

Le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) canadien

Programme exemplaire — ou erreur?



Ce rapport a été établi par le Congrès du travail du Canada (CTC) et rédigé par Karl Flecker, directeur national de son Service des droits de la personne et de la lutte contre le racisme.

Photos fournies par Vincenzo Pietropaolo
Mise en page de Judy Cerra, du CTC

Avril 2011

sepb225

Le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) canadien
Programme exemplaire – ou erreur?

Introduction

Nous avons modifié le nom de la personne intéressée mais le cas décrit ci-dessous est une histoire vécue documentée par Justice for Migrant Workers et racontée dans le *Toronto Star* en 2009 :

Teresa cueille des pommes en Ontario l'été. Elle habite le Mexique.

Pendant qu'elle travaillait sur une ferme de l'Ontario, elle est tombée d'un tracteur, qui lui est ensuite passé sur les jambes.

Quand elle s'est réveillée après avoir subi une deuxième intervention chirurgicale, un représentant du consulat du Mexique se trouvait dans sa chambre d'hôpital. Il lui a reproché d'avoir été maladroite et d'avoir causé ses blessures. Il a exigé qu'elle signe un document confirmant la version de l'accident qu'il privilégiait et lui a annoncé qu'on la renverrait dans sa famille au Mexique.

Le propriétaire de la ferme faisait les cent pas dans le couloir donnant sur la chambre. Il était en colère et avait hâte que Teresa signe le document.

Deux membres d'un groupe de revendication populaire appelé Justice for Migrant Workers se trouvaient à l'hôpital eux aussi parce qu'ils connaissaient Teresa et bon nombre de ses compagnons et compagnes de travail.

Ils savaient que Teresa avait des droits relatifs au milieu de travail. Ils savaient qu'elle avait droit au plein traitement de ses blessures de travail et ils se sont assurés que Teresa ne signe pas la renonciation que l'agriculteur et le représentant du consulat du Mexique désiraient tant la voir signer.

Il a même été difficile de récupérer les effets de Teresa sur la ferme, malgré les assurances prodiguées par l'employeur à l'hôpital.

Les défenseurs de Teresa savaient que parce qu'elle travaillait sur une propriété privée, il leur faudrait une escorte policière pour accéder à la ferme et en retirer ses effets. Deux policiers ont été chargés d'accompagner les défenseurs de Teresa jusqu'à la grille d'entrée de la ferme où ils ont trouvé les effets de Teresa négligemment fourrés dans un sac de plastique et lancés près du fossé.

Un des policiers frappé par la scène a déclaré : « Les pommes n'auront plus jamais le même goût pour moi ».

Le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) du Canada et ses différentes composantes, telles que le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS), fournissent d'amples histoires vécues d'exploitation de travailleurs et travailleuses.

Il est ironique de constater que le Programme des travailleurs agricoles saisonniers créé par le Canada, qui permet aux employeurs d'engager temporairement des travailleurs et travailleuses migrants, est vanté par certaines personnes en tant que programme exemplaire de migration temporaire de la main-d'œuvre.

Les personnes qui établissent les politiques nationales ont intérêt à y regarder de plus près avant d'imiter ce programme canadien.

Commençons par un brin d'histoire

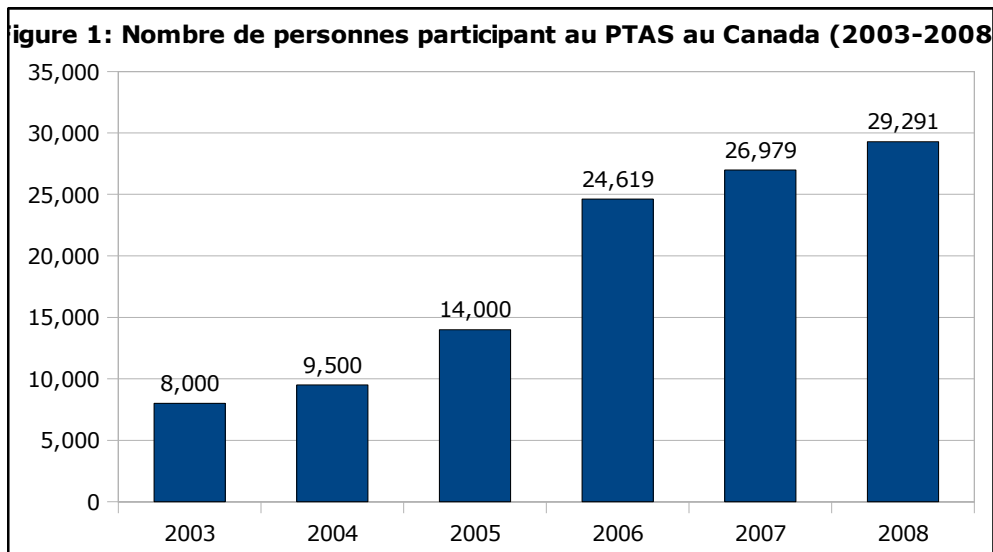
Le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) existe depuis longtemps. En réponse aux agriculteurs et agricultrices qui avaient de plus en plus de difficulté à engager des travailleurs et travailleuses du Canada pour récolter leurs cultures, le gouvernement du Canada a établi

un protocole d'entente avec des pays choisis afin de permettre à des travailleurs et travailleuses d'entrer légalement au Canada pour des périodes de six semaines à huit mois afin de combler les pénuries de main-d'œuvre du secteur agricole.

Le Programme des travailleurs agricoles saisonniers a commencé en 1966 par un partenariat avec la Jamaïque, à peine 264 personnes y participant.¹

En 1967, des protocoles étaient conclus avec Trinité-et-Tobago et la Barbade. Le Mexique s'est mis à participer au programme en 1974. L'Organisation des États des Caraïbes orientales (Grenade, Antigua, Dominique, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Saint-Vincent-et-les-Grenadines et Montserrat) s'est mise de la partie en 1976.²

Si l'afflux des travailleurs et travailleuses en question était relativement faible au cours des années 1970 (environ 4 000), il s'agissait de quelque 30 000 travailleurs et travailleuses agricoles en 2008.



Sources : Foreign Agricultural Resource Management Services (FARMS), pour l'Ontario, Fondation des entreprises pour le recrutement de la main-d'œuvre étrangère, pour le Québec, CR Farms, pour les provinces des Prairies, et Western Agriculture Labour Initiative, pour la Colombie-Britannique.

Le programme était géré initialement par un ministère fédéral canadien – Ressources humaines et Développement des compétences Canada – mais son administration a été privatisée en 1987. Les rênes du programme ont été confiées à ce moment-là à la Fondation des entreprises pour le recrutement de la main-d’œuvre étrangère (FERME), organisme sans but lucratif contrôlé et financé par les producteurs agricoles canadiens. Une fois que les producteurs ont pris le programme en main, le contingentement qui avait restreint le nombre des travailleurs et travailleuses admis au Canada a été remplacé par un système fondé sur la demande des employeurs et l’offre par pays. L’augmentation du nombre des travailleurs et travailleuses agricoles migrants a coïncidé avec la décision de privatiser la gestion du PTAS.

Le recrutement de la main-d’œuvre agricole est maintenant administré par des autorités des pays d’origine de concert avec les producteurs agricoles. L’absence de tout organisme représentant les travailleuses et les travailleurs dans la procédure est notable.

Les partisans des programmes de travailleurs et travailleuses agricoles temporaires du Canada évoquent habituellement avec romantisme les relations personnelles qui s’établissent entre les migrantes et migrants et les exploitants agricoles. La représentation de ces relations en tant qu’idylliques ou charitables masque un déséquilibre fondamental des forces.

Premièrement, l’image de la famille agricole rurale accueillant des migrantes et migrants internationaux chez elle donne l’illusion d’une justification de la procédure de désignation nominative qui domine la sélection des travailleurs et travailleuses agricoles migrants. Cette procédure – dans le cadre de laquelle les producteurs désignent par leur nom les travailleurs et les travailleuses qu’ils veulent faire revenir – n’est favorable qu’aux intérêts des producteurs. Il y a lieu de souligner

qu'environ 70 % des travailleuses et travailleurs agricoles reviennent au Canada en tant que participants au programme désignés nommément. Habituellement, les gens reviennent pendant plusieurs saisons, soit en moyenne sept. Certaines personnes participent au programme depuis plus de vingt ans.³ En somme, le producteur peut décider de façon très délibérée de priver certaines personnes d'emploi sans raison.

Selon les règles du PTAS, l'employeur doit fournir le logement, habituellement sur les lieux du travail. Le prix de l'aller-retour par avion est partagé entre l'employeur et l'employée ou l'employé. Les travailleuses et les travailleurs migrants doivent être assujettis aux régimes provinciaux d'assurance-maladie et bien qu'ils paient de l'impôt sur le revenu au Canada, des cotisations d'assurance-chômage et des cotisations aux régimes de pensions par des retenues sur leur paye, cela ne leur assure pas habituellement une couverture suffisante ou un plein accès aux prestations des régimes auxquels ils ont cotisé.

De plus, il faut tenir compte du fait que dans le cas des travailleurs et travailleuses agricoles mexicains, chaque travailleur et travailleuse doit présenter une évaluation scellée de l'employeur au ministre du Travail du Mexique afin de continuer à participer au programme.⁴ Le système d'évaluation unilatéral favorise les employeurs, qui prétendent qu'il réduit le roulement du personnel et les frais de formation. Il est tel qu'il permet à des exploitants agricoles de retirer certaines personnes du bassin de main-d'œuvre, et particulièrement celles qui seraient susceptibles de défendre leurs droits au travail ou de militer pour l'amélioration de leurs conditions de travail.

Les salaires des personnes qui participent au PTAS sont négociés annuellement entre le gouvernement du Canada, par l'entremise de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC), les pays d'origine et les principaux employeurs de l'industrie

agricole. Les travailleurs et travailleuses migrants et leurs associations sont exclus de la procédure. On n'invite pas les travailleurs et les travailleuses de façon valable à présenter des commentaires, et personne ne les représente à la table de négociation.

Il en découle un système dans le cadre duquel la façon dont les employeurs traitent les travailleurs et les travailleuses n'est essentiellement pas surveillée ou réglementée. Les travailleurs et les travailleuses qui expriment de l'inquiétude au sujet de questions de santé et de sécurité ou de conditions de travail et de vie se voient trop souvent rapatriés au pied levé, à leurs frais, ou ne sont pas nommés pour travailler pendant la saison suivante.

Les partisans du PTET du Canada passent sous silence le manque d'intégrité d'une politique qui confie l'administration aux employeurs et les déséquilibres des forces inhérentes à tout programme qui permet aux exploitants agricoles de trier sur le volet leurs ouvrières et ouvriers au sein d'un bassin de travailleurs et travailleuses économiquement défavorisés et potentiellement dociles et de déterminer unilatéralement leurs salaires, leurs conditions de logement et de travail et leur accès aux programmes sociaux.

Est-il étonnant que Teresa, la cueilleuse de pommes, ait été traitée de façon aussi déplorable dans le cadre de ce système?

Il y a d'autres lacunes inhérentes au PTAS :

- La disposition du PTAS sur le rapatriement qui permet aux employeurs de renvoyer chez eux les travailleuses ou travailleurs malades ou blessés. Les travailleuses et les travailleurs agricoles migrants risquent de se faire rapatrier et de ne pas avoir accès à un recours équitable en cas de conflit avec leur employeur. Les

décisions sur le rapatriement ne peuvent pas faire l'objet d'un appel. Elles constituent l'instrument le plus puissant par lequel les employeurs peuvent priver les travailleurs et les travailleuses de leurs droits.

- Certains employeurs continuent de retenir les passeports, les cartes d'assurance-maladie et d'autres documents personnels des travailleurs et travailleuses pour mieux contrôler ceux-ci. Par le passé, cette pratique a été approuvée par certaines autorités consulaires. La conduite en question, qui est illégale et nettement contraire à l'éthique, illustre à quel point la plupart des migrantes et migrants demeurent impuissant dans le cadre du PTAS.
- Un rapport du Programme canadien de surveillance des traumatismes à la ferme (PCSTF) constate qu'après l'exploitation minière et l'exploitation forestière, l'agriculture est le secteur le plus dangereux du Canada. Toutefois, l'agriculture se classe au premier rang quant aux accidents de travail mortels. Malgré les pressions faites depuis près d'une décennie pour que le gouvernement du Canada oblige les provinces à élargir la législation sur la santé et la sécurité afin qu'elle s'applique aux travailleurs et travailleuses agricoles migrants, de nombreux migrants et migrantes travaillent sans cette protection législative fondamentale. Après une contestation judiciaire engagée par les TUAC, certaines provinces ont cédé, comme l'Ontario en 2006. Toutefois, les migrantes et migrants internationaux risquent encore de se faire rapatrier s'ils tentent de refuser de travailler dans des conditions dangereuses.⁵

Militantisme en faveur des travailleurs et travailleuses agricoles migrants

Depuis près de deux décennies, les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC) donnent le pas à la défense des travailleurs et travailleuses agricoles migrants. Depuis 2002, les TUAC Canada fournissent directement des services de soutien, une information et une formation en santé et sécurité à des dizaines de milliers de travailleurs et travailleuses agricoles migrants qui viennent au Canada dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers.

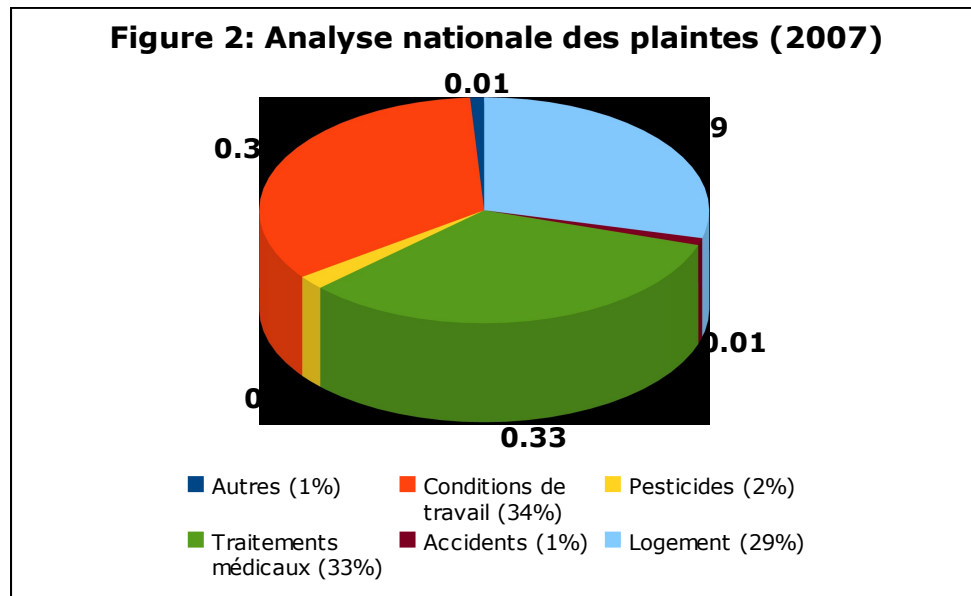
En 2002, les TUAC ont ouvert leur premier centre de soutien des travailleurs et travailleuses agricoles à Leamington, en Ontario. Faisant fond sur le succès de celui-ci, d'autres centres ont été créés dans les différentes parties du Canada pour répondre aux besoins des travailleurs et travailleuses agricoles. En 2008, le cadre a été élargi à la création de l'Alliance des travailleurs agricoles (ATA), première organisation nationale de défense et d'aide des travailleurs et travailleuses du Canada et d'ailleurs engagés dans le cadre du PTAS et d'autres éléments du Programme des travailleurs étrangers temporaires.

L'ATA tient actuellement, de concert avec les TUAC Canada, neuf centres de soutien des travailleurs agricoles au Canada, soit à Leamington, à Bradford, à Simcoe et à Virgil en Ontario, à Saint-Rémi au Québec, à Portage la Prairie au Manitoba ainsi qu'à Surrey, à Kelowna et à Abbotsford en Colombie-Britannique. Ensemble, les centres représentent la ressource canadienne la plus complète pour les travailleurs agricoles saisonniers et temporaires qui ont besoin d'aide. Les centres de l'ATA offrent divers services de soutien et de représentation sans frais pour les travailleurs et les travailleuses agricoles saisonniers et temporaires. Malgré la disponibilité de cette très considérable ressource sur le terrain, ni le gouvernement fédéral, ni l'organisation des employeurs, la FERME,

n'ont tenté de faire appel aux connaissances et à l'expérience des TUAC ou de l'ATA d'une manière propre à améliorer le programme.

