'aux mesures de coercition qui ont été établies dans les décisions judiciaires sur le travail forcé et la servitude involontaire.

POLITIQUES LIANT LES AIDANTS FAMILIAUX MIGRANTS AUX EMPLOYEURS

Le Canada fait depuis longtemps appel à des aidants familiaux migrants pour remédier à des pénuries perpétuelles de personnel domestique. Malgré les pénuries chroniques sur le plan de l'offre, les salaires et les conditions de travail de ce personnel n'ont aucunement respecté les lois de l'offre et de la demande et ne sont jamais passés à des niveaux qui auraient permis d'attirer et de garder un nombre de travailleurs suffisant pour répondre à la demande dans ce secteur¹⁰. L'État a déployé des efforts limités pour améliorer les salaires et les conditions de travail du personnel domestique, et il s'est plutôt servi des politiques sur l'immigration pour obtenir un nombre constant de « travailleurs non libres » pour le secteur du travail domestique au Canada¹¹.

Dans le passé, le Canada a eu recours à des engagements contractuels pour empêcher les aides familiaux migrants de quitter leur secteur de travail :

Entre 1888 et les années 1920, quand le gouvernement n'offrait aucune aide directe au voyage, des agents privés obtenaient auprès des employeurs des prêts qui liaient les domestiques à ces derniers pour une période de temps donnée. Le ministère de l'Immigration a parfois passé outre aux lois sur la protection afin de remplir sa fonction de police. Aux environs du tournant du siècle, par exemple, la plupart des provinces ont adopté des lois sur les maîtres et les serviteurs pour protéger les domestiques contre les contrats abusifs qu'ils auraient pu signer afin d'immigrer au Canada. Selon ces lois, les contrats signés en dehors d'une province donnée n'y avaient pas force exécutoire. Cependant, le ministère de l'Immigration a contourné ces lois en obligeant les domestiques à résilier leur

⁷ Beatson et coll., *supra* note 2, p. 142-143.

⁸ *Ibid.*, p. 137.

⁹ *Ibid.*, p. 145.

¹⁰ Audrey Macklin, « On the Inside Looking in: Foreign Domestic Workers in Canada », dans Wenona Giles et Sedef Arat-Koç, *Maid in the Market*, Halifax : Fernwood Publishing, 1994, p. 15.

¹¹ Sedef Arat-Koç, « From 'Mothers of the Nation' to Migrant Workers », dans Abigail B. Bakan et Daiva Stasiulis (sous la dir. de), *Not One of the Family: Foreign Domestic Workers in Canada*, Toronto : Presses de l'Université de Toronto, 1997, p. 57.

contrat, à leur arrivée, ce qui confirmait leur statut de domestique lié par contrat à leur employeur¹² [TRADUCTION].

Finalement, le Canada a commencé à miser sur des mesures plus directes, en particulier la délivrance de permis de travail temporaires avec restrictions (ou d'autres outils administratifs semblables). En particulier, l'adoption par le gouvernement de mesures plus contraignantes axées sur les permis de travail lié à un employeur donné et sur l'accès à la résidence permanente en fonction de l'emploi a coïncidé avec un changement dans les caractéristiques raciales du personnel domestique qui, au lieu d'être principalement constitué de blancs et de Britanniques, a compris des femmes de couleur¹³. On peut considérer que les politiques de ce genre étaient des politiques liant les travailleurs à leur employeur, car elles avaient pour effet en pratique d'empêcher un travailleur de quitter son employeur.

À l'heure actuelle, la plupart des aides familiaux migrants arrivent au Canada par l'intermédiaire du Programme fédéral des aides familiaux, qui est un volet du Programme des travailleurs étrangers temporaires. De nombreux reportages médiatiques et bien des études ont de plus en plus révélé que la traite de travailleurs se fait fréquemment dans des secteurs d'emploi légaux, sous le couvert légitime de ce programme¹⁴. Cela vaut tout autant dans le cas des aides familiaux migrants. En fait, dans une étude sur la traite de main-d'œuvre au Canada, Jesse Beaton, Jill Hanley et Alexandra Ricard-Guay ont montré que le plus grand nombre de cas était dans le secteur du travail domestique (14 cas sur 36)¹⁵.