Depuis huit années, les TUAC publient un rapport annuel sur la situation des travailleuses et travailleurs migrants au Canada. Toute personne appelée à établir des politiques nationales et cherchant à imiter le programme canadien sur les travailleurs et les travailleuses migrants devrait être obligée de lire chacun des rapports annuels en question.

Le camembert qui suit illustre les types des plaintes portées par les travailleurs et les travailleuses agricoles migrants aux TUAC en 2007.



Source : TUAC, 2008-2009, La situation des travailleurs et travailleuses agricoles migrants au Canada.

En 2008, l'ATA a traité plus de 40 000 demandes de renseignements reçues par ses centres des différentes parties du Canada. Il s'agissait principalement de plaintes de travailleurs et travailleuses migrants. Cela suffit à laisser entendre que le PTAS n'est peut-être pas le programme exemplaire dont certaines personnes font la promotion.

Les TUAC et l'ATA aident les travailleurs et les travailleuses agricoles à bien des égards, que ce soit pour présenter des demandes d'assurance-maladie et de remboursement du coût de médicaments d'ordonnance, pour intervenir dans des cas de rapatriement, pour présenter des demandes de prestations parentales, des déclarations de revenu ou des demandes d'indemnisation d'accident du travail, pour présenter des demandes d'indemnité de congé payé ou pour calculer des sommes devant être retenues par le Régime de pensions du Canada et le Régime d'assurance-emploi. Ce ne sont que quelques-uns des services fournis.

Le personnel des centres aide les travailleurs et les travailleuses agricoles à traiter de retards de réception de cartes santé provinciales et de difficultés subséquentes à recevoir des remboursements après avoir payé des soins médicaux. Il aide les travailleuses et les travailleurs agricoles migrants ayant des logements insuffisants ou inférieurs aux normes. Les centres aident à régler des problèmes ayant trait aux conditions de travail, aux heures de travail, aux périodes de repos, aux frais de déplacement, à la nourriture, à la rémunération des heures supplémentaires, à l'insuffisance de la formation et des connaissances et à l'absence d'équipement approprié à l'utilisation de la machinerie, de pesticides ou de produits chimiques.

Même s'il est prétendu que les travailleuses et les travailleurs migrants peuvent exercer leurs droits et jouir des protections associés au travail et ont accès aux soins de santé et aux autres prestations sociales, les TUAC ont prouvé que les personnes participant au PTAS continuent d'avoir des problèmes répandus à ces égards.

Ni le gouvernement fédéral, ni la FERME n'affectent des ressources financières au règlement de ces problèmes.

Les travailleurs et les travailleuses migrants et le rôle de l'État

Les partisans du PTAS ont indiqué à maintes reprises que les travailleuses et les travailleurs migrants jouissent des mêmes droits et protections que les travailleurs et travailleuses canadiens et les résidents permanents du Canada, mais des décennies de défense de cause des TUAC ont révélé une réalité différente. Par exemple, les travailleuses et les travailleurs agricoles migrants ignoraient par le passé qu'ils avaient droit à des prestations parentales, et le gouvernement du Canada n'a commencé que dernièrement à les en aviser.

Ce n'est que parce que les TUAC et l'ATA ont aidé les personnes participant au PTAS qui y avaient droit, parce qu'elles avaient payé des cotisations à l'assurance-emploi pendant leurs périodes de travail au Canada, à présenter des demandes de prestations parentales correspondant à plus de 23 millions de dollars que le gouvernement du Canada indique maintenant le droit en question. Sans les travaux de défense de cause accomplis par les TUAC et l'ATA, la pratique consistant à « ne pas aviser » les migrantes et les migrants de ce droit persisterait.

Les aides familiaux résidants (AFR) doivent eux aussi lutter contre des problèmes systémiques. Dans la plupart des provinces et territoires, les AFR n'ont pas le droit de se syndiquer parce que la législation ne reconnaît pas le foyer en tant que lieu de travail. En Colombie-Britannique, province qui est la deuxième destination en importance des travailleuses et travailleurs domestiques, la loi provinciale sur les normes d'emploi les considère comme des « entrepreneurs », ce qui fait obstacle à leur syndicalisation. Sauf au Québec, les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux ne tiennent pas un répertoire accessible des travailleuses et travailleurs

domestiques, ce qui entrave les efforts faits pour syndiquer et appuyer ces travailleuses et travailleurs.

Pour ce qui est du logement, bien que les exploitants agricoles soient censés assurer gratuitement l'hébergement, ils peuvent imposer des frais dans certains cas. La Commission des normes du travail du Québec a fait un important constat vers le début de 2010. Elle a constaté que des producteurs agricoles du Québec retenaient des frais de logement sur la paye de migrantes et migrants internationaux qui dépassaient le maximum permis par la réglementation provinciale sur le travail. La Commission a avisé le consulat du Guatemala et la FERME que la retenue de 45 \$ par semaine sur la paye de quelque 4 000 travailleuses et travailleurs agricoles migrants guatémaltèques allait à l'encontre du maximum de 20 \$ par semaine permis selon les normes du travail du Québec. Les frais de 45 \$ par semaine avaient été établis initialement par des négociations entre la FERME et les autorités du Guatemala et approuvés par le gouvernement du Canada!

Andrea Galvez, coordinatrice du centre de soutien de l'ATA à Saint-Rémi, au Québec, a signalé que les travailleurs et les travailleuses « ont collectivement versé en trop plus de 100 000 \$ par semaine. Et c'est comme ça depuis 2003 ». ⁶

Qu'une exploitation aussi flagrante puisse se dérouler et depuis si longtemps en dépit des règles du PTET en dit long sur les intérêts qui sont privilégiés et sur le traitement de ceux des personnes qui se font bâillonner et exploiter.

L'Organisation internationale pour les migrations, organisme intergouvernemental qui s'emploie à « promouvoir les migrations se déroulant en bon ordre et dans des conditions préservant la dignité humaine pour servir les intérêts de toutes les parties concernées »,

présente souvent le programme FERME entre le Canada et le Guatemala comme une initiative exemplaire.

Voici certaines des conditions du contrat que les travailleuses et travailleurs agricoles guatémaltèques doivent signer afin de travailler sur des fermes canadiennes (le caractère gras a été ajouté) :

- Pendant votre séjour au Canada, vous ne devrez vous occuper que des tâches qu'on vous attribuera et vous ne devrez pas vous laisser distraire par **quelque groupe ou association que ce soit**.
- Voici des motifs menant à l'exclusion du programme, ce qui entraînera l'obligation de payer vous-même votre billet de retour : l'alcoolisme, le vol, le manque de respect et **les relations sexuelles**.
- L'employeur **gardera votre passeport** depuis votre arrivée à la ferme jusqu'à la fin de votre séjour au Canada.
- Mettez-vous du **désodorisant** avant de prendre l'avion pour venir au Canada et également tous les jours jusqu'à ce que vous en repartiez.
- Abstenez-vous d'**avoir des rapports avec des femmes**.
- Si jamais vous devez rentrer au Guatemala avant la fin de votre contrat, vous devrez prouver que vous avez une **bonne raison** de vouloir le faire. Le cas échéant, c'est néanmoins **à l'employeur que reviendra la décision** de vous embaucher ou non à la prochaine saison des cultures.

- Afin d'éviter d'avoir des poux, vous devrez garder les **cheveux courts**.

Les travailleuses et travailleurs migrants guatémaltèques concluent le marché en versant un **dépôt de 400 dollars canadiens**, somme qui correspond à 17 % du revenu annuel moyen au Guatemala.⁷

Le contrat a été rédigé par le groupe d'employeurs agroalimentaires FERME et l'Organisation internationale pour les migrations (OIM).

Les TUAC et l'ATA ont dénoncé la réalité déshumanisante de ce « programme exemplaire » et ont mis en ligne de nombreuses entrevues dans lesquelles des travailleuses et travailleurs agricoles guatémaltèques décrivent leurs conditions de travail.⁸

En août 2010, les TUAC Canada et l'Alliance des travailleurs agricoles (ATA) ont réussi à dévoiler le jeu de l'OIM et de la FERME, obligeant celles-ci à cesser d'exiger le scandaleux paiement des migrantes et migrants guatémaltèques. Les travailleuses et les travailleurs ont été soulagés d'apprendre qu'ils ne seraient plus obligés de verser le dépôt et ils ont fait remarquer qu'ils devaient presque toujours emprunter le montant du dépôt à des usuriers qui leur arrachaient tout s'ils n'arrivaient pas à gagner suffisamment pour effectuer les paiements de remboursement de leur dette.⁹

Les travailleuses et les travailleurs migrants font l'objet de racisme

Malheureusement, les travailleuses et les travailleurs guatémaltèques ne sont pas les seuls à faire l'objet d'abus du programme.

Les migrantes et les migrants du Honduras Québec ont des contrats de travail qu'ils sont obligés de signer et qui indiquent clairement que le

Canada « n'a pas le pouvoir d'intervenir ni d'assurer le respect du contrat ». ¹⁰

Pour ce qui est des cas de licenciement, de mauvais traitements ou d'exploitation, les TUAC ont indiqué que la Cour fédérale a engagé des discussions avec les lobbyistes de l'industrie agricole pour « harmoniser » le système, ce qui pourrait permettre aux employeurs d'échapper encore mieux à toute supervision et de faire assumer aux travailleurs et travailleuses le coût du logement et les frais de déplacement. ¹¹

Prenons les plus de 100 personnes qui vont travailler chaque année sur la ferme maraîchère d'Eugene Guinois fils au sud-ouest de Montréal. Cette ferme est une des plus grandes fermes maraîchères du Canada. Elle maintenait depuis 1998 une cafétéria « réservée aux Noirs » qui n'était pas chauffée ni dotée d'eau courante, de toilettes appropriées, de réfrigération et de bien d'autres commodités.

Il est étonnant que ce ne soit qu'en 2005 que cette pratique raciste a été contestée par des travailleurs et travailleuses migrants et journaliers qui ont porté plainte au Tribunal des droits de la personne du Québec. Selon leur témoignage, les travailleurs et travailleuses noirs se faisaient couramment agresser verbalement et physiquement, et ils faisaient l'objet de graffitis tels que « voici nos singes » et « noirs comme des cochons ». Les surveillants de l'entreprise ont reconnu que les installations destinées aux travailleurs et travailleuses noirs étaient inférieures aux normes.

Dans son témoignage devant le juge Pauzé, Jocelyne Guinois, la fille du propriétaire, a dit que la cafétéria n'avait ni évier, ni savon ni même d'eau courante mais qu'il y avait à l'extérieur de celle-ci plusieurs boyaux que les travailleurs pouvaient employer. Elle a précisé que la cafétéria supplémentaire avait été construite expressément pour les travailleurs

noirs, partiellement parce que « les travailleurs et travailleuses blancs trouvaient que leur nourriture sentait mauvais ». ¹²

Le juge qui a entendu la plainte dans l'affaire Guinois a été « estomaqué, voire scandalisé » par le racisme, la négligence et la ségrégation qui ont duré tant de temps sur la ferme de 1 300 acres de M. Guinois. Que la pratique ait été maintenue aussi longtemps en dit long sur l'absence de protection des travailleuses et travailleurs migrants.

Une proportion démesurée des migrantes et migrants internationaux travaillant au Canada viennent de pays à bas revenus – en 2006, 63 % des travailleuses et travailleurs migrants internationaux venaient de pays à bas revenus et 62 % étaient racialisés. ¹³

Les personnes qui établissent les politiques doivent tenir compte de la façon dont le PTET du Canada encourage les employeurs à faire venir des travailleurs et travailleuses principalement racialisés de pays à faibles revenus. Il s'agit d'un programme foncièrement raciste et discriminatoire en fonction de la classe sociale qui passe pour un modèle de développement.

Les aides familiaux résidants (AFR), également appelés travailleuses et travailleurs domestiques, qui sont principalement des femmes dont une proportion démesurée vient des Philippines, sont un autre groupe de travailleuses et travailleurs faisant couramment l'objet de racisme et de sexisme au travail. Certaines de ces femmes subissent d'horribles agressions.

Ana Avendano, membre principal du personnel de la FAT-COI, a décrit comme suit un cas dont elle s'est occupé :

L'aide familiale a été entravée par ses employeurs, mari et femme, qui lui ont introduit plus de vingt aiguilles brûlantes dans les

jambes. Les aiguilles étaient chauffées au fer pour percer plus facilement la peau. Raison du châtiment ? L'aide familiale avait brisé un verre dans la cuisine.¹⁴

Un rapport de 2007 de Human Rights Watch intitulé *Exported and Exposed* décrit les abus relatifs au travail dont ces travailleuses et travailleurs font l'objet, lesquels se répartissent habituellement entre les catégories suivantes :

- salaires impayés ou inférieurs à ceux promis ;
- exploitation salariale ;
- agression physique et psychologique ;
- lourde charge de travail et heures de travail excessivement longues sans période de repos ;
- privation de nourriture et conditions de vie inacceptables ;
- confiscation de passeport et restriction des communications.

Bien que ce rapport détaille des cas de travailleuses et travailleurs domestiques du Sri Lanka travaillant en Arabie Saoudite, au Koweït, au Liban et dans les Émirats arabes unis, on retrouve les mêmes situations au Canada.

INTERCEDE, un des organismes qui fournissent des services aux aides familiales et familiaux depuis le plus longtemps au Canada, a documenté le cas suivant :

Une aide familiale du Pérou s'est fait agresser pendant une année par un employeur qui agressait également sa femme et ses enfants.

Il entrait dans sa chambre sans crier gare et la réveillait en retirant sa couverture. Elle ne recevait pas suffisamment à manger. Elle ne pouvait pas sortir de la maison, même pour aller à l'église. Elle se faisait battre si elle demandait un congé. Quand il est devenu évident qu'elle s'en irait, l'employeur a appelé la police et l'a accusée de vol.

Les représailles des employeurs se présentent sous différentes formes, telles que la retenue des gages, et la réponse aux réclamations subséquentes présentées en vertu de la législation sur les normes du travail peut revêtir un caractère vindicatif.

Dans un cas, l'aide familiale qui a quitté son emploi et présenté une demande de salaire, de rémunération des heures supplémentaires et de paye de vacances en bonne et due forme en vertu des normes du travail s'est fait accuser par son ancien employeur de cupidité, de vol et d'avoir ruiné la cafetière. L'employeur a menacé de la dénoncer aux autorités de l'immigration et lui a envoyé une lettre dont une copie a été transmise à son nouvel employeur dans laquelle il indiquait : « Vous avez grandement abusé de notre confiance et de la générosité du Canada qui vous a permis de rester ici ».¹⁵

INTERCEDE a documenté le cas d'une aide familiale travaillant dans une petite ville près de Toronto et employée par un couple de professionnels « respectables ». Ces employeurs conservaient tous ses documents importants (passeport, autorisation d'emploi, carte d'assurance sociale, carte du RAMO). Elle n'avait jamais vu ou reçu son contrat d'emploi et elle ne connaissait pas les heures de travail ou les jours de congé prévus par la loi. Elle effectuait sans cesse des heures supplémentaires et n'a pas eu une seule journée de congé pendant les trois mois qu'elle a passés au service des employeurs en question. Ils ne lui permettaient pas de parler à qui que ce soit qui habitait le Canada ni de faire des appels

téléphoniques. Ses employeurs ont caché le fait qu'elle vivait et travaillait dans leur foyer. Ils ne lui permettaient de sortir de celui-ci en aucun temps et lui interdisaient de répondre à la porte. Son salaire, qui était inférieur au salaire minimum, lui était versé mensuellement en espèces sans bordereau de paie.

Kerry Preibisch, chercheure de l'Université de Guelph et membre de l'International Migration Research Centre, a documenté des cas où les employeurs ont fait des efforts supplémentaires pour cacher les logements des travailleurs et travailleuses afin que la communauté ne s'en plaigne pas. La sociologue Tanya Basok, qui a elle aussi étudié longuement les travailleurs et les travailleuses migrants, a conclu que « l'isolement de leur milieu de travail et de leurs logements exclut les travailleurs et travailleuses migrants du monde social de la communauté dans laquelle ils vivent et travaillent ».¹⁶

De plus, les longues heures de travail et les tâches exigeant un grand effort physique des travailleurs et travailleuses en question les empêchent d'avoir une vie sociale. Outre le fait que certains contrats restreignent leurs droits humains, les bas salaires que gagnent ces travailleurs et travailleuses les rendent peu susceptibles de dépenser de l'argent à socialiser.

Il s'ensuit que ce groupe de travailleurs et travailleuses est couramment isolé et marginalisé. Malgré les nombreuses illustrations mises en évidence au fil des décennies, aucune modification appréciable n'a été apportée à la conception du PTAS afin de combler les lacunes que le programme présente depuis longtemps.

« Envois d'argent et développement » ou « ruse et déformation de la réalité »?

Les partisans des programmes de migration temporaire soutiennent que la migration temporaire favorise le développement. Ils précisent que les travailleuses et les travailleurs migrants investissent productivement l'argent qu'ils ont gagné à l'étranger dans l'économie de leur propre pays, ce qui favorise le développement économique dans les communautés de celui-ci.

Pour vérifier le bien-fondé de cette affirmation, il faut procéder à une rigoureuse évaluation, par rapport aux coûts, des avantages économiques associés à l'argent que les travailleuses et les travailleurs migrants internationaux envoient et rapportent dans leur pays d'origine. Des recherches considérables ont été effectuées sur les coûts familiaux, communautaires et sociaux de la séparation des migrantes et migrants de leurs familles.

Les auteurs du rapport intitulé *Effects of International Migration on Families Left Behind* (effets de la migration internationale sur les familles qui restent au pays)¹⁷ établi aux fins du Forum Mondial sur la Migration et le Développement qui a eu lieu en 2010 ont procédé à un examen documentaire sur bon nombre d'études au sujet des familles de travailleurs et travailleuses migrants, par exemple en Thaïlande, en Chine, au Bangladesh, aux Philippines, au Mexique, au Sri Lanka, en Indonésie, au Salvador, au Guatemala, dans les Antilles, en Turquie, en Malaisie et à Singapour.

Ces études indiquent toutes des conséquences importantes et coûteuses pour les liens familiaux, les rôles de genre et les relations entre les sexes, le bien-être physique et psychologique des enfants et les aînés qui assument les rôles du parent. D'autres recherches réalisées au Canada et aux États-Unis ont indiqué que les enfants des familles réunies ont

des taux d'abandon scolaire élevés.¹⁸ De plus, des études ont prouvé que le fait d'être séparés de leur famille dans le cadre de programmes de migration temporaire nuisait à la santé des travailleurs et travailleuses.¹⁹

Le rapport susmentionné signale en outre des études détaillées qui ont révélé de coûteux effets tels que les tensions associées à la séparation de la famille, l'augmentation du taux de troubles mentaux chez les femmes et les enfants, la baisse des résultats scolaires et la limitation du développement social et psychologique des enfants. Bien que certaines études indiquent que les envois d'argent contribuent à l'amélioration de l'alimentation des enfants restés au pays et de leur accès à des soins de santé et à des services à l'enfance modernes, elles indiquent également que ces enfants sont plus susceptibles d'être infectés au VIH-sida et ont des taux d'héroïnomanie et de toxicomanie plus élevés et des taux élevés de perturbation affective, de stress et de tristesse.

Les décideurs en matière de politiques qui songent à imiter le PTET du Canada parce qu'ils croient qu'il favorise le développement devraient tenir compte des coûts très réels de la séparation des familles qui se produit quand certains de leurs membres vont chercher du travail à l'étranger.

Les personnes qui établissent les politiques seraient peut-être étonnées d'apprendre que le Canada cherche explicitement à séparer des familles. Le *protocole d'entente* entre le Canada et le Mexique indique que seules les personnes ayant des conjointes ou conjoints et des enfants habitant le Mexique peuvent participer au PTAS. Cette exigence est destinée à renforcer le caractère temporaire du programme en rendant les travailleurs et les travailleuses plus susceptibles de rentrer chez eux à l'expiration de leur contrat.

La conception actuelle du programme comporte une importante violation des droits humains dont les décideurs canadiens en matière de politiques ne semblent pas se préoccuper. Le système permet aux employeurs de contourner les lois nationales du Canada sur les droits de la personne et l'emploi. La législation canadienne interdit la discrimination en emploi, y compris à l'embauche et au recrutement.²⁰ En somme, il est illégal de restreindre les possibilités d'emploi en se fondant sur des facteurs qui n'ont rien à voir avec le travail. Si un employeur canadien annonçait qu'il cherche des travailleurs mariés ayant des enfants pour qu'ils cueillent son tabac, il violerait les lois fondamentales du Canada. Pourtant, le PTAS permet et encourage explicitement cette extraordinaire violation de nos droits humains.

La plupart des décideurs bien pensants en matière de politiques ne sauraient défendre cette politique en tant que « bonne pratique de développement ».

Pour ce qui est de l'idée selon laquelle les envois d'argent présentent des avantages économiques, le résultat économique est susceptible d'être la dépendance plutôt que le développement.²¹

Des recherches réalisées pendant la période de 2005 à 2007 et financées par le Centre de recherches pour le développement international ont permis de conclure que les familles des migrantes et migrants consacraient la majeure partie des envois d'argent à leur subsistance (nourriture, eau potable, vêtements) et le reste à l'achat de produits ménagers (électricité, cuisinières, etc.) et à l'amélioration des communications, telles que les lignes téléphoniques et les téléphones cellulaires, afin de coordonner les envois d'argent et de se tenir en contact avec les membres de la famille travaillant au Canada. Bon nombre des investissements servent donc essentiellement à faire de meilleurs migrants et migrantes.

Jenna Hennebry, directrice associée de l'International Migration Research Centre, fait remarquer que les chercheurs s'entendent en général pour dire qu'il sera plus probable qu'un développement ait lieu si les migrantes et les migrants investissent les montants de leurs envois d'argent dans des terres agricoles, de la machinerie, du bétail ou des entreprises ayant des capacités productives. Pourtant, les recherches indiquent que ce n'est pas ainsi que les fonds sont dépensés. Madame Hennebry constate que les travailleurs et les travailleuses migrants sont plus susceptibles d'investir ce qu'ils gagnent dans des capacités de production s'ils viennent de communautés rurales, où la qualité des terres, l'infrastructure et l'accès aux marchés sont plus susceptibles d'être bons. Or, elle précise que peu de personnes participant au PTAS se trouvent dans cette situation.²²

Il ne devrait pas être étonnant que les salaires étrangers presque permanents et relativement élevés ne favorisent guère l'investissement productif dans l'économie locale plutôt que la dépendance à l'égard des gains à l'étranger. Il s'ensuit que le programme a tendance à stimuler la dépendance économique plutôt que le développement local.

Considérons la situation économique des travailleurs et travailleuses migrants du Mexique. À cause du critère d'admissibilité familial, la plupart des personnes qui participent au PTAS sont des hommes mariés ayant des enfants qui économisent en moyenne 5 000 dollars canadiens par contrat annuel. Une fois les dépenses du ménage soustraites, il ne reste guère de quoi permettre aux migrants d'investir dans l'économie locale.²³ De nombreux migrants emploient leurs économies pour aider leurs enfants à faire des études secondaires ou postsecondaires en espérant que cela leur donnera de meilleures possibilités économiques.

Comme il est clairement indiqué dans le rapport intitulé *Effects of International Migration on Families Left Behind*, il est conseillé aux

décideurs en matière de politiques de tenir compte des coûts très réels de la séparation répétée et à long terme des familles.

En outre, les envois d'argent font l'objet d'une dangereuse forme d'exploitation selon laquelle des gangs ultraviolents ayant des racines en Amérique centrale pratiquent l'extorsion à l'égard des migrants et migrantes et de leurs familles. Elles enlèvent des membres des familles laissés au pays et exigent des migrants et migrantes qu'ils paient 200 \$ ou plus par mois pour maintenir la vie sauve à leurs êtres chers. Quiconque ne paie pas et ne se soumet pas aux volontés des extorqueurs apprend que sa tante, son oncle, sa nièce ou son neveu s'est fait battre à coups de bâton de baseball.²⁴ Les gangs tirent d'énormes gains financiers de l'extorsion. Extorquer 200 \$ par mois à seulement 1 % des 250 000 migrants ou plus qui travaillent au Canada rapporte des millions de dollars par année.

Bien que le PTAS ait vu le jour en 1966 – censément pour combler une « pénurie à court terme » de main-d'œuvre agricole – il y a d'amples indications que les décideurs en matière de politiques et les employeurs préfèrent maintenir le programme tel qu'il est quarante-quatre ans plus tard. Il n'y a guère d'indication que des mesures appréciables sont prises pour améliorer les salaires et les conditions de travail dans le secteur agricole afin d'attirer la main-d'œuvre canadienne.

Réduire les compétences et la protection

Le terme « faibles compétences » est souvent employé dans les documents et les politiques du Programme relatif aux travailleurs étrangers temporaires du Canada. C'est regrettable car il porte à croire que les emplois ne comportent « aucune capacité ». De nombreux emplois qui étaient jadis rémunérateurs sont désormais classés parmi les emplois nécessitant de faibles compétences et comportant de bas salaires (p. ex., ceux des empaqueteurs de viande). Les emplois de garde d'enfants et de

soins aux aînés nécessitent eux aussi des compétences diverses et complexes mais les régimes de migration les classent à tort parmi les emplois à faibles compétences ou les travailleuses et travailleurs migrants qui les occupent sous-utilisent leur formation et leurs compétences par nécessité économique.

En 2002, le gouvernement du Canada a décidé d'élargir les moyens par lesquels les employeurs – y compris les exploitants agricoles – pouvaient accéder à une main-d'œuvre migrante. Il a créé le projet pilote d'embauche de travailleurs étrangers pour des postes requérant des niveaux peu élevés de formation dans le cadre du Programme relatif aux travailleurs étrangers temporaires (PTET). Ce programme pilote « des faibles compétences » permettait aux employeurs de faire appel à des travailleurs et travailleuses (principalement d'Asie du Sud et d'Amérique centrale) en leur assurant moins de protection et en faisant l'objet de moins de supervision que dans le cadre du PTAS. Il s'ensuit qu'un bassin de migrants et migrantes internationaux rivaux vulnérables et impuissants constitue la cheville ouvrière du secteur agricole canadien depuis 2002.

En 2006, un examen du projet pilote a été réalisé pour le compte du ministère fédéral canadien dont relève le PTET (Ressources humaines et Développement social Canada). Même si la méthode accordait une importance démesurée à l'avis des employeurs sur le projet pilote (66 des 91 entrevues avaient été effectuées auprès d'employeurs alors que seules deux entrevues l'avaient été auprès de personnes représentant les travailleurs et travailleuses migrants, y compris des membres du personnel consulaire). Même cet examen engagé à la demande du gouvernement indiquait que « En ce qui a trait à la protection des travailleurs et travailleuses étrangers contre l'exploitation, il semble que le projet pilote n'est pas en mesure d'assurer le respect de cette exigence ».²⁵

Parce que le projet pilote « des faibles compétences » prévoit encore moins de protection et de supervision que le PTAS, les producteurs agricoles dont les installations industrielles sont ouvertes à longueur d'année ont fait de ce projet leur programme de prédilection. Cela laisse habituellement les travailleurs et travailleuses entièrement à la merci de leur employeur.

Voici une illustration de ce point. Le 6 décembre 2008, quelques semaines avant les congés des Fêtes, plus de 70 Mexicains et Jamaïcains travaillant dans un établissement de production de champignons près de Guelph, en Ontario, se sont fait licencier sans préavis. Rol-Land Farms, entreprise industrielle privée ayant un chiffre d'affaires de plusieurs millions de dollars par année, avait engagé ces travailleurs et travailleuse dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires. Ils ont été évincés sans préavis des logements que Rol-Land Farms leur louait, même si bon nombre d'entre eux avaient déjà payé leurs frais de logement mensuels dans les retenues automatiques sur leurs chèques de paie. Bon nombre d'entre eux ont été rapatriés le lendemain sans avoir l'occasion de prendre des dispositions. Les ambassades de leurs pays d'origine n'ont pas été avisées de la cessation de leur emploi ni de leur rapatriement.

Bien que les travailleurs et travailleuses aient eu signé des contrats afin de travailler dans la champignonnière pour 12 mois, la majorité d'entre eux n'étaient au Canada que depuis peu de temps, soit des périodes variant de trois à sept mois. Pour bon nombre d'entre eux, c'était une période leur permettant à peine de payer le coût de leur venue au Canada et le loyer qu'ils devaient à leur employeur.

Les gouvernements provincial et fédéral n'ont rien fait pour aider les travailleurs et travailleuses en question. Puisqu'elle ne s'était pas vu imposer de sanction par suite de son premier tour de licenciements,

l'entreprise Rol-Land Farms a licencié, le 23 décembre 2008, un groupe de 50 Guatémaltèques composé majoritairement de femmes. Cette fois, l'employeur a donné un préavis de quelques jours avant l'expulsion des logements. Les membres du groupe ont été rapatriés du 28 au 30 décembre. Les femmes en question avaient un contrat de travail d'un an mais se voyaient rapatriées au Guatemala après avoir passé seulement de deux à quatre mois au Canada.²⁶

Or, il n'y a pas que dans le cadre du PTAS que pareilles expériences se vivent.

Des employeurs peu scrupuleux recourent au PTET, avec l'assentiment du gouvernement, dans leurs propres intérêts de réduction de coûts. En septembre 2006, Park Place Seniors Living Ltd., maison de soins de longue durée située à Kelowna, en Colombie-Britannique, avait à son service depuis longtemps environ 70 personnes fournissant des soins aux pensionnaires. La maison a donné la gestion de ses ressources humaines à contrat à un entrepreneur privé – Advo-Care Health Services Ltd. Advo-Care a offert aux aides-soignants, principalement de nouveaux Canadiens, des salaires et des avantages sociaux radicalement réduits se situant bien en-deçà de la moyenne régionale pour les aides-soignants. Ceux-ci ont refusé et se sont fait licencier sans tarder.

L'entreprise a par la suite prétendu qu'il y avait une « pénurie » d'aides-soignants et a réussi à présenter une demande pour embaucher des travailleurs et travailleuses migrants internationaux. Elle a recruté les nouveaux membres de son personnel en Inde, aux Philippines, en Colombie et en Corée du Sud.

C'est clairement un cas où l'entreprise crie à la pénurie de main-d'œuvre un mercredi alors qu'elle a licencié le lundi précédent un effectif qualifié

et spécialisé ayant refusé d'accepter une réduction radicale de ses salaires et avantages sociaux.²⁷

Les congédiements, l'embauchage de travailleurs et travailleuses de remplacement et les rapatriements illustrent à peine quelques-unes des lacunes du Programme des travailleurs étrangers temporaires du Canada.

Programme exemplaire, erreur ou myopie?

Les admirateurs du PTET du Canada ferment les yeux sur les insignes et très nombreuses violations des droits des travailleurs et travailleuses ainsi que sur les répercussions dommageables du programme sur la planification du marché du travail et la politique d'immigration.

En novembre 2009, la très respectée Vérificatrice générale du Canada a examiné le Programme des travailleurs étrangers temporaires. Son rapport a indiqué clairement que les mesures de réforme du système d'immigration du Canada font de plus en plus passer les responsabilités et les conséquences aux provinces et aux employeurs du Canada. Elle a traité directement du PTET, dans le cadre duquel un nombre croissant de travailleurs et travailleuses souvent peu spécialisés viennent occuper des emplois variant de ceux de manœuvres de l'exploitation des sables bitumineux à ceux de travailleurs de la construction des installations olympiques et d'aide familial résidant.