Permis de travail lié à un employeur donné

Les aides familiaux migrants sont intégrés dans le marché canadien du travail par le biais d'autorisations de travail temporaires avec restrictions, sous la forme de permis de travail lié à un employeur donné.

Aux termes du paragraphe 185 (b) du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* (RIPR), des conditions particulières peuvent être liées au permis de travail en ce qui concerne, par exemple, le type et le lieu de travail, ou l'employeur. Les agents qui délivrent les permis de travail à des personnes venant travailler au Canada dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires doivent obligatoirement imposer un type de travail, un lieu de travail et un employeur donné¹⁶. Ces conditions doivent correspondre à l'Étude d'impact sur le marché du travail qui accompagne la demande de permis de travail.

¹² Genevieve Leslie, « Domestic services in Canada, 1880-1920 », dans Janice Acton (sous la dir. de), *Women at Work, 1850-1930*, Toronto, Canadian Women's Educational Press, 1974, p. 122.

¹³ Arat-Koç, *supra* note 11, p. 54; Patricia M. Daenzer, *Regulating Class Privilege: Immigrant Servants in Canada, 1940s-1990s*, Toronto, Canadian Scholars' Press, 1993.

¹⁴ Beaton et coll., *supra* note 2, p. 143.

¹⁵ *Ibid.*, p. 150.

¹⁶ Gouvernement du Canada, « Conditions et période de validité des permis de travail (Travailleurs temporaires) », *Instructions et lignes directrices opérationnelles d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada*, 23 février 2018.

Deux conséquences découlent de l'application de cette procédure : le travailleur doit confirmer officiellement une entente d'emploi avec un employeur approuvé par le gouvernement, afin d'obtenir un permis de travail (parrainage), et toute cessation de l'emploi rend le travailleur incapable de bénéficier de l'autorisation de travailler conférée par le permis de travail.

Accès à la résidence permanente axé sur l'emploi

Les aidants familiaux doivent accumuler 24 mois de travail autorisé avant de pouvoir demander la résidence permanente. S'ils quittent leur emploi, ils risquent de retarder, voire de compromettre leur admissibilité à cette dernière.

L'accès axé sur l'emploi est aussi indirectement une forme d'accès à la résidence permanente qui est fonction de l'employeur. Le gouvernement fédéral a abandonné la pratique qui consistait à inclure un rapport de l'employeur sur le rendement du travailleur dans l'évaluation de sa demande de résidence permanente¹⁷, mais pour accéder à celle-ci, l'employeur doit encore présenter les relevés d'emploi. S'il ne le fait pas pour confirmer que la période d'emploi est suffisante, le travailleur ne recevra pas la résidence permanente. Les aidants familiaux s'abstiennent de quitter leur emploi ou de prendre des mesures – par exemple déposer des plaintes, ou intenter des poursuites judiciaires – qui pourraient contrarier leur employeur; ils veulent ainsi éviter des représailles.

LES POLITIQUES LIANT LES AIDANTS FAMILIAUX À L'EMPLOYEUR ET LE TRAFIC DE MAIN-D'ŒUVRE

Parrainage et dette

Le Programme des travailleurs étrangers temporaires exige que le travailleur rende officielle une relation d'emploi avec un employeur canadien afin d'entrer au pays pour y travailler. Cette forme de parrainage signifie que les travailleurs finissent par payer à une tierce partie des droits pour obtenir une offre d'emploi avec un employeur canadien, malgré les lois provinciales qui interdisent la perception de droits de recrutement¹⁸.

Comme Fay Faraday l'a déclaré dans son rapport de 2012 « Made in Canada », à cause de ces droits, beaucoup de travailleurs migrants arrivent au Canada avec une dette de milliers de dollars qui est souvent due au recruteur ou à l'employeur :

¹⁷ Patricia M. Daenzer, *Regulating Class Privilege: Immigrant Servants in Canada, 1940s-1990s*, Toronto : Canadian Scholars' Press, 1993, p. 123.

¹⁸ Par exemple, malgré une loi de l'Ontario qui interdit la perception de droits de recrutement auprès des aidants familiaux résidents, le Caregivers' Action Centre signale que les deux tiers de ses membres ont dû payer des droits après l'entrée en vigueur de la loi : Fay Faraday, « Profiting from the Precarious: How Recruitment Practices Exploit Migrant Workers », Toronto : George Cedric Metcalf Charitable Foundation, 2014, p. 32.