Tableau 1 : Admissions de travailleurs et travailleuses migrants par niveau de formation, Canada (années choisies)

Niveau de compétences professionnelles	2002	2004	2006	2008
Niveau 0 – Gestion	4,605	5,193	6,006	7,287
Niveau A – Professionnel	39,337	30,678	35,359	33,115
Niveau B – Spécialisé ou technique	19,139	17,450	22,518	30,419
Niveau C – Intermédiaire ou de bureau	28,029	30,336	36,905	48,926
Niveau D – Élémentaire ou de manoeuvre	1,105	1,523	4,618	16,875
Niveau non indiqué	18,699	27,372	33,695	55,890
Total	110,915	112,553	139,103	192,519

Source : CIC, *Faits et chiffres*, tableau tiré du numéro de juillet-août 2010 d'*Options politiques*.²⁸

Madame Fraser a indiqué qu'on ne fait pas grand-chose pour rectifier les violations commises dans les différentes parties du programme. Elle a ajouté que les travailleurs et les travailleuses sont particulièrement vulnérables puisqu'il arrive souvent qu'ils ne parlent même pas l'anglais et qu'ils doivent leur statut au Canada à leur employeur.²⁹

Madame Fraser déclare sans détour dans son rapport que « ni CIC (Citoyenneté et Immigration Canada) ni RHDCC (Ressources humaines et Développement des compétences Canada) ne faisaient de suivi systématique...pour vérifier si les employeurs respectaient les modalités qui se rattachent à l'approbation de leur demande d'avis sur le marché du travail, notamment pour ce qui est des salaires versés et des logements fournis ». ³⁰

La Vérificatrice générale du Canada a signalé dans son rapport sur le PTET qu'il n'y a pas de pénurie de problèmes majeurs que pose ce programme.

Son rapport fait remarquer l'absence de procédures claires, l'absence d'assurance que l'un ou l'autre des deux ministères fédéraux responsables (CIC et RHDCC) procède à l'évaluation nécessaire pour déterminer si les offres d'emploi sont authentiques, et le manque de

clarté et de cohérence dans les directives qui sont censées permettre de voir à ce que les employeurs répondent à toutes les conditions.³¹

Projet du défenseur spécial en Alberta

Dans une des provinces, soit l'Alberta, le nombre des travailleurs et travailleuses migrants a monté en flèche. Les travailleurs et les travailleuses étrangers comptent pour une plus forte proportion de la population en Alberta que dans toute autre province. La proportion de la population que représentent les travailleurs et les travailleuses étrangers est vingt fois plus élevée en Alberta qu'aux États-Unis. Les taux d'exploitation des migrantes et migrants internationaux par des employeurs et des courtiers en main-d'œuvre y sont d'autant plus élevés.

La Fédération du travail de l'Alberta (FTA) a lancé en 2006-2007 un projet du défenseur spécial dans le cadre duquel l'avocate Yessy Byl a été engagée pour une année afin d'apporter une aide juridique aux travailleurs et travailleuses migrants devant livrer des luttes pour faire respecter leurs droits en milieu de travail.

Pendant à peine les six premiers mois, madame Byl a porté plus de 1 400 plaintes au nom de migrantes et migrants internationaux et a constitué plus de 120 dossiers. Les problèmes des migrantes et migrants relevaient habituellement d'un ou de plusieurs des domaines suivants :

- Fraude commise par un courtier en main-d'œuvre;
- Salaires et conditions de travail inférieurs aux normes;
- Disparition des emplois sans préavis;
- Loyers excessifs imposés par les employeurs à l'égard de logements ne répondant pas aux normes;

- Non-mise en œuvre de protections de base en matière d'emploi;
- Long temps d'attente pour l'obtention de permis de travail.

Au cours des deux années suivantes, la FTA a produit deux rapports sur la situation des migrantes et migrants internationaux dans la province : *Entrenched Exploitation et Temporary Foreign Workers – Alberta's Disposable Workforce*.³²

Grâce aux travaux des personnes qui militent en faveur des droits du travail et des migrantes et migrants, le gouvernement provincial a dû réviser le recours au programme.

Au cours de l'été de 2010, Thomas Lukaszuk, ministre de l'Emploi et de l'Immigration de l'Alberta, a conclu que le programme n'est plus efficace dans la province :

*Il n'est pas efficace actuellement. C'est une solution temporaire apportée à un problème permanent. Pourquoi ne pas offrir une certaine permanence à la main-d'œuvre en question? Je dis toujours en plaisantant que le seul groupe qui profite vraiment de l'actuel Programme des travailleurs étrangers temporaires, c'est Air Canada parce qu'il transporte les gens à l'arrivée et au départ.*³³

À partir de l'automne de 2010, le gouvernement provincial de l'Alberta dirigera des tables rondes dans toutes les provinces pour réévaluer le PTET fédéral. Ses conclusions constitueront la base de recommandations sur la modification du programme.

Autres illustrations d'exploitation en milieu de travail

Le conseil des métiers de la construction de la C-B, le Syndicat des fonctionnaires provinciaux et de service de la C-B, les Travailleurs canadiens de l'automobile, le Congrès du travail du Canada, les

Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, des groupes confessionnels, le Tribunal des droits de la personne du Québec et bon nombre de groupes de revendication appuyant les travailleurs et les travailleuses temporaires documentent couramment de nombreux cas de fraude commise par des employeurs, de traite de personnes, de violations des droits du travail, d'exploitation par des courtiers en main-d'œuvre ou des employeurs et de blessures au travail ou d'accidents de travail mortels associés au PTET.³⁴

Malheureusement, l'exploitation des migrantes et migrants internationaux demeure répandue, et elle est parfois mortelle. En voici quelques exemples :

- En mars 2010, le ministère de l'Emploi et de l'Immigration de l'Alberta a publié ses propres statistiques d'inspection sur les 407 lieux de travail où des migrantes et migrants internationaux sont employés. Son rapport indique que 74 % des employeurs avaient enfreint les dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi* aux chapitres des taux de rémunération et de la tenue de livres.³⁵
- La veille de Noël 2009, à Toronto, cinq travailleurs migrants ont fait une chute de 13 étages quand l'échafaudage sur lequel ils travaillaient a fait défaut. Quatre d'entre eux, âgés de 20 à 30 ans, sont morts ce soir-là et le cinquième a été amené à l'hôpital dans un état critique avec d'importantes blessures à la tête. Des questions inquiétantes demeurent sans réponse. Les travailleurs étaient-ils munis de baudriers appropriés et avaient-ils une formation suffisante en matière de sécurité? Quel a été le rôle de l'entrepreneur et sera-t-il tenu responsable? La Fédération du travail de l'Ontario (FTO) a demandé au procureur général d'engager une enquête criminelle sur l'incident.³⁶

- Deux années après que des travailleuses agricoles d'Abbotsford ont trouvé la mort pendant qu'elles se déplaçaient dans une fourgonnette surchargée, une enquête du coroner a fini par être entreprise en décembre 2009. Les travailleuses se rendaient travailler dans une serre de Chilliwack quand la fourgonnette de l'agence de placement a percuté deux camions et s'est renversée sur le muret central en béton près de la sortie Sumas. La fourgonnette prévue pour transporter 15 passagers en portait 17, elle n'était munie que de deux ceintures de sécurité, et ses banquettes initiales avaient été remplacées par des bancs de bois.³⁷ La fourgonnette agricole a fait une embardée sous la pluie.
- En 2007, en Alberta, deux travailleurs temporaires de Chine sont morts au travail quand le toit d'un réservoir qu'ils étaient en train d'assembler s'est effondré. Quatre autres travailleurs temporaires ont été blessés. Près de deux années plus tard, à peine trois jours avant la fin de l'enquête, 53 accusations ont été portées contre l'employeur, y compris plusieurs pour n'avoir pas protégé la santé et la sécurité des travailleurs. Au cours de l'enquête, le ministère de l'Emploi et de l'Immigration de l'Alberta a en outre constaté que 132 travailleurs et travailleuses temporaires chinois n'avaient pas été rémunérés pour la période d'avril à juillet 2007.³⁸
- Au cours de l'été de 2007, un pourvoyeur de main-d'œuvre de Burlington, en Ontario, a obtenu la permission de faire venir des gens de métiers spécialisés (plombiers et soudeurs) des Philippines qui croyaient qu'ils gagneraient 23 \$ par heure. Le pourvoyeur a reconnu qu'il n'avait pas d'emplois confirmés à leur offrir. Il a prétendu ce qui suit : « Il vaut mieux avoir un 'bassin' de travailleurs prêts à commencer à travailler que de rater une occasion de réaliser des profits grâce à une procédure gouvernementale qui peut être trop lente ». ³⁹ La procédure lui a

permis d'obtenir des permis de travail temporaires pour les travailleurs en question, qui avaient versé 10 000 dollars américains de « frais » à une tierce partie recruteuse. Les travailleurs ont été chargés d'accomplir des tâches inférieures dans une usine d'embouteillage d'eau à Barrie, en Ontario, où il leur a été annoncé qu'ils gagneraient 14 \$ par heure. Or, l'employeur ne leur a pas versé un cent pendant plus de deux mois. Affamés et désespérés, ils se sont plaints, pour ne recevoir que 800 \$ chacun après deux mois de travail et la menace de se faire déporter s'ils se plaignaient encore.⁴⁰

- Can-Mex Contractors a amené des travailleurs migrants internationaux à un lieu de travail isolé de l'ouest du Canada et les a hébergés dans un baraquement ne comprenant pas de toilettes ni d'installations de lessive. Les travailleurs ne reçoivent que deux repas par jour (à 10 h et à 19 h) et on leur dit qu'ils ne seront pas rémunérés à l'égard des jours où il n'y a pas de travail. Ceux qui ont confronté l'employeur au sujet des conditions de travail ont fait l'objet d'une réaction violente. L'employeur a menacé les travailleurs à la pointe du couteau pour qu'ils acceptent leur sort.⁴¹
- Pendant l'été de 2006, la commission des relations de travail de la Colombie-Britannique a entendu environ 40 travailleurs de la construction amenés au Canada par un employeur international en vertu du PTET et des exemptions de l'Accord de libre-échange. Cet employeur les a leurrés en leur faisant des offres d'emploi qu'il n'a jamais honorées. Les travailleurs d'Amérique du Sud et d'Amérique latine ont vu leurs visas confisqués par l'employeur à leur arrivée au Canada et n'ont reçu que 5 \$ par heure alors que les salaires des travailleurs de la construction ayant une qualification semblable étaient d'environ 25 \$ par heure.

Les syndicats canadiens de la construction ont aidé les migrants internationaux à contester leur situation et ont mis en doute l'affirmation de l'employeur sur la nécessité de faire venir des travailleurs spécialisés de la construction.⁴² L'employeur a répondu en intimidant les migrants et en tentant de les obliger à accepter leur sort ou à rentrer chez eux. La cause a été entendue par le tribunal des droits de la personne de la C-B. Celui-ci a rendu, en décembre 2008, un jugement confirmant l'existence d'une discrimination salariale systémique.⁴³ L'employeur appelle de la décision et Jason Kenney, ministre de la Citoyenneté, de l'Immigration et du Multiculturalisme, a attaqué publiquement la décision d'une manière inconvenante.⁴⁴

- Il arrive souvent que des cas sont signalés au CTC où des employeurs annoncent des emplois tels que ceux de femme de chambre et d'employé d'entretien alors qu'il est tacitement, et parfois explicitement, convenu que l'avis d'emploi n'est qu'une formalité administrative nécessaire pour obtenir de la main-d'œuvre temporaire d'autres pays. L'employeur n'a aucune intention de recruter parmi les travailleurs et les travailleuses canadiens en chômage et libres.⁴⁵

Entrée dans la clandestinité

À mesure que les migrantes et les migrants internationaux se rendent compte que leur emploi et leur statut juridique dépendent de la bonne volonté de leur employeur, il arrive souvent qu'ils aient à choisir entre rester dans une mauvaise situation d'emploi, risquer de perdre leur emploi et de se faire expulser et tenter de s'infiltrer dans l'économie clandestine en travaillant à titre de sans-papiers. Puisque le PTET du Canada n'a pas de mécanisme permettant d'assurer le départ des migrantes et migrants internationaux qui ont terminé leur période de

travail ni de système permettant de déterminer exactement où ces migrantes et migrants travaillent, il est relativement facile de devenir un travailleur sans papiers.⁴⁶

Iris Evans, ministre de l'Emploi et de l'Immigration de l'Alberta, a décrit franchement la situation de la province quand elle a reconnu : « Nous ne savons pas comment les protéger parce que nous ne savons même pas qui ils sont ».⁴⁷

Des employeurs peu scrupuleux se sont empressés de tirer parti de pareil système. Les TUAC ont découvert un réseau clandestin de courtiers en emploi lié à l'industrie agricole qui met des gens au travail au noir après l'expiration de leur visa. En mars 2010, neuf travailleurs thaïlandais se sont fait arrêter près d'une exploitation agricole du sud-ouest de l'Ontario à proximité du lieu où ils avaient travaillé auparavant dans le cadre du PTET.

Wayne Hanley, président des TUAC, a exprimé les commentaires suivants sur ce cas : « Ce qui est vraiment violé ici, ce sont les droits de la personne de ces travailleurs. Le gouvernement fédéral encourage les exploitants agricoles à importer des TET, en particulier parce que ces travailleurs n'ont pratiquement aucun statut et qu'ils échappent aux mesures de protection en milieu de travail. En privant délibérément ces travailleurs du statut de résidence permanente, le Programme des TET se trouve à encourager la traite de personnes. Ceci est démontré par le fait qu'alors que des douzaines de travailleurs et travailleuses ont été arrêtés l'année dernière, aucun exploitant agricole ou courtier en emploi n'a encore été condamné de violer la loi pour avoir embauché ces travailleurs et travailleuses et les avoir payés sous la table ».⁴⁸

Peut-être en réponse à cette observation critique du président des TUAC, le gouvernement fédéral a créé le même mois une page Web intitulée

Faits et mythes de RHDCC – Informer le public sur les programmes de RHDCC et dissiper certaines idées fausses au sujet de ces programmes. Le gouvernement signale que deux pourvoyeurs de main-d'œuvre de la région de Leamington, en Ontario, ont fini par être reconnus coupables d'avoir mis illégalement des ressortissants étrangers à la disposition d'employeurs.⁴⁹ Il tait le fait que le gouvernement avait tenté d'expulser un travailleur dont le témoignage était d'une importance clé dans la procédure contre un employeur. L'expulsion n'a été prévenue que grâce à l'intervention du syndicat.

Plutôt que d'envisager sérieusement de régler les problèmes flagrants que pose le programme, le gouvernement fédéral du Canada a choisi une autre approche.

En 2007, le budget du gouvernement fédéral canadien a donné à tous les employeurs du Canada la capacité de « recruter dans n'importe quel pays des travailleurs dont l'activité professionnelle est reconnue par la loi ».⁵⁰ Les employeurs peuvent désormais profiter du PTET pour recruter à l'égard de plus de 30 000 titres d'emplois relevant de plus de 500 groupes professionnels, c'est-à-dire essentiellement que tous les emplois canadiens peuvent être occupés par des migrantes ou migrants internationaux.

Puisque près de 1,5 million de Canadiennes et Canadiens sont officiellement en chômage et que trois millions d'autres ont des situations de travail précaires (sur une population active totale de 17 millions de personnes), il est alarmant que plutôt que d'adopter des politiques encourageant des segments de la population active nationale à occuper des emplois agricoles, le gouvernement du Canada a décidé d'accélérer l'afflux de migrantes et migrants internationaux dans tous les secteurs de l'économie.

Rectifier le programme ou favoriser les employeurs?

Le PTET du Canada a subi de nombreux changements. Les plus marqués ont commencé à y être apportés en 2006 quand le gouvernement conservateur actuel est arrivé au pouvoir. Vers le début du mandat des Conservateurs, Monte Solberg, qui était alors ministre de l'Immigration, a indiqué clairement que si les employeurs avaient besoin de main-d'œuvre dans des régions particulières du pays, il se ferait un plaisir de satisfaire à leurs besoins en accélérant les procédures du Programme des travailleurs étrangers temporaires.

M. Solberg a lancé : « Que ce soit à Camrose ou à Calgary, à Edson ou à Edmonton, on voit des offres d'emploi partout. Quand la pénurie commence à nuire à notre capacité d'obtenir un café avec deux crèmes et deux sucres chez Tim Hortons, on ne rit plus ».

Les modifications apportées au Programme des travailleurs étrangers temporaires depuis l'arrivée au pouvoir des Conservateurs ont été destinées principalement à répondre le plus rapidement possible à la demande de travailleurs et travailleuses migrants.

Voici quelques exemples :

- Les employeurs voulant engager des migrantes ou migrants internationaux n'étaient plus tenus d'annoncer des emplois pendant au moins six semaines au Canada. Le gouvernement a modifié la règle de manière à n'exiger que sept jours d'annonce avant que ne puisse être présentée une demande de permis d'engager des travailleurs ou travailleuses à l'étranger. Aucune vérification de l'authenticité des offres d'emploi n'était nécessaire.
- Initialement, le gouvernement a dressé des listes de « professions soumises à des pressions » (listes OUP en anglais appelées

sardoniquement listes *OUPS!*) en se fondant uniquement sur les déclarations des employeurs selon lesquelles ils n'arrivaient pas à trouver de la main-d'œuvre. Aucune vérification de ces déclarations n'était exigée et les autres intervenants, tels que les syndicats, les conseils des métiers ou les collèges de formation professionnelle, n'étaient pas consultés. En vertu de ces listes, les employeurs pouvaient demander d'obtenir des permis de travail selon une procédure accélérée afin de faire venir des travailleurs et travailleuses migrants.

- Le gouvernement a créé un guide indiquant étape par étape « en des termes conviviaux pour les employeurs » comment engager un travailleur étranger.
- Des fonctionnaires ont été chargés d'aider les employeurs désirant engager des travailleurs ou travailleuses migrants dans les cas où il n'est pas nécessaire d'obtenir un avis sur le marché du travail. Des bureaux ont été créés en Colombie-Britannique et en Alberta pour mieux aider les employeurs à faire traiter rapidement les demandes visant des travailleurs et travailleuses migrants.

Le budget de 2007 du gouvernement a affecté près de 150 millions de dollars canadiens de plus, échelonnés sur cinq ans, aux ministères fédéraux assumant des responsabilités à l'égard du PTET et 35,5 millions de dollars par année par la suite, en vue d'améliorer le traitement des demandes de main-d'œuvre temporaire des employeurs, de réduire les délais et de répondre efficacement aux pénuries régionales de main-d'œuvre. Près de 80 % de ces fonds ont été accordés à RHDCC pour traiter les demandes d'avis sur le marché du travail.⁵¹

Ce n'est qu'à l'automne de 2009 qu'il a été tenté d'apporter des modifications à la réglementation. Bien que le gouvernement ait prétendu

que les modifications proposées assureraient un traitement équitable aux travailleurs et travailleuses migrants, c'est l'inverse que prévoient ces modifications. Le Congrès du travail du Canada a présenté au gouvernement un examen critique détaillé des propositions.⁵²

Les changements réglementaires du gouvernement conservateur est entré en vigueur le 1^{er} avril 2011.⁵³

En somme, les systèmes censés permettre de voir à ce que la main-d'œuvre migrante étrangère est vraiment nécessaire ou que les offres d'emploi, les durées et les conditions de travail sont légitimes n'inspirent pas confiance.

Aucune des modifications apportées par le gouvernement fédéral au PTET tel qu'il existe depuis 2006 ne prévoit des mécanismes globaux ou forts de conformité, de contrôle ou mise à exécution de la loi qui assureraient la sécurité des travailleurs et travailleuses en question ou qui les protégeraient contre l'exploitation. Le programme est tout simplement un instrument des employeurs profitant de services du gouvernement canadien.

Attrait du programme

Il ne fait aucun doute que le programme est attrayant pour les employeurs.

Avant la crise économique mondiale qui a balayé le Canada à l'automne de 2008, les employeurs se bousculaient pour profiter du PTET. Le tableau suivant illustre la popularité que le programme avait atteinte.

Tableau 2 : Effectif des travailleurs et travailleuses étrangers au 1er décembre pour les 10 principaux pays d'origine

Pays d'origine	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Philippines	6,002	6,388	8,268	10,785	12,504	15,307	17,687	21,566	33,882	45,006
États-Unis	20,267	21,354	21,041	20,205	21,012	21,943	23,658	25,278	26,779	28,754
Mexique	8,120	9,995	11,172	11,606	11,641	11,950	13,306	15,185	18,154	22,579
Royaume-Uni	5,720	6,526	7,031	7,041	7,482	9,433	10,713	11,138	12,623	14,530
Australie	4,031	4,577	5,441	6,254	6,897	8,269	8,606	9,063	9,842	13,222
France	2,888	3,368	3,778	4,033	4,400	5,968	7,481	9,085	10,023	11,788
Inde	1,536	1,879	1,898	2,174	2,689	3,710	5,087	6,344	8,671	11,114
Japon	7,155	6,568	6,493	7,828	8,281	8,608	8,841	8,428	7,871	9,316
République populaire de Chine	1,213	1,338	1,588	1,824	1,950	2,427	3,080	4,206	6,632	8,534
Allemagne	1,658	1,993	2,267	2,068	2,257	3,119	3,639	5,430	6,908	8,239
Total (tous les pays d'origine)	82,111	89,793	96,525	101,259	109,860	125,367	141,032	161,295	199,942	251,235

Source : <http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/statistiques/faits2008/temporaires/04.asp>

Selon les données de Citoyenneté et Immigration Canada, le nombre de travailleurs et travailleuses temporaires au Canada en 1999 était légèrement supérieur à 80 000. En 2005, il dépassait légèrement 140 000. Par suite de l'arrivée au pouvoir des Conservateurs, il frisait 300 000 en 2009.⁵⁴

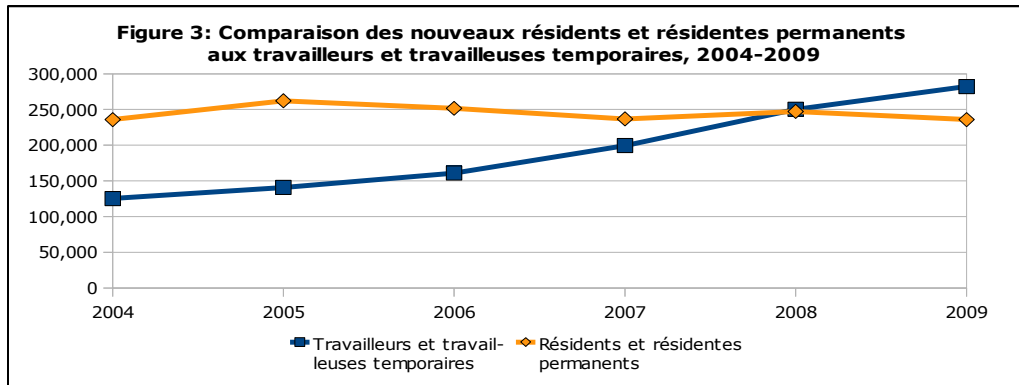
Il y a lieu de signaler que la méthode employée par le gouvernement pour recueillir des données sur les travailleurs et les travailleuses temporaires est contestée. Il arrive que les données du gouvernement diffèrent de celles d'autres sources crédibles. Ce qui est encore pire, c'est que, dans bien des catégories, les emplois qu'on a demandé aux travailleurs et travailleuses temporaires d'occuper sont inconnus.⁵⁵ Par exemple, en novembre 2009, le rapport de la Vérificatrice générale du Canada sur le PTET indiquait que le recours à près de 370 000 travailleurs et travailleuses étrangers temporaires avait été approuvé pour répondre à un besoin de main-d'œuvre à court terme en 2008.⁵⁶ Pourtant, CIC indique qu'il y avait à peine plus d'un quart de million de travailleurs et travailleuses migrants au Canada en 2008. Pareils écarts devraient être très inquiétants pour les personnes qui établissent les politiques.

Planification à long terme du marché du travail

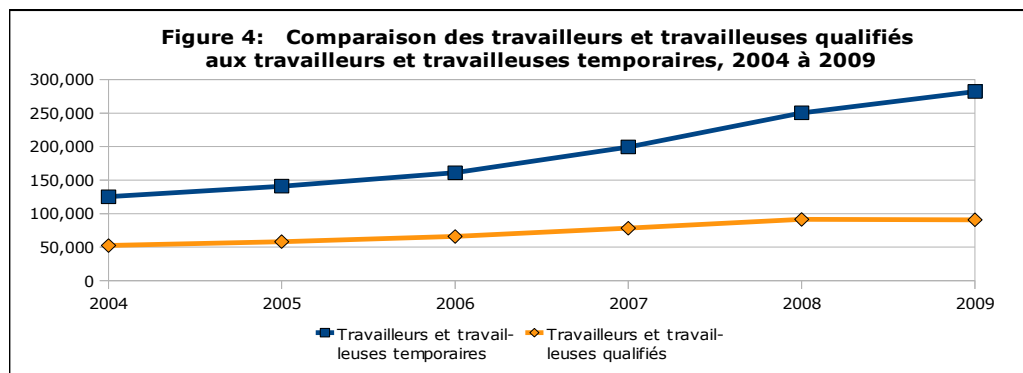
Outre les problèmes déjà indiqués, il est très inquiétant que l'augmentation du nombre des travailleurs et travailleuses temporaires ne cesse de dépasser celle des travailleurs et travailleuses qualifiés du Canada. Cela a des répercussions évidentes et inquiétantes sur la planification à long terme du marché du travail. Le Canada, comme bon nombre de pays occidentaux, a une population vieillissante : huit millions de personnes atteindront l'âge de la retraite dans moins de 10 ans.⁵⁷ Puisque la population active est de 17 millions de personnes et que la répartition démographique change (vieillesse de la population et diminution des naissances), on estime que d'ici 10 ans 70 % des vacances d'emplois seront créées par des départs à la retraite.⁵⁸ Les résidents permanents comptent actuellement pour 80 % de la croissance nette de la main-d'œuvre et il est prévu que cette cohorte représentera 100 % de cette croissance nette dans moins de 60 mois.⁵⁹

En à peine quelques années, la politique d'immigration du Canada a été modifiée de manière à favoriser la migration temporaire plutôt que la migration permanente. Selon les données de CIC, le Canada accueillait, en décembre 2008, 252 235 travailleurs et travailleuses étrangers temporaires par rapport à 242 243 personnes ayant obtenu le statut de résident permanent.⁶⁰ (Voir les graphiques)

Il est tout simplement peu judicieux, du point de vue de la planification du marché du travail, d'accroître sa main-d'œuvre nationale en recourant à des travailleurs et travailleuses migrants internationaux temporaires.



Source : Citoyenneté et Immigration Canada, *Faits et chiffres 2008*.



Source : Citoyenneté et Immigration Canada, *Faits et chiffres, 2008*.

En dernier lieu, il faut faire remarquer que la modification de la politique d'immigration du Canada favorisant la migration temporaire plutôt que l'immigration permanente ne s'est pas produite isolément. Elle est liée à un Dialogue de haut niveau sur la migration et le développement tenu sous les auspices de l'ONU pendant l'automne de 2006.

L'Organisation internationale pour les migrations (OIM) a présenté un ensemble de propositions bien accueilli pour que les pays membres de l'ONU préconisent une intégration plus grande des marchés du travail à l'échelle mondiale et qu'ils adoptent des politiques nationales accroissant

la flexibilité de la main-d'œuvre.⁶¹ La Confédération syndicale internationale (CSI) a indiqué qu'à la fin de 2007, de nombreux pays membres de l'OCDE, tels que la France, la Hongrie, la Roumanie, le Royaume-Uni, le Canada, la Finlande, le Japon, la Norvège, la Pologne et le Portugal, avaient répondu à l'incitation en apportant des modifications importantes ou de nouvelles initiatives à leurs politiques sur l'immigration.

Les décideurs en matière de politiques ont intérêt à considérer avec prudence l'emballement des parties qui préconisent l'adoption de politiques favorisant la migration temporaire plutôt que permanente. L'expérience canadienne prouve que cela peut avoir des conséquences de vaste portée.

De quoi auraient donc l'air les politiques et les pratiques plus judicieuses?

La Commission mondiale sur la migration internationale – commission de 19 membres créée par le Secrétaire général de l'ONU et bon nombre de gouvernements – a conclu dans son rapport de 2005 que les programmes de recours aux travailleurs et travailleuses temporaires ne peuvent être fructueux que si le pays d'accueil protège bien les droits des travailleurs et travailleuses.⁶² Cela crève les yeux mais c'est difficile à mettre en œuvre.

De nombreux gouvernements n'ont tout simplement pas les lois, les politiques et les structures nécessaires pour gérer les complexités de la migration régulière et irrégulière et assurer un travail décent aux travailleurs et travailleuses migrants. Environ 200 millions de personnes vivent à l'extérieur de leur pays natal ou du pays de leur nationalité et près de la moitié d'entre elles travaillent dans un pays autre que leur pays d'origine.⁶³

L'envergure de la migration mondiale est grande : si les 200 millions de migrantes et migrants s'unissaient pour créer un pays, il s'agirait du cinquième pays du globe quant à la population.

Bien sûr, la réalité est que les migrantes et les migrants sont disséminés dans le monde entier. Les travailleurs et les travailleuses nés dans d'autres pays représentent environ 10 % de la main-d'œuvre de l'Europe occidentale, 15 % de celle de l'Amérique du Nord et une proportion encore plus élevée de la main-d'œuvre de certains pays d'Afrique et du Moyen-Orient.⁶⁴

Une importante mesure à prendre pour aide à l'établissement de politiques et de protections nationales favorables aux travailleurs et travailleuses migrants consisterait à ce que les pays adoptent un cadre international des droits des migrantes et migrants. La création de ce cadre a été entreprise en 1990 par la rédaction de la *Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille*. Cette convention est le cadre le plus vaste fondé sur le droit international et il indique aux pays comment établir des politiques sur la migration de la main-d'œuvre qui sont respectueuses des droits des migrantes et migrants.

Bon nombre d'articles de la Convention reprennent et soulignent des droits déjà indiqués dans le *Pacte international relatif aux droits civils et politiques*, le *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels* et d'autres conventions fondamentales sur les droits humains.

Les points saillants de la Convention comprennent les suivants :

- Défense des droits et libertés fondamentaux;

- Assurance de l'application régulière de la loi à tous les travailleurs et travailleuses migrants et aux membres de leur famille;
- Droit de protection consulaire;
- Égalité avec les ressortissants du pays;
- Interdiction de la confiscation de pièces d'identité;
- Droit au transfert des gains;
- Droit à l'information;
- Respect de l'identité culturelle;
- Obligation de se conformer aux lois locales.

Toutefois, en décembre 2009, seuls 42 pays avaient ratifié la Convention et ces pays ne comprenaient pas un seul membre du G8.⁶⁵

Le Canada compte parmi les pays qui ont obstinément refusé de signer la Convention, prétendant que les travailleurs et les travailleuses migrants jouissent déjà de protections suffisantes en vertu de la législation canadienne et des dispositions de leurs contrats.

Les migrantes et migrants voient les choses d'un autre œil. Par exemple, Teresa, la cueilleuse de pommes du Mexique, les milliers de travailleurs agricoles guatémaltèques qui se sont vu imposer à tort des frais de logement excessifs au vu et au su du gouvernement du Canada et de la FERME, les centaines de migrantes et migrants travaillant dans les domaines de la restauration et du commerce de détail en Alberta et en Colombie-Britannique qui n'ont pas été rémunérés équitablement, les centaines de migrantes et migrants dont les causes d'exploitation ont été

documentées en à peine six mois dans une seule province et les parents des travailleurs de la construction et agricoles morts ou blessés dans les différentes parties du Canada peuvent tous dire que les affirmations du gouvernement du Canada sont mal fondées. Même la Vérificatrice générale du Canada a indiqué dans son examen du PTET que celui-ci présente de très graves lacunes.

Il existe nettement un besoin pressant d'apporter des modifications aux programmes de main-d'œuvre migrante pour qu'ils soient conformes à la Convention.

Pour rectifier le système canadien, il faudra prendre des mesures radicales mettant un terme au PTET sous sa forme actuelle et instaurant une réforme globale. Le caractère complexe de la migration est tel qu'il faudra compter sur un éventail de politiques et de programmes.

Une des politiques alternatives les plus importantes à adopter est l'établissement d'un cadre national obligeant toutes les provinces et les trois territoires du Canada à voir à ce que des mécanismes de conformité, de contrôle et de mise à exécution de la loi existent dans tous les ressorts accueillant une main-d'œuvre migrante.

L'approche actuelle consistant à compter sur les normes nationales et provinciales est nettement insuffisante.

De plus, les ressorts infranationaux du Canada n'ont pas suffisamment d'inspecteurs du travail pour surveiller les lieux où travaillent les migrantes et migrants.⁶⁶ Le gouvernement fédéral ouvre la porte aux travailleurs et travailleuses migrants à la demande des employeurs mais, une fois accordé le permis de travail, il confie la surveillance de la conformité des employeurs aux organismes des ressorts infranationaux qui sont chargés de mettre en œuvre les normes du travail.