Il s'agit là d'un fardeau très réel qui lie le travailleur au recruteur et à l'employeur, car le travailleur, qui gagne le salaire minimum ou un peu plus (voire moins que ce seuil) doit travailler pendant de nombreux mois ou de nombreuses années tout simplement pour rembourser la dette que ces droits de recrutement représentent¹⁹ [TRADUCTION].

À cause de ce fardeau financier, il est très difficile pour le travailleur de protester ou de se plaindre pour divers motifs tels que la violation du contrat, la modification ou la retenue du salaire, les conditions de vie insalubres et indécentes, l'alimentation insuffisante, les retenues à la source illégales, les conditions de travail abusives ou dangereuses, la surveillance de ses déplacements et de ses communications, ou le refus de soins médicaux, car il doit continuer de travailler afin de rembourser sa dette.

Le problème de la dette est omniprésent chez les aides familiaux migrants. Une étude menée en 2015 auprès de tels migrants au Québec a montré que les deux tiers des répondants avaient payé entre 3 500 \$ et 5 000 \$ à des recruteurs afin de se trouver un employeur au Canada (cela ne comprenait pas leurs frais de voyage)²⁰; ils avaient dû obtenir cet argent en grande partie en contractant un emprunt auprès des recruteurs²¹, souvent à des taux d'intérêt exorbitants²². D'autres études faites ailleurs au Canada ont mis au jour des dettes de recrutement semblables²³.

Permis de travail liés à un employeur donné et travail irrégulier

Le permis de travail lié à un employeur donné n'autorise l'aidant familial migrant à travailler que pour l'employeur y étant mentionné. Pour changer d'employeur, le migrant doit obtenir un nouveau permis de travail, ce qui peut prendre des mois²⁴. Entre-temps, le migrant concerné n'est pas autorisé à travailler au Canada.

Des documents prouvent clairement que des travailleurs arrivent au Canada et découvrent que l'emploi qu'on leur avait promis n'existe plus²⁵, soit parce que le besoin de l'employeur a disparu légitimement entre le moment de l'offre d'emploi et celui de l'arrivée du travailleur, soit parce que l'offre d'emploi était frauduleuse (ce que l'on appelle « libération à l'arrivée »). Peu importe comment cela se produit, le travailleur arrive au Canada avec une dette de plusieurs milliers de dollars et sans être autorisé légalement à travailler. Comme il doit payer sa dette, subvenir à ses besoins et envoyer de l'argent à sa famille dans son pays d'origine, le travailleur finit inévitablement par travailler au noir, soit pour le

¹⁹ Fay Faraday, « Made in Canada: How the Law Constructs Migrant Workers Insecurity », Toronto : George Cedric Metcalf Charitable Foundation, 2012, p. 63.

²⁰ Elsa Galerand, Martin Gallié et Jeanne Ollivier Gobeil, « Domestic Labour and Exploitation: The Case of the Live-In Caregiver Program (LCP) in Canada », SAC - PINAY Research Report, janvier 2015, p. 7.

²¹ *Ibid.* p. 7.

²² Fay Faraday, « Profiting from the Precarious: How Recruitment Practices Exploit Migrant Workers », Toronto : George Cedric Metcalf Charitable Foundation, 2014, p. 36.

²³ Sara Dorow et coll., « Live-in Caregivers in Fort McMurray: a Socioeconomic Footprint », 2015, p. 25.

²⁴ Natalie Drolet, « An Overview of Canada's new Caregiver Program: a Shift from Permanence to Precariousness », Toronto, Thomson Reuters Canada, 2016, p. 2.

²⁵ Galerand, Gallié et Ollivier-Gobeil, *supra* note 20, p. 9.

recruteur soit par son intermédiaire, parfois même pour l'employeur original qui l'a libéré au départ²⁶.

À ce stade-là, les conditions favorables à la traite de main-d'œuvre sont optimales.

Pour obtenir un nouveau permis de travail, le travailleur doit se trouver un nouvel employeur canadien, et les recruteurs sont alors tout disposés à l'aider, mais ils demandent bien sûr à être payés. Cela accroît la dette du travailleur, ce qui l'oblige à continuer à travailler davantage, ce qui diminue sa capacité de résister aux exigences du recruteur ou de l'employeur.

Si l'aidant familial se met à travailler au noir, il devient vulnérable aux menaces d'arrestation et de déportation. Une menace de ce genre a été reconnue comme constituant une « menace de peine »²⁷, ou la menace de recours à la contrainte légale²⁸. La déportation est une perspective particulièrement effrayante pour les aidants familiaux qui ont payé des droits de recrutement, car étant donné la conversion des devises et les salaires plus bas payés dans leur pays d'origine, ils devraient, pour rembourser leur dette, donner *tout leur salaire* pendant deux à trois ans²⁹.

À ce stade-là, les documents des aidants familiaux migrants risquent d'être confisqués, leurs déplacements peuvent être restreints et surveillés, leurs gains risquent d'être contrôlés ou totalement retenus pour le remboursement de leur dette, et ils peuvent être forcés de signer des contrats abusifs avec le recruteur ou l'employeur en ce qui concerne le logement, les emprunts, le traitement des documents d'immigration et les services de placement. La violence, ou les menaces de violence, risquent d'accompagner ces autres méthodes coercitives, et c'est souvent le cas³⁰. Les recruteurs et les employeurs les menacent de les exposer aux mesures punitives des fonctionnaires de l'immigration et de la police non seulement pour les faire travailler, mais aussi pour les empêcher de chercher de l'aide. La fraude et la tromperie au sujet des mesures prises pour régulariser leur statut d'immigrant peuvent être employées pour maintenir l'aidant familial dans « l'illégalité ». La dépendance financière, l'endettement, l'isolement physique et social, la crainte d'être arrêté et la déportation sont des outils que les trafiquants emploient pour bloquer toutes les portes de sortie auxquelles la victime pourrait recourir³¹.

Les politiques lient l'aidant familial à un employeur donné et la servitude involontaire

Même si l'aidant familial n'est pas « libéré à l'arrivée » et qu'il commence à travailler immédiatement, ou si le recruteur est de bonne foi et lui trouve effectivement un employeur autorisé et un nouveau permis de travail, cela ne met pas fin à sa vulnérabilité face aux trafiquants de main-d'œuvre.

²⁶ Faraday, *supra* note 22, p. 39.

²⁷ *Siliadin v France* [2006] 43 EHRR 16, 73316/01, [2005] ECHR 545, [2005] 20 BHRC 654, par. 183.

²⁸ *United States v. Calimlim*, 538 F.3d 706 (7th Cir. 2008).

²⁹ Faraday, *supra* note 22, p. 34.

³⁰ Beatson et coll., *supra* note 2, p. 155.

³¹ Par exemple, voir *PN v. FR and another* (No. 2), 2015 BCHRT 60 [PN].

Le permis de travail lié à un employeur donné place l'aidant familial dans une situation que l'on ne peut décrire que d'une seule façon : « Travaille ou meurs de faim ! » Aux États-Unis, des restrictions visant le droit de changer d'employeur ont été employées pour violer le droit de ne pas être assujéti à la servitude involontaire, droit qui est garanti par le 13^e amendement de la Constitution du pays³².

Dans *Shaw*, un métayer appelé Carver a brisé son contrat avec Shaw et a ensuite trouvé un emploi chez Fisher. Shaw a poursuivi Fisher pour l'acte délictuel que celui-ci avait commis en vertu de la common law en accueillant un travailleur qui avait quitté un autre employeur et violé les conditions de son contrat. La Cour suprême de la Caroline du Sud a affirmé que le Treizième Amendement avait « annulé » l'acte délictuel, même si, selon elle, Carver était libre de quitter son emploi et que rien n'indiquait qu'il n'avait pas d'autres moyens de subvenir à ses besoins, par exemple en travaillant pour des membres de sa famille, en s'établissant à son compte, ou en migrant à l'extérieur de l'État³³ [TRADUCTION].

À l'époque où la décision a été rendue dans l'affaire *Shaw c. Fisher*³⁴, le droit de quitter librement son employeur était déjà fermement établi comme étant au cœur du droit de ne pas être assujéti à une servitude involontaire. Cette affaire a établi qu'un travailleur ne peut pas quitter légalement son employeur si les seules options s'offrant à lui sont « de travailler pour son employeur actuel ou de partir et de mourir de faim »³⁵.