Une complication connexe est le partage de l'information entre les gouvernements fédéral et infranationaux. Par exemple, l'Ontario reçoit le plus grand nombre de travailleurs et travailleuses migrants; il en accueillait près de 95 000 en décembre 2009.⁶⁷ Toutefois, le gouvernement provincial et les organismes du travail provinciaux ont beaucoup de difficulté à obtenir de l'information de base au sujet des flux de migrantes et migrants internationaux qui vont travailler dans leur province, comme par exemple le nom de l'employeur et l'endroit où se trouve le lieu de travail.⁶⁸ Même les données publiées par Citoyenneté et Immigration Canada ont révélé qu'un nombre considérable de migrantes et migrants internationaux viennent travailler au Canada mais qu'on « ignore l'emploi qu'ils sont censés avoir ».⁶⁹

En outre, la plupart des ressorts infranationaux du Canada excluent les travailleurs et les travailleuses agricoles de l'application des protections législatives des normes d'emploi, et certains interdisent aux travailleurs et travailleuses tels que les aides familiaux de se syndiquer. Or, la syndicalisation est un moyen d'obtenir des protections en milieu de travail et une procédure de règlement des différends en matière de travail.

Bien des lois provinciales sur le travail continuent d'exclure les travailleurs et les travailleuses agricoles de bon nombre des dispositions régissant la durée du travail, les indemnités de vacances et les heures supplémentaires. De plus, la législation ontarienne en vigueur interdit à tous les travailleurs et les travailleuses agricoles de l'Ontario de négocier collectivement.⁷⁰ Les travailleurs et les travailleuses agricoles extérieurs de l'Alberta se heurtent à la même violation des droits qu'ils ont en vertu de la Charte des droits et libertés de créer un syndicat ou d'adhérer à un syndicat afin de négocier collectivement. Jusqu'à dernièrement, la *Loi sur les normes d'emploi* du Manitoba était celle qui prévoyait le moins de dispositions et de protections pour les travailleurs et les travailleuses

agricoles du Canada. Cette loi privait ces travailleurs et travailleuses de vacances, d'un jour de repos par semaine, de pauses-repas, du salaire minimum et de congés de maternité et parentaux, et elle ne comprenait pas de disposition sur le travail des enfants.⁷¹

Ce traitement discriminatoire envers les travailleurs et les travailleuses en question a été contesté en justice par les syndicats, et particulièrement les TUAC qui ont réussi à faire amender la législation du Manitoba en 2008 de manière à enfin offrir à tous les travailleurs et les travailleuses agricoles de la province les protections au travail et les normes qui s'appliquent à la plupart des autres travailleurs et travailleuses du Manitoba depuis 1957.

Puisque près de 30 000 migrants et migrantes internationaux travaillent dans le secteur agricole du Canada, il existe un besoin pressant d'adopter des politiques qui leur permettront de se syndiquer, de négocier collectivement et de jouir des mêmes droits et protections que les normes du travail provinciales accordent aux autres travailleurs et travailleuses.

La privatisation par rapport à la supervision des pourvoyeurs de main-d'œuvre par le gouvernement

Comme nous l'avons déjà indiqué, les programmes canadiens sur la migration de main-d'œuvre relevaient initialement d'accords bilatéraux entre les pays d'origine et de destination. Au départ, le gouvernement jouait un rôle important dans le recrutement des travailleurs et travailleuses, la surveillance du respect des contrats et l'établissement des salaires et des conditions de travail. Comme dans la plupart des pays, tel n'est plus le cas. Des agences de placement privées, parfois appelées courtiers en main-d'œuvre, assument un rôle plus important dans la migration de la main-d'œuvre et imposent des frais à l'égard de

leurs services, frais qui sont presque toujours payés par les travailleurs et les travailleuses.

Vu l'absence de réglementation, ces agences ont des pratiques contraires à l'éthique. L'OIT a documenté des cas où des agences de recrutement privées donnent de faux renseignements sur les emplois, imposent aux migrantes et migrants des frais de services excessifs et les envoient dans des pays où ils découvrent qu'aucun emploi ne les attend.⁷²

La situation n'est pas différente au Canada. Deux rapports de la Fédération du travail de l'Alberta ont documenté des problèmes persistants associés aux courtiers en main-d'œuvre du Canada. Ces problèmes comprennent les suivants :

- Imposition de frais exorbitants et illégaux pour la recherche d'emploi;
- Descriptions de travail, salaires et autres conditions de travail non-conformes aux promesses faites;
- Conditions de logement inférieures aux normes et loyers souvent excessifs;
- Promesses trompeuses de possibilité de résidence permanente et de citoyenneté.

Bien que l'Alberta ait une législation provinciale réglementant les agences de placement, le système est fondé sur des plaintes, ce qui exige que la migrante ou le migrant porte plainte contre le courtier. Vu le déséquilibre des forces sur lequel repose le PTET du Canada, il n'est guère étonnant que seules 277 enquêtes ont été menées depuis 2007 sur les activités de courtiers en main-d'œuvre et qu'elles n'ont donné lieu qu'à sept ordonnances et une seule poursuite, qui était encore en cours en 2009.

L'Alberta accueillait près de 60 000 travailleurs et travailleuses migrants. Le gouvernement provincial a reconnu que la plupart des enquêtes ne donnaient lieu à aucune action formelle ou étaient abandonnées en raison d'un « manque de preuves » ou de l'incapacité de poursuivre le courtier.⁷³

Le gouvernement provincial du Manitoba a adopté une ligne de conduite plus prometteuse en matière de réglementation des courtiers en main-d'œuvre. La *Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs* (LRPT) du Manitoba est entrée en vigueur en avril 2009 et a remplacé la *Loi sur les services de placement* qui régissait les activités des agences de placement constituant de tierces parties.⁷⁴

La Loi exige que les agences de placement obtiennent une licence et une inscription auprès du ministère du Travail et de l'Immigration de la province. De plus, elle comprend de fortes dispositions de mise en application et prévoit de fortes amendes pour voir à ce que les employeurs et les recruteurs observent la Loi.

Afin d'obtenir une licence, les recruteurs doivent faire partie de la Société canadienne des consultants en immigration ou du barreau du Canada / de la Chambre des notaires du Québec. De plus, ils doivent présenter une lettre de crédit irrévocable de 10 000 \$.

La province a en outre mis en place des mesures allant de pair avec le programme fédéral. Ces mesures comprennent l'exigence que les employeurs engageant des travailleurs ou travailleuses migrants s'inscrivent auprès du ministère du Travail et de l'Immigration du Manitoba et prouvent qu'ils ont par le passé bien respecté les lois sur le travail de la province.

Si un employeur demande au gouvernement fédéral d'accéder à une main-d'œuvre migrante internationale sans avoir prouvé qu'il s'est inscrit auprès de la province, on l'adresse à la province pour qu'il s'inscrive. Les employeurs et les courtiers ne peuvent pas accéder au PTET sans avoir présenté préalablement une preuve d'inscription auprès de la province.

La LRPT prévoit l'affectation de ressources à la mise en application proactive et aux enquêtes, le pouvoir de récupérer les frais illégaux imposés aux travailleurs et travailleuses par un employeur ou un recruteur et la prestation d'une meilleure information et de meilleurs services de soutien aux travailleurs et travailleuses migrants.

Bien que la Loi ne soit en vigueur que depuis moins d'une année, le gouvernement a constaté qu'elle a efficacement placé la province au début de la procédure de recrutement. Le personnel gouvernemental a observé ce qui suit :

- La mise en application de la Loi nécessite un fort partenariat et des communications périodiques entre les gouvernements de tous les paliers;
- De considérables investissements dans les volets d'administration, d'enquête et de mise en application de la Loi sont nécessaires;
- La réinstallation de travailleurs et travailleuses migrants dans un autre ressort continue de présenter des difficultés;
- Le traitement des infractions commises avant l'entrée en vigueur de la LRPT pose un problème;

- Les différences entre les certificats d’inscription des employeurs ou des courtiers et les demandes qu’ils présentent au palier fédéral pour accéder à la main-d’œuvre migrante sont appréciables;
- Il existe un besoin soutenu d’assurer aux travailleurs et travailleuses migrants une information claire et succincte dans plusieurs langues et des services de soutien connexes.⁷⁵

Le gouvernement libéral de l’Ontario a lui aussi adopté une loi protégeant mieux certains travailleurs et travailleuses migrants. Par suite d’un incident très médiatisé où une députée fédérale libérale avait prétendument participé à des mauvais traitements infligés à une aide familiale,⁷⁶ le gouvernement provincial libéral s’est empressé d’adopter la *Loi sur la protection des étrangers dans le cadre de l’emploi*.⁷⁷

L’approche législative de l’Ontario comprend des mesures de protection telles que l’interdiction de l’imposition de frais aux travailleurs et travailleuses migrants par des employeurs et des courtiers en main-d’œuvre, du recouvrement de dépenses par les employeurs, de la prise de possession ou conservation de biens ou de documents des travailleurs et travailleuses migrants et des représailles à l’endroit de ceux-ci. Toutefois, la Loi n’établit pas un système de délivrance de permis et elle fait incomber la mise en application au directeur des normes d’emploi de la province. De plus, la Loi ne s’applique pour le moment qu’aux aides familiaux, bien qu’on s’attende qu’elle s’applique à tous les travailleurs et travailleuses migrants dans les directives d’application de la réglementation.

La province de la Nouvelle-Écosse examine elle aussi le PTET et envisage d’établir une loi provinciale sur les migrantes et migrants internationaux venant travailler dans la province.⁷⁸ La Nouvelle-Écosse étudie les mesures prises jusqu’à présent par l’Ontario et le Manitoba. Et comme

nous l'avons déjà indiqué, l'Alberta a entrepris un examen afin de présenter des recommandations sur la modification de ce programme national.

Bien que chacun de ces faits nouveaux soit le bienvenu, les initiatives ne sont pas prises dans un cadre national global. Les lacunes de pareille approche morcelée crèvent les yeux. Même si c'est le gouvernement fédéral qui ouvre la porte aux migrantes et migrants internationaux pour qu'ils puissent travailler légalement au Canada, ce gouvernement se dérobe à son obligation d'assurer un régime efficace de conformité, de surveillance et de mise en application dans l'ensemble du pays.

Or, il n'est tout simplement pas judicieux d'établir une politique sur la migration de la main-d'œuvre par réaction hâtive – particulièrement à des affirmations non justifiées de certains employeurs au sujet d'une pénurie nationale de main-d'œuvre.

Songons que la loi ontarienne, qui a été établie en raison d'un unique cas controversé mettant en cause des aides familiales et une députée provinciale, ne s'applique qu'à un des nombreux flux de travailleurs et travailleuses migrants. De plus, si le pouvoir de mise en application de cette loi est confié au directeur des normes d'emploi de la province, il n'y a aucune indication que des ressources supplémentaires sont affectées pour voir à ce qu'elle soit efficacement mise en application.

Pourtant, l'expérience du Manitoba a prouvé que les modifications des politiques doivent s'assortir des ressources humaines et budgétaires nécessaires pour être efficaces.

Les personnes qui établissent les politiques dans d'autres pays et qui étudient l'expérience canadienne ont intérêt à examiner de plus près les efforts faits par les provinces pour réparer certaines des nombreuses

erreurs commises dans le cadre du PTET fédéral. Cela devrait leur paraître évident que les travailleurs et travailleuses migrants, les employeurs et les pourvoyeurs de main-d'œuvre doivent tous être régis par une politique nationale même si ce sont les ressorts infranationaux qui seront appelés à arbitrer et à régler les réalités quotidiennes du programme.

Demander au gouvernement fédéral de rendre des comptes : *il n'y a rien de plus permanent qu'un programme de migration temporaire*

Les personnes qui établissent les politiques peuvent en apprendre en outre de l'examen des programmes d'autres pays sur la migration de la main-d'œuvre.

Le programme des « travailleurs invités » (Gastarbeiter) mis en œuvre en Europe pendant les années 1960 a créé une sous-classe permanente comprenant environ cinq millions de travailleurs et travailleuses migrants qui accomplissent les travaux les plus ingrats et qui, à bien des égards, soutiennent encore aujourd'hui l'économie européenne en offrant leur main-d'œuvre peu chère alors que la prospérité sociale et économique demeure hors de la portée de bon nombre d'entre eux.

Le 29 septembre 1942, les premiers *braceros* sont arrivés par train du Mexique pour travailler sur les fermes des États-Unis. Plus de vingt ans après, le président John F. Kennedy a persuadé le Congrès des États-Unis de mettre fin au programme des *braceros*, s'entendant avec les syndicats et les groupes confessionnels de son pays pour dire que la présence des manœuvres migrantes en question freinait la mobilité ascendante des Américains d'origine mexicaine, comme la discrimination sanctionnée par le gouvernement avait fait obstacle à celle des Américains d'ascendance africaine.⁷⁹

Dans le contexte mondial que créent le vieillissement des populations et la diminution des taux de natalité dans les pays occidentaux ainsi que le droit de tous de se déplacer et de travailler librement, il serait injustifiable de simplement mettre un terme aux programmes de migration de la main-d'œuvre, et il est peu probable que cela se produise. Une meilleure option en matière de politiques consiste à améliorer radicalement la réglementation applicable aux migrantes et migrants internationaux, aux employeurs et aux courtiers en main-d'œuvre.

À cette fin, le Congrès du travail du Canada demande que soit créée une commission des travailleurs migrants à titre d'organisme de réglementation indépendant exerçant des pouvoirs de mise en application de la loi.

Cette commission doit être indépendante et dotée d'un degré élevé d'intégrité politique et de compétence technique. Elle doit avoir la capacité de gérer et d'adapter les politiques et les systèmes de tous les volets du PTET canadien, y compris le Programme concernant les aides familiaux résidants, le Programme des travailleurs agricoles saisonniers, le projet-pilote « des faibles compétences », l'initiative de la Catégorie de l'expérience canadienne⁸⁰, etc.

Il faudrait que la Commission soit dotée d'effectifs suffisants de démographes, d'économistes, de spécialistes en droits humains et du travail ainsi que de spécialistes en politiques sur la migration, l'immigration et l'établissement.

La Commission devrait consulter périodiquement les employeurs, les organisations de travailleurs et travailleuses migrants ou immigrants, le mouvement syndical, la main-d'œuvre migrante et tous les gouvernements appropriés (paliers fédéral, provincial ou territorial et municipal) dans le cadre de forums périodiques et structurés.

Le mandat de la Commission doit comprendre la responsabilité d'établir des méthodes d'analyse transparentes et objectives qui permettraient de vérifier l'existence de pénuries nationales de main-d'œuvre dans des professions précises.

La Commission doit être également chargée d'établir des méthodes transparentes pour déterminer les taux de rémunération et les avantages sociaux courants de toutes les catégories de travailleurs et travailleuses migrants.

Cela doit être effectué de concert avec les initiatives fédérales en cours pour améliorer les systèmes d'information sur le marché du travail canadien.

La Commission doit avoir le pouvoir de superviser et de réglementer les courtiers en main-d'œuvre/recruteurs et les employeurs qui recourent aux programmes de migration de la main-d'œuvre et d'assurer une liaison avec les pays d'origine et de destination sur des questions ayant trait aux protections sociales et aux droits dans le domaine du travail des travailleurs et travailleuses migrants et des membres de leurs familles. De plus, elle doit communiquer régulièrement avec d'autres organismes gouvernementaux qui font la promotion de l'aide au développement, particulièrement dans les pays d'origine et de destination, et faire office de ressource nationale aux fins des efforts faits pour que soient ratifiés et mis en œuvre les instruments internationaux relatifs aux travailleurs et travailleuses migrants et à leurs familles.

Puisque l'admission d'un grand nombre de migrantes et migrants internationaux réduit l'incitation à favoriser la formation et le perfectionnement de la main-d'œuvre canadienne, la Commission doit pouvoir contribuer à l'établissement de politiques visant à assurer une mise en valeur suffisante de la main-d'œuvre, y compris l'éducation et la

formation. Il faudrait en outre qu'elle travaille de concert avec d'autres organismes gouvernementaux chargés de promouvoir la participation des membres en chômage ou sous-employés de la population active.