(...) Si personne d'autre n'avait pu employer Carver pendant la durée de son contrat avec le plaignant, après qu'il eut décidé de briser ce contrat, sans s'exposer à des dommages en faveur du plaignant, le résultat aurait été de le forcer à exécuter le travail exigé par le contrat, car il devait travailler ou mourir de faim. La contrainte aurait été à peine moins efficace que s'il avait été incité à le faire par la crainte d'être sanctionné en vertu d'une loi pénale pour bris de son contrat, pratique condamnée comme étant une violation du treizième amendement dans *Ex parte Hollman*, [79 S.C. 9, 60 S.E. 19, 21](#) L.R.A. (N.S.) 242, 14 Ann. Cas. 1105. L'interdiction est aussi efficace si elle s'appuie sur des menaces indirectes que sur des menaces directes de recourir à des poursuites juridiques, d'invoquer des lois ou d'entraîner des décisions administratives qui, dans leur application et par leur effet, produisent la condition interdite. La validité de la loi est déterminée par son application et son effet³⁶.

On ne saurait nier les parallèles entre les effets de l'acte délictuel aux termes de la common law, dont il s'agit dans l'affaire *Shaw c. Fisher*, et l'application du permis de travail lié à un employeur donné, délivré aux aidants familiaux migrants. La condition selon laquelle l'aidant familial ne peut travailler pour aucun employeur autre que celui mentionné dans

³² « Ni l'esclavage ni la servitude involontaire, sauf comme punition pour un crime dont la personne aura été dûment reconnue coupable, ne doit exister aux États-Unis, ou à tout endroit où ils exercent leur juridiction. » [TRADUCTION] La Constitution des États-Unis, 13^e Amendement.

³³ James Gray Pope, « Contract, Race, and Freedom of Labor in the Constitutional Law of 'Involuntary Servitude' », 2010, 119:7, *The Yale Law Journal* 1474, par. 1518.

³⁴ *Shaw v Fisher* 113 S.C. 287 (S.C. 1920).

³⁵ Pope, *supra* note 33, par. 1531.

³⁶ *Shaw v Fisher*, *supra* note 34.

son permis de travail le place dans la même position que le travailleur décrit dans l'affaire *Shaw c. Fisher*. En limitant la capacité de l'aidant familial de changer d'employeur, l'État le force à rester au service de son employeur. L'accès à la résidence permanente axé sur l'emploi renforce les effets du permis de travail susmentionné en augmentant le coût de la perte d'emploi pour l'aidant familial (notamment le report de son accès à la résidence permanente et, par conséquent, la prolongation de sa séparation d'avec ses enfants et son (sa) conjoint(e)].

Le déséquilibre des forces engendré par le permis de travail lié à un employeur donné contribue à créer un environnement où la contrainte et l'exploitation prennent facilement beaucoup d'ampleur. Les travailleurs ne sont pas vraiment à même de dire non aux employeurs qui insistent pour « sauvegarder » leur passeport et leurs documents, ou qui imposent des règles limitant les déplacements des travailleurs (par exemple des couvre-feux, ou l'interdiction d'avoir des relations sociales). La capacité des aidants familiaux migrants qui se plient à ces exigences de s'extirper de la situation est alors considérablement réduite. Quand ces moyens de contrainte vont de pair avec le versement incomplet du salaire et des retenues à la source illégales, les aidants familiaux se voient privés des ressources dont ils ont besoin pour subvenir à leurs besoins s'ils sont mis à pied ou congédiés, de sorte qu'il leur est encore plus difficile de sortir de situations abusives axées sur l'exploitation. Il arrive aussi que les employeurs qui exploitent les aidants familiaux migrants ne maintiennent pas leur statut d'immigrant en ne leur disant pas la vérité au sujet des mesures prises pour renouveler leur permis de travail, ou qu'ils leur demandent de travailler pour des membres de leur famille ou des amis, ce qui les amène à violer les conditions liées à leur permis de travail.

Le déséquilibre des forces créé par le permis de travail lié à un employeur donné est accentué quand l'aidant familial habite chez l'employeur. L'obligation de résidence a officiellement été supprimée en 2014. Toutefois, de nombreux facteurs – par exemple les bas salaires, le manque de logements de prix abordable et le fait qu'en raison du permis de travail lié à un employeur donné la préférence de ce dernier détermine inévitablement si l'aidant familial vivra chez lui ou non – font en sorte que de nombreux migrants aidants familiaux vivent encore dans chez leur employeur. Ce contexte particulier du travail des aidants familiaux, où l'employeur passe facilement outre à la distinction entre la vie privée et la vie professionnelle, et le fait que l'employeur peut exercer une supervision quasi complète sur le travailleur sembleraient logiquement impliquer que les gouvernements doivent renforcer le pouvoir de négociation de ces travailleurs face à leur employeur. Toutefois, dans le cas des aidants familiaux migrants, le gouvernement a agi dans le sens opposé.

CONCLUSION : CONSÉQUENCES ET RECOMMANDATIONS

La façon dont la traite des aidants familiaux migrants fonctionne soulève deux préoccupations.

D'abord, la définition de l'exploitation dans le *Code criminel* ne prend pas en compte la façon dont le trafic de main-d'œuvre a lieu en pratique, elle s'écarte de la manière dont le travail forcé et la servitude sont définis depuis toujours et, par conséquent, elle ne

criminalise pas tous les comportements décrits à l'article 3 du *Protocole sur la traite de personnes*.

En second lieu, comme le député Paul Harold Macklin l'a déclaré en 2005, pendant le débat sur le projet de loi C-49, la traite de personnes prive l'individu de son droit à la vie, de sa liberté et de sa sécurité³⁷. Étant donné que les politiques sur l'immigration contribuent beaucoup à accroître la vulnérabilité des aidants familiaux migrants à la traite de personnes et à entraver la capacité des victimes de s'extirper d'une mauvaise situation, il est fort possible que le Programme des travailleurs étrangers temporaires du Canada soit incompatible avec l'article 7 de *Charte canadienne des droits et libertés*.

La première question à poser dans l'analyse de l'article 7 est celle de savoir si la loi « a un effet préjudiciable sur » sur le droit à la vie, à la liberté ou à la sécurité de la personne³⁸ ou « limite ce droit ». Au fil du temps, la sécurité de la personne a été définie de telle sorte qu'elle inclut l'intégrité physique et psychologique de la personne – les effets négatifs possibles sur la préservation de la sécurité physique et du bien-être de la personne sont clairement liés à la sécurité de cette dernière³⁹. Il doit y avoir un « lien de causalité suffisant entre l'effet imputable à l'État et le préjudice subi par le demandeur »⁴⁰.

Comme la Cour suprême du Canada l'a déclaré dans l'affaire *Canada c. Bedford*, la « norme du lien de causalité suffisant n'exige pas que la mesure législative ou autre reprochée à l'État soit l'unique ou la principale cause du préjudice subi par le demandeur »⁴¹. Il n'exige pas non plus que, « n'eût été le rôle de l'État, il n'y [ait] eu aucune atteinte aux droits garantis »⁴².

Comme Jesse Beatson, Jill Hanley et Alexandra Ricard-Guay l'ont souligné dans leur étude sur la traite de main-d'œuvre, aucun cas ne concernait des Canadiens ou des résidents permanents, et cela n'a pas été dû au fait qu'ils avaient limité leurs recherches aux travailleurs migrants; ils concluent que cela « montre clairement le degré auquel un statut précaire rend les personnes vulnérables⁴³ » [TRADUCTION]. Par conséquent, les politiques du Canada sur l'immigration des aidants familiaux migrants pourraient être considérées comme contribuant à leur vulnérabilité à la traite de main-d'œuvre dans une mesure qui répond au critère du « lien de causalité suffisant ».

RECOMMANDATIONS

- 1) Délivrer des permis de travail valides pour tous les employeurs autorisés à embaucher des travailleurs étrangers dans un métier, un secteur économique ou une province donnés.

³⁷ *Débats de la Chambre des communes*, 38^e législature, 1^{re} session, n^o 125 (26 septembre 2005), au p. 7988 (Peter Milliken).

³⁸ *R. c. Smith*, 2015 CSC 34, [2015] 2 CSC 602, par. 16; *Canada (Procureur général) c. Bedford*, 2013 SCC 72, [2013] 3 S.C.R. 1101, par. 58.

³⁹ *R. v. Michaud*, 2015 ONCA 585 at para 64.

⁴⁰ *Canada (Attorney General) v. Bedford*, 2013 SCC 72, [2013] 3 S.C.R. 1101.