La Commission doit être en mesure d'établir des mécanismes pour imposer des prélèvements aux employeurs recourant à la main-d'œuvre migrante afin de voir à ce que :

- Les employeurs ont épuisé préalablement tous les recours pour engager des personnes déjà présentes sur le marché du travail;
- Les employeurs font appel à la mécanisation ou réorganisent leurs activités dans toute la mesure du possible plutôt que de continuer à compter sur le recours à la main-d'œuvre migrante;
- Le coût de la reconstitution des ressources humaines par les pays d'origine qui ont éduqué et formé les migrantes et les migrants soit au moins partiellement compensé;
- Le financement des mécanismes de mise en application de la loi et d'intégration soit assuré par les employeurs plutôt que par les gouvernements.

La Commission doit pouvoir établir des prélèvements versés par les employeurs qui contribuent aux mesures de mise en application des droits du travail et aux mécanismes d'intégration sociale/culturelle. Elle doit être en mesure de contribuer à l'établissement de politiques nationales sur la mise en valeur de la main-d'œuvre, l'éducation et la formation. Il faudrait en outre qu'elle collabore avec les organismes gouvernementaux chargés de promouvoir la participation des membres en chômage ou sous-employés de la population active.

La création d'une commission des travailleurs migrants ne réglera pas tous les problèmes que pose le programme canadien des travailleuses et travailleurs migrants internationaux mais elle permettra de combler une importante lacune des politiques, soit l'absence de fonctions de conformité, de surveillance et de mise en application.

Le CTC préconise en outre l'établissement d'un cadre de politique national pour réglementer les courtiers en main-d'œuvre et les recruteurs.

Par le passé, les gouvernements ont joué un rôle actif dans le recrutement des travailleurs et travailleuses migrants. Toutefois, dans la plupart des pays, le recrutement est maintenant confié à des agences de recrutement privées qui imposent des frais qu'on fait souvent payer aux travailleurs et travailleuses, ce qui constitue une pratique interdite par le droit international.⁸¹

De plus, comme nous l'avons déjà indiqué, l'OIT a documenté le fait qu'il arrive trop souvent que les agences de recrutement privées donnent de faux renseignements sur les emplois, imposent aux migrantes et migrants des frais de services excessifs et les envoient dans des pays où ils découvrent qu'aucun emploi ne les attend. Les courtiers ont souvent été reconnus coupables d'avoir fourni des logements inférieurs aux normes, souvent contre des loyers excessifs et d'avoir fait des promesses trompeuses de possibilité de résidence permanente et de citoyenneté.⁸²

L'absence de forts régimes de réglementation a permis aux pratiques de recrutement contraires à l'éthique de se répandre. Ces pratiques constituent un important obstacle pour les travailleurs et les travailleuses migrants et leurs familles.

Les gouvernements doivent prendre connaissance des mesures efficaces de réglementation des courtiers en main-d'œuvre et des recruteurs. Puisque plus de 105 millions de personnes travaillaient à la faveur de la migration internationale de la main-d'œuvre en 2010 et qu'à peu près 33 % d'entre elles migraient du tiers-monde aux pays développés, il va de soi qu'il est facile de réaliser des profits sur le dos des personnes en question.⁸³

Dans des rapports antérieurs présentés aux Journées de la société civile du Forum mondial sur la Migration et le Développement (JSC du FMMD), les gouvernements ont été incités à réglementer l'industrie du recrutement en délivrant des licences, en imposant des sanctions valables et en interdisant l'imposition de frais à la main-d'œuvre.⁸⁴

Il arrive souvent qu'on réglemente les courtiers en main-d'œuvre en créant des agences ou en désignant des ministères gouvernementaux et en leur donnant le pouvoir et les ressources nécessaires pour voir à ce que les employeurs et les courtiers se conforment aux régimes de délivrance de licences.

Différents pays prennent différentes mesures pour réglementer les courtiers en main-d'œuvre.⁸⁵ Voici certaines des meilleures pratiques :

- Interdiction par le pays d'origine du recrutement de ses ressortissants par des personnes ou des entités autres que celles auxquelles une licence a été délivrée par l'État.
- Exiger que les titulaires de licences soient des ressortissants et fassent partie d'une association reconnue de consultants en immigration ou de la profession juridique. Cela permet de tenir les titulaires de licence responsables de toute infraction aux règles sur le recrutement.

- Exiger que les titulaires de licences déposent des garanties financières appréciables contre toute réclamation éventuelle à leur égard.
- Exiger que les titulaires de licence aient bien respecté les normes nationales et infranationales sur le travail par le passé.
- Obliger les agences de recrutement à faire participer avant leur départ les personnes qui ont des contrats d'emploi à des séances d'orientation tenues par les gouvernements.
- Certains pays, tels que les Philippines, ont rendu le maintien de la licence conditionnel au rendement. De plus, des récompenses sont octroyées aux agences ayant le meilleur rendement en reconnaissance de la contribution qu'elles apportent au développement national.
- Adopter des lois qui restreignent les frais pouvant être imposés légalement aux migrantes et migrants. En général, ces frais varient selon la catégorie de travailleurs ou travailleuses ou l'employeur est obligé de les payer.

Les syndicats ont un rôle à jouer

Les syndicats ont un important rôle à jouer pour maximiser les avantages que les travailleurs et les travailleuses migrants et leurs familles tirent de la migration. Ce rôle comprend des travaux de défense de politiques, de coopération internationale et d'établissement d'alliances entre les groupes de défense des droits des migrantes et migrants et les gouvernements des pays pourvoyeurs.

Les centrales syndicales nationales de l'Argentine, de la Belgique, du Canada, de la France, de l'Allemagne, de l'Irlande, de l'Italie, de Maurice,

du Mexique, des Pays-Bas, du Portugal, de la République de Corée, de la Malaisie, de l'Afrique du Sud, de l'Espagne, de la Suède, du Royaume-Uni et des États-Unis, entre autres, militent en faveur de l'adoption de politiques protégeant les travailleurs et les travailleuses migrants et favorisant les conditions de travail acceptables.⁸⁶

Des syndicats du Sri Lanka et leurs homologues du Bahreïn, de la Jordanie et du Koweït ont conclu des ententes de coopération bilatérale entre eux dans lesquelles ils s'engagent à prendre des mesures précises pour favoriser le respect des droits des travailleurs et travailleuses migrants.⁸⁷ La fédération des syndicats du Koweït (KTUF), par exemple, a mené une campagne fructueuse pour que la législation soit réformée de manière à protéger les travailleurs et les travailleuses migrants contre le travail forcé. La KTUF a revendiqué l'abolition du système de parrainage dirigé par les employeurs qui sert à recruter la main-d'œuvre migrante et cela a amené le gouvernement à annoncer dernièrement qu'il s'engageait à mettre un terme à ce système d'ici février 2011.⁸⁸

Bien que cela constitue un progrès important, on ne sait pas, au juste, si les changements s'appliqueront également aux travailleurs et travailleuses migrants domestiques. De plus, des reportages subséquents révèlent une confusion au sujet de la teneur de l'annonce du gouvernement koweïtien. Des autorités ministérielles principales ont fait des déclarations contradictoires moins de 24 heures après cette annonce, une indiquant que le système allait être éliminé et l'autre qu'il ne le serait pas mais qu'il serait plutôt modifié de manière à permettre aux migrantes et migrants de passer plus facilement d'un employeur parrain à un autre.⁸⁹ Le revirement illustre les embuches dont la voie ne cesse d'être semée.

La KTUF a fait remarquer que le système actuel encourage la traite de personnes et le travail forcé parce qu'il associe la résidence d'un

travailleur ou d'une travailleuse au Koweït à un employeur précis, ce qui rend impossible au travailleur ou à la travailleuse d'échapper à l'exploitation sans perdre son emploi. La KTUF fait des pressions pour que les lois sur le travail soient amendées de manière à s'appliquer à tous les travailleurs et les travailleuses domestiques et pour s'assurer que ce soit le ministère du Travail – plutôt que le ministère de l'Intérieur – qui soit chargé de défendre les droits des travailleurs et travailleuses domestiques.

Le syndicat indonésien des travailleurs migrants collabore étroitement avec d'autres syndicats et des organisations de la société civile d'Indonésie afin de donner dans la communauté une formation mensuelle préalable au départ et il discute de cas avec des migrants et des migrantes.⁹⁰ La confédération syndicale de Malaisie tient des réunions périodiques avec des travailleurs et travailleuses migrants dans ses bureaux et en milieu communautaire. Elle a investi dans cette démarche en engageant des personnes à plein temps et en recrutant des bénévoles qui surveillent des questions telles que les congédiements illégaux, contribuent au règlement des conflits et apportent une aide juridique à la main-d'œuvre migrante.⁹¹

Les Métallos au Canada ont établi un partenariat avec Migrant-Ontario, une organisation de revendication de la base composée de membres de la diaspora des personnes d'origine philippine qui appuient les travailleurs et les travailleuses domestiques/aides soignants et aides soignantes résidants. Bien que cette cohorte de travailleurs et travailleuses migrants à prédominance féminine n'ait pas le droit d'adhérer à un syndicat en raison des codes provinciaux du travail, les Métallos et Migrant-Ontario ont créé l'Independent Workers Association (IWA), qui fait des pressions en vue de la modification du Programme des travailleurs étrangers temporaires et du Programme concernant les aides familiaux résidants. L'IWA fournit à ses membres des services juridiques, dentaires,

d'assurance et de télécommunications (pour qu'ils puissent joindre des membres de leur famille) et un éventail de services éducatifs et de formation en leadership.⁹²

Au Canada, des syndicats tels que les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC) tiennent des centres de soutien des travailleurs et travailleuses migrants dotés d'un personnel multilingue. Ces centres fournissent des services de soutien au travail et donnent des cours d'éducation de base et de formation en santé et sécurité à des dizaines de milliers de travailleurs et travailleuses agricoles migrants. Dernièrement, les TUAC ont établi un programme de bourses d'études postsecondaires pour les enfants des travailleurs et travailleuses migrants.⁹³

Il y a lieu de signaler en dernier lieu qu'un accord de coopération entre un État et un syndicat, unique en son genre, a été conclu par les TUAC avec l'État de Michoacán.

Le Mexique est une des trois sources de main-d'œuvre migrante venant au Canada qui augmente le plus rapidement.⁹⁴ Les travailleurs et travailleuses agricoles saisonniers mexicains apportent leur main-d'œuvre à de petites et moyennes exploitations agricoles depuis 1974. Initialement, à peine plus de 200 personnes participaient au Programme des travailleurs agricoles saisonniers du Mexique. Depuis cinq ans, le nombre des personnes inscrites à ce programme est passé à près de 20 000.

Soucieux du bien-être des travailleurs et travailleuses migrants mexicains, les TUAC ont invité des personnes représentant la commission de la Chambre des députés du Congrès mexicain sur la population, les frontières et les migrations à visiter des lieux de travail en Ontario et au Québec afin de mieux comprendre les conditions de travail

qui existent dans les exploitations agricoles canadiennes employant des travailleurs et travailleuses migrants.

Les visites ont eu lieu en juin 2007. En août de la même année, un programme institutionnel pour mieux protéger et servir les travailleurs et les travailleuses migrants mexicains a été établi. En avril 2008, le gouvernement de l'État de Michoacán et les TUAC ont signé un accord de coopération afin d'assurer la sécurité et la défense des droits du travail aux citoyens et citoyennes du Michoacán travaillant dans des exploitations agricoles d'Amérique du Nord.⁹⁵

Les parties à cet accord unique en son genre s'engagent à assurer un éventail de soutiens et de services aux travailleurs et travailleuses migrants, y compris du counselling, de l'aide en matière de défense de droits du travail, de conditions de logement, de demandes de prestations pour frais médicaux, de pensions et de prestations parentales, des ateliers sur des questions de santé et de sécurité et sur l'indemnisation des victimes d'accidents du travail, des services d'interprétation, des cours d'ALS et une aide aux appels sans frais d'interurbain entre les centres de soutien des TUAC au Canada et tout lieu de l'État de Michoacán. De plus, l'accord reconnaît l'importance du caractère social du travail et appuie la participation à des manifestations sportives et les congés d'importance culturelle.

Tous les intervenants, et non seulement les employeurs, doivent participer à la conception et à l'administration des programmes de migration de la main-d'œuvre. Les travaux que le mouvement syndical accomplit depuis longtemps illustrent le rôle critique que les syndicats sont appelés à jouer pour appuyer les travailleurs et les travailleuses migrants et aider à leur intégration aux communautés canadiennes.

Le Programme des travailleurs étrangers temporaires du Canada est loin d'être une initiative exemplaire. Compte tenu de l'expérience vécue par le mouvement syndical canadien, il est on ne peut plus clair que la conception de ce programme permet l'exploitation de la main-d'œuvre migrante. Le programme est mis en œuvre de manière à favoriser les intérêts des employeurs sans qu'il ne soit tenu compte de façon valable de la conformité, de la surveillance ou de la mise en application des normes nationales ou infranationales sur le travail.

Il est possible d'adopter de meilleures politiques et pratiques en commençant par procéder à un examen critique honnête des lacunes du programme actuel.

Teresa, la cueilleuse de pommes, n'est qu'un des centaines de milliers de travailleurs et travailleuses migrants qui peuvent aider à indiquer quelles seraient ces politiques et pratiques meilleures. ■

-
- ¹ Gouvernement de la Jamaïque, ministère des Affaires étrangères et du Commerce extérieur, Services d'information de la Jamaïque : http://www.jis.gov.jm/foreign_affairs/html/20060826t170000-0500_9854_jis_labour_minister_highlights_strong_partnership_between_jamaica_and_canada_in_farm_work_programme.asp , affiché le lundi 28 août 2006.
 - ² Ronnie Shuker et Alexandra Stadnyk, *History of Canada's Seasonal Agricultural Workers Program*. Newmedia Journalism : <http://www.fims.uwo.ca/NewMedia2008/SAWP.aspx>
 - ³ « Le Programme de travailleurs agricoles saisonniers : considérations pour l'avenir de l'agriculture et incidences de la gestion des migrations ». Nelson Ferguson, Université Concordia, *Nos diverses cités – Collectivités rurales* (Numéro 3, été 2007) : http://canada.metropolis.net/pdfs/ODC_Summer07_3_fr.pdf
 - ⁴ *Réintégration et migration circulaire – Quelle efficacité pour le développement?*, Ana Avendano, novembre 2009, Forum mondial sur la migration et le développement, Athènes, document de base pour la table ronde 2 sur l'intégration, la réintégration et la circulation des migrants : http://gfmd.org/fr/gfmd-documents-library/athens-gfmd-2009/cat_view/932-athenes-fmmd-2009/972-table-ronde-2-documents-de-reference.html
 - ⁵ TUAC, 2008-2009, *La situation des travailleurs agricoles migrants au Canada* : <http://www.ufcw.ca/Theme/UFCW/files/PDF%202009/2009ReportFR.pdf>
 - ⁶ Communiqué de presse des TUAC Canada, *La campagne anti-discrimination de l'ATA porte fruit*, le 25 mars 2010.
 - ⁷ Communiqué de presse des TUAC / ATA, *Public campaign denounces Canadian migrant worker program managed by IOM*, le 28 juillet 2010. Voir aussi <http://www.tuac.ca/index.php?lang=fr>.
 - ⁸ <http://www.ufcw.ca/Default.aspx?SectionID=8d1f0a66-0e0a-45cb-89cd-2568fe57e9c9&LanguageId=1>
 - ⁹ Communiqué de presse des TUAC, *La campagne en faveur des migrants du Guatemala marque un point*, Vol. X, no 32, le 16 août 2010, http://www.tuac.ca/index.php?option=com_content&view=article&id=1787&catid=6:directions-newsletter&Itemid=6&lang=fr
 - ¹⁰ Communiqué de presse des TUAC Canada, *L'exploitation « tous azimuts » s'accroît aux dépens des migrants du Honduras*, Vol. X, no 35, le 7 septembre 2010, http://www.tuac.ca/index.php?option=com_multicategories&view=article&id=1827&Itemid=98&lang=fr
 - ¹¹ *Ibid.*
 - ¹² « Québec Farm Segregated Black Workers, Ruling Blasts Management for Discrimination Against Black Labourers », Martin Patriquin, *Globe and Mail*, le samedi 30 avril 2005.
 - ¹³ *Les ressortissants étrangers qui travaillent temporairement au Canada*, Derrick Thomas, le 8 juin 2010, Statistique Canada.
 - ¹⁴ Correspondance avec Ana Avendano, adjointe au président et directeur d'Immigration and Community Action.
 - ¹⁵ *Caregivers Break the Silence*. Toronto: INTERCEDE, 2001.