⁴¹ *Ibid.*, par. 76.

⁴² *Ibid.*, par. 77.

⁴³ Beatson et coll., *supra* note 2, p. 154.

La précarité engendrée par le permis de travail lié à un employeur donné rend l'aidant familial migrant trop dépendant de son employeur et trop vulnérable au non-maintien de son statut sans que ce soit de sa faute; si cela se produit, il n'a d'autre choix que de travailler au noir. À cause de la perte de l'autorisation de travailler occasionnée par la perte de son emploi, l'aidant familial a désespérément besoin de trouver un nouvel employeur, ce qui incite davantage les recruteurs à lui extorquer de grosses sommes d'argent. Ces deux effets accroissent la possibilité qu'il devienne une victime de la traite de personnes. Il faut plutôt délivrer des permis de travail qui favorise une véritable mobilité professionnelle.

- 2) Coordonner les programmes avec les provinces et les pays d'origine pour réglementer efficacement les recruteurs.

L'endettement lié aux frais de recrutement est constamment cité comme étant un facteur qui favorise l'exercice de la contrainte sur les aidants familiaux migrants aux fins d'exploitation. Au niveau international, un consensus s'établit de plus en plus selon lequel il importe de lutter contre les recruteurs qui abusent des travailleurs; cependant, les efforts du Canada pour combattre les pratiques abusives des recruteurs (p. ex. exiger le paiement de droits) se sont principalement limités à un assortiment de lois incohérentes au niveau provincial, ce qui en a limité les effets, étant donné la nature transnationale et intraprovinciale du recrutement. Pour que la réglementation soit efficace, il faut « mettre à profit la capacité des gouvernements fédéral et provinciaux de réglementer et de superviser proactivement les recruteurs et les employeurs »⁴⁴ [TRADUCTION].

- 3) Accès indépendant au statut de résident permanent à l'arrivée.

En misant sur l'emploi (ou plutôt sur les employeurs) pour procurer la résidence permanente aux aidants familiaux, on accroît encore plus les pouvoirs de l'employeur aux dépens des travailleurs et l'on réduit la capacité des aidants familiaux migrants de résister à l'exploitation. Il arrive que des aidants familiaux « choisissent » de rester chez les employeurs abusifs (même s'ils y font l'objet de harcèlement ou de mauvais traitements psychologiques, sexuels et physiques, ou des deux) afin d'accumuler l'expérience de travail nécessaire. Si leur accès à la résidence permanente est retardé, les aidants familiaux ne peuvent se faire accompagner de leur famille, ce qui accroît leur vulnérabilité à la traite de personnes, car ils sont alors isolés de la forme la plus fondamentale de soutien social. Il a été constamment établi que les aidants familiaux, ou les travailleurs migrants en général, n'affirment leurs droits (officiellement⁴⁵ ou non⁴⁶) qu'une fois qu'ils ont obtenu la résidence permanente. La perte de leur emploi retarde davantage l'accès au statut de résident permanent; c'est là une situation que les recruteurs peu scrupuleux exploitent souvent à leur avantage.

QUELQUES MOTS SUR L'ARHW/ADDPD

⁴⁴ Faraday, *supra* note 22, p. 67.

⁴⁵ Myriam Dumont-Robillard, *L'accès à la justice des travailleuses domestiques migrantes : Une illusion?*, Montréal : Éditions Thémis, 2015, p. 55-56.

⁴⁶ Voir, par exemple, Mandana Vahabi et Josephine Pui-Hing Wong, « Caught between a rock and a hard place: mental health of migrant live-in caregivers in Canada », 2017, 17:498 BMC Public Health.

L'Association pour la Défense des Droits du Personnel Domestique (ADDPD) est une organisation communautaire sans but lucratif qui a été fondée en 1975 et constituée en société en 1977. Elle a pour mission de faire en sorte que le travail accompli dans les résidences privées soit reconnu, respecté et apprécié à sa juste valeur. Grâce à des recherches, à la promotion des droits et à des interventions stratégiques, l'ADDPD protège les droits du personnel domestique au Québec et dans tout le Canada.

Prière d'adresser les questions ou les observations à Hannah Deegan, coordonnatrice des projets juridiques
hd.addpd.arhw@gmail.com
514-379-1262