- ¹⁶ *Réintégration et migration circulaire – Quelle efficacité pour le développement?*, Ana Avendano, novembre 2009, Forum mondial sur la migration et le développement, Athènes, document de base pour la table ronde 2 sur l'intégration, la réintégration et la circulation des migrants : http://gfmnd.org/fr/gfmd-documents-library/athens-gfmd-2009/cat_view/932-athenes-fmmd-2009/972-table-ronde-2-documents-de-reference.html
- ¹⁷ Brenda S.A. Yeoh, Theodora Lam et Lan Anh Hoang. *Effects of International Migration on Families Left Behind*, document de réflexion des Journées de la société civile du Forum Mondial sur la Migration et le Développement de 2010.
- ¹⁸ « The steep price of becoming a 'dollar mommy,' » *Globe and Mail*, publié le mardi 16 octobre 2007 : <http://www.theglobeandmail.com/life/article788905.ece>
Voir aussi
http://www.metropolis2008.org/pdf/20081031/plenum/20081031_gender-dimensions-of_pratt-geraldine.pdf
- ¹⁹ « Farmworkers at Risk: The Costs of Family Separation », *Journal of Immigrant and Minority Health*, Louise S. Ward, 2008.
- ²⁰ *Charte canadienne des droits et libertés*, Partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982*, soit l'Annexe B de la *Canada Act* britannique de 1982, 1982, ch. 11.
- ²¹ « Le Programme de travailleurs agricoles saisonniers : considérations pour l'avenir de l'agriculture et incidences de la gestion des migrations ». Nelson Ferguson, Université Concordia, *Nos diverses cités – Collectivités rurales* (Numéro 3, été 2007) : http://canada.metropolis.net/pdfs/ODC_Summer07_3_fr.pdf
- ²² « Who has their eye on the ball? 'Jurisdictional fútbol' and Canada's TFWP », *Options politiques*, juillet-août 2010.
- ²³ « Le Programme de travailleurs agricoles saisonniers : considérations pour l'avenir de l'agriculture et incidences de la gestion des migrations ». Nelson Ferguson, Université Concordia, *Nos diverses cités – Collectivités rurales* (Numéro 3, été 2007) : http://canada.metropolis.net/pdfs/ODC_Summer07_3_fr.pdf
- ²⁴ Rapports présentés par des migrants et migrantes aux syndicats canadiens.
- ²⁵ *Rapport sur des discussions tenues avec des employeurs sur le projet pilote d'embauche de travailleurs étrangers pour des postes requérant des niveaux peu élevés de formation du Programme relatif aux travailleurs étrangers*, Partenaires Delta, mars 2007.
- ²⁶ TUAC, 2008-2009, *La situation des travailleurs agricoles migrants au Canada*, <http://www.ufcw.ca/Theme/UFCW/files/PDF%202009/2009ReportFR.pdf>
- ²⁷ *Devrais-je partir ou rester ?*, Karl Flecker, exposé donné au séminaire Metropolis le 12 mars 2008.
- ²⁸ Ces données correspondent au nombre des migrantes et migrants qui entrent au Canada chaque année et elles sont fondées sur le nombre des permis de travail délivrés aux points d'entrée. Elles excluent les migrantes et les migrants qui se trouvent déjà au Canada pendant la période (puisque la durée des permis de travail varie et que certains migrants et migrantes ont des permis renouvelables ou obtiennent des permis de travail subséquents). Le tableau est tiré de « Who has their

- eye on the ball? 'Jurisdictional fútbol' and Canada's TFWP », *Options politiques*, juillet-août 2010.
- ²⁹ *Globe and Mail*, « Auditor General sounds alarm on immigration policy », le 3 novembre 2009.
- ³⁰ *Rapport de la vérificatrice générale du Canada à la Chambre des communes*, Chapitre 2 – La sélection des travailleurs étrangers en vertu du programme d'immigration, automne 2009, p. 38.
- ³¹ *Ibid.*
- ³² *Alberta Federation of Labour Entrenched Exploitation* :
<http://www.afl.org/upload/TFWReport2009.pdf>
Temporary Foreign Workers: Alberta's disposable workforce :
<http://www.afl.org/index.php/View-document/19-Temporary-Foreign-Workers-Alberta-s-Disposable-Workforce.html>
- ³³ « Foreign worker program reassessed », par Trish Audette, *Edmonton Journal*, le 21 juillet 2010 :
<http://www.edmontonjournal.com/news/Foreign+worker+program+reassessed/3303759/story.html#ixzz0uKvfttwM>
- ³⁴ *Ibid.* Voir aussi *Briarpatch Magazine*, « Manufacturing 'The World's Most Flexible Workforce' The Harper government's double-doubling of the Foreign Worker Program », novembre 2007 : http://www.canadianlabour.ca/en/Migrant_workers; www.migrants.ca; <http://www.kairoscanada.org/fr/commerce-droits-humains/travailleurs-migrants/>
- ³⁵ Communiqué de presse des TUAC, *Des statistiques de l'Alberta confirment l'existence de preuves de première main de l'exploitation de la main-d'œuvre étrangère*, le 18 mars 2010.
- ³⁶ « Four migrant workers die in plunge from high rise », *Toronto Star*, par Raveena Aulakh, le 25 décembre 2009.
- ³⁷ « They are treated as cattle », par G. Dembicki, *The Tyee*, le 8 décembre 2009 : <http://thetyee.ca/News/2009/12/08/TreatedAsCattle/>
- ³⁸ « 53 charges for CNRL, Contractors in Deaths of Foreign Workers », par Carol Christian, *Fort McMurray Today*.
Affichage initial : <http://www.fortmcmurraytoday.com/ArticleDisplay.aspx?e=1535612>
Archives : <http://oilsandstruth.org/53-charges-cnrl-contractors-deaths-foreign-workers>
- ³⁹ Conversation téléphonique (enregistrée) avec R. McAllister, de ComFact.
- ⁴⁰ Dossiers du CTC sur l'exploitation des TET, Karl Flecker, juin 2007-2008.
- ⁴¹ *Ibid.*
- ⁴² Correspondance avec le personnel de recherche du conseil des métiers de la construction de la C-B et du Yukon.
-

Extrait : « Les travailleurs ne se trouvaient pas aux niveaux A et B de la CNP. Ils étaient des manœuvres. L'employeur a inscrit dans les demandes des titres fictifs tels que 'superviseur de convoyeur de transport de segments'...Celui-ci signifiait que le travailleur faisait fonctionner une courroie transporteuse, ce que toute personne pourrait apprendre à faire en deux heures selon le témoignage reçu par le tribunal. Dans un même ordre d'idées, le conducteur de locomotive était appelé 'superviseur de train ferroviaire'.

Une entrevue a eu lieu au consulat du Canada pour approuver les demandes de mutation d'une entreprise à l'autre mais l'autorité canadienne n'a pas vérifié les compétences spécialisées que les travailleurs étaient censés avoir (en demandant des accréditations et des lettres sur l'expérience et en posant des questions sur les fonctions). »

⁴³ [http://www.bchrt.bc.ca/decisions/2008/pdf/dec/436_CSWU_Local_1611_v_SELI_Canada_and_others_\(No_8\)_2008_BCHRT_436.pdf](http://www.bchrt.bc.ca/decisions/2008/pdf/dec/436_CSWU_Local_1611_v_SELI_Canada_and_others_(No_8)_2008_BCHRT_436.pdf)

⁴⁴ Lettre du CTC au ministre J. Kenney, janvier 2008.

⁴⁵ Dossiers courants du Service des droits de la personne et de la lutte contre le racisme, du CTC.

⁴⁶ Correspondance par courriel avec J. Sutherland, directeur de la Direction des travailleurs étrangers temporaires.

⁴⁷ L'hon. Iris Evans, assemblée législative de l'Alberta, *Hansard*, le 30 mai 2007.

⁴⁸ Communiqué de presse des TUAC, *Les travailleurs étrangers temporaires subissent les contrecoups de la politique des exploitants agricoles et du gouvernement*, le 25 mars 2010.

⁴⁹ *Faits et mythes de RHDCC – Informer le public sur les programmes de RHDCC et dissiper certaines idées fausses au sujet de ces programmes.*

⁵⁰ Ministère des Finances du Canada. Budget de 2007, Chapitre 5 – Un Canada plus fort grâce à une économie plus forte : Avantage entrepreneurial.

⁵¹ Rapport de la Vérificatrice générale du Canada à la Chambre des communes, *Chapitre 2 – La sélection des travailleurs étrangers en vertu du programme d'immigration*, automne 2009, p. 33, point 2.92.

⁵² Karl Flecker, *Réponse du Congrès du travail du Canada aux changements réglementaires projetés à la LIPR concernant les travailleurs étrangers temporaires*, Congrès du travail du Canada, janvier 2010 : <http://www.congresdutravail.ca/salle-des-nouvelles/publications/reponse-du-congres-du-travail-du-canada-aux-changements-reglementai>

⁵³ <http://www.cic.gc.ca/francais/ministere/media/documents-info/2011/2011-03-24a.asp>

⁵⁴ Statistique Canada, *Faits et chiffres 2009*, Canada – Effectif au 1^{er} décembre des travailleurs étrangers selon la province ou le territoire et la région urbaine, de 2005 à 2009 : <http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/statistiques/faits2009/temporaires/10.a.spv>

- ⁵⁵ Les nombres de TET par province et par niveau de la CNP pour 2008, par exemple, comprennent un grand nombre de migrantes et migrants internationaux employés dans des secteurs inconnus. Les tableaux de données de 2008 pour l'Ontario, par exemple, comprennent près de 11 000 migrantes et migrants sur près de 60 000 dont le secteur d'emploi n'est pas indiqué.
- ⁵⁶ Rapport de la Vérificatrice générale du Canada à la Chambre des communes, *Chapitre 2 – La sélection des travailleurs étrangers en vertu du programme d'immigration*, automne 2009, p. 7.
- ⁵⁷ *Recensement du Canada, 2006*.
- ⁵⁸ *Perspectives du marché du travail canadien pour la prochaine décennie (2006-2015)*, Ressources humaines et Développement des compétences Canada : http://www.rhdcc.gc.ca/fra/publications_ressources_recherche/categorie/marche_travail_f/sp_615_10_06/page00.shtml
- ⁵⁹ Rapport de CIC au Parlement, 2009.
- ⁶⁰ <http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/statistiques/faits2008/permanents/01.asp>
<http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/statistiques/faits2008/temporaires/04.asp>
- ⁶¹ Analysis, Solidarity, Action—a Workers' Perspective on the Increasing Use of Migrant Labour in Canada: <http://www.bcfed.com/files/AnalysisSolidarity.pdf>
- ⁶² Immigration and Canada: Global and Transnational Perspectives, Alan B. Simmons, p. 269.
- ⁶³ *La migration internationale de main-d'œuvre : une approche fondée sur les droits*, Genève, Bureau international du Travail, 2010, ISBN 978-92-2-119120-9.
- ⁶⁴ *Guide sur la ratification de la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille*, Comité directeur international de la campagne pour la ratification de la Convention sur les droits des migrants, décembre 2009.
- ⁶⁵ *Ibid.* Voir aux pages 35 et 36 de l'Annexe l'état de décembre 2009 des ratifications d'instruments internationaux sur la migration ou les droits des migrants.
- ⁶⁶ La mise en application des normes de travail et de sécurité au travail relève habituellement de la compétence provinciale. En 2008, il y avait 128 agentes et agents des affaires du travail (AAT) chargés de surveiller les lieux de travail réglementés par le gouvernement fédéral dans l'ensemble du pays. *Success is No Accident: Declining Workplace Safety Among Federal Jurisdiction Employers*, D. Macdonald. Avril 2010: http://www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/reports/docs/Success%20Is%20No%20Accident_0.pdf
- ⁶⁷ Citoyenneté et Immigration Canada, *Faits et chiffres 2009*, Canada – Effectif au 1^{er} décembre des travailleurs étrangers selon la province ou le territoire et la région urbaine, de 2005 à 2009 : <http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/statistiques/faits2009/temporaires/10.a>
-

[spv](#)

- ⁶⁸ Réunion avec P. Fonseca, ministre du Travail de l'Ontario, le 9 mars 2010.
- ⁶⁹ Tableaux de données sur les effectifs de travailleurs et travailleuses migrants de la ville de Toronto de 2003 à 2007, Citoyenneté et Immigration Canada, RDM, *Faits et chiffres, 2007*.
- ⁷⁰ La Cour suprême du Canada statuera bientôt sur l'affaire *Fraser c. Ontario de 2001*, qui a trait à la liberté d'association des travailleurs et travailleuses agricoles de l'Ontario. Cette affaire fait suite à la cause *Dunmore c. Ontario*. Vous trouverez de plus amples renseignements sur ces causes dans le *CCPA Monitor* de juin 2010 aux pages 28 et 29.
- ⁷¹ TUAC, 2008-2009, *La situation des travailleurs agricoles migrants au Canada*, <http://www.ufcw.ca/Theme/UFCW/files/PDF%202009/2009ReportFR.pdf>
- ⁷² *Ibid.*
- ⁷³ *Entrenching Exploitation: The Second Report of the Alberta Federation of Labour Temporary Foreign Worker Advocate*, Fédération du travail de l'Alberta, avril 2009 : <http://www.afl.org/index.php/View-document/123-Entrenching-Exploitation-Second-Rept-of-AFL-Temporary-Foreign-Worker-Avocate.html>
- ⁷⁴ *Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs*, 2^e session, 39 législature, Manitoba, entérinée le 12 juin 2008 : <http://web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/w197f.php>
- ⁷⁵ Dossier en PowerPoint sur la LRPT, K. Sharma, directrice adjointe, Direction du marché du travail et des initiatives stratégiques, ministère du Travail et de l'Immigration du Manitoba, le 25 janvier 2010.
- ⁷⁶ *Ruby Dhalla scandal traps provincial Liberals in its web*, par S. Jenke, le 16 mai 2010 : <http://network.nationalpost.com/np/blogs/fullcomment/archive/2009/05/06/stev-e-janke-ruby-dhalla-scandal-traps-provincial-liberals-in-its-web.aspx>
- ⁷⁷ *Loi sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi (aides familiaux et autres)*, 2009.
- ⁷⁸ Document de consultation publié par le Bureau de l'immigration du ministère du Travail et de la Mise en valeur de la main-d'œuvre de la Nouvelle-Écosse, juin 2010.
- ⁷⁹ *Managing Labor Migration in the 21st Century*, P. Martin, M. Abello et C. Kuptsch, 2006.
- ⁸⁰ Cette initiative est une nouvelle voie par laquelle certains travailleurs et travailleuses migrants peuvent présenter une demande de résidence permanente au Canada : <http://www.cic.gc.ca/francais/immigrer/cec/demande-qui.asp>
- ⁸¹ Voir la Convention 181 de l'OIT.
- ⁸² Foster, 2007 ; Byl, 2009.
- ⁸³ OIT, 2010.
- ⁸⁴ FMMD, bibliothèque des documents de 2007 à 2009.
- ⁸⁵ Kuptsch, 2006 ; Leaksumrit, 2010.

⁸⁶ Taran et Demaret, 2006.

⁸⁷ OIT, 2010.

⁸⁸ Human Rights Watch, 2010.

⁸⁹ Saleh, 2010.

⁹⁰ Hadi-Azhar, 2010.

⁹¹ Rajasekran, 2010.

⁹² Métallos, 2008.

⁹³ TUAC, 2008-2009.

⁹⁴ *Entrenching Exploitation: The Second Report of the Alberta Federation of Labour Temporary Foreign Worker Advocate*, Fédération du travail de l'Alberta, avril 2009 : <http://www.afl.org/index.php/View-document/123-Entrenching-Exploitation-Second-Rept-of-AFL-Temporary-Foreign-Worker-Advocate.html>

⁹⁵ *Accord de coopération* entre les TUAC et l'État de Michoacán pour appuyer les travailleurs du Michoacán au Canada, le 8 avril 2008.