

Questions directrices

L'outil « Spectre de l'exploitation » (SoE) est à la fois un cadre de travail et un outil de réflexion utilisé pour étudier les diverses façons dont des personnes peuvent être victimes d'injustice, de discrimination, de harcèlement et de violence, le tout par rapport à la manière dont elles gagnent leur vie. Ce guide a donc été rédigé afin de soutenir l'intégration du SoE en tant que cadre de travail dans une organisation. Il n'est pas destiné à servir de liste de vérification pour une séance d'accueil ou du counseling. Toutefois, les questions posées peuvent aider les spécialistes à réfléchir sur les échanges afin d'approfondir leur compréhension des différentes facettes du « monde du travail » contribuant à l'exploitation.

Il n'est pas rare que des gens à la recherche d'un service ou d'une consultation ne considèrent pas leur situation comme étant liée à leur travail, en particulier lorsque l'exploitation est le fait d'un ami ou d'un parent. Lors des premiers tests du SoE avec des personnes survivantes, les réactions ont laissé voir que le contexte du milieu de travail était utile pour recadrer ce qui se passait et pour comparer leur expérience avec celle que les droits du travail prévoient. En effet, tout le monde a droit à un travail décent.

L'outil porte sur trois domaines du travail :

1. Interactions au travail
2. Choix
3. Conditions au travail

Les questions de ce guide ont été rédigées en utilisant la notion du « travail décent » établie par l'Organisation internationale du travail (OIT). Le mouvement pour un travail décent *Decent Work* nous donne l'occasion de devenir des promoteurs de conditions de travail et de politiques sociales garantissant des milieux de travail dignes et soutenant les travailleuses et les travailleurs. Toute personne a le droit d'être en sécurité et respectée dans son milieu de travail et partout où elle doit gagner sa vie, ceci même pour les personnes travaillant dans l'industrie du sexe. Le commerce des services sexuels ne doit pas être confondu avec la traite des êtres humains.

L'exploitation est le fait de traiter quelqu'un de manière injuste afin de tirer profit de ses activités ou de son travail.

Le *travail* décrit la manière dont les personnes gagnent leur vie. Dans le contexte de l'exploitation, notre définition du travail inclut tout ce qu'une personne fait pour répondre à ses besoins de base ou tout travail lorsque d'autres personnes utilisent une personne pour gagner leur propre vie ou tirer profit de leurs activités, ou les deux à la fois.

1: INTERACTIONS AU TRAVAIL

1. La personne...

- a-t-elle la possibilité d'évoluer et d'apprendre dans sa façon de gagner sa vie ?
- a-t-elle la possibilité de progresser ?
- se sent valorisée par les autres dans son travail ?
- se sent-elle respectée ?

Si la réponse est « non » à l'une des questions ci-dessus, est-ce parce que...

- C'est une situation sans issue
- Le milieu de travail est malsain
- Ces personnes n'ont pas les mêmes possibilités d'avancement que les autres en raison de ce qu'elles sont ou de la manière dont elles s'identifient.
- Ils ou elles ont été poussés à faire ce travail par des mensonges ou de la manipulation
- Y a-t-il d'autres raisons ?

2. La personne...

- fait-elle l'objet d'une discrimination ? Si oui, à quelle fréquence ?
- se sent-elle en sécurité au travail ?
- doit-elle cacher certains volets de sa vie ?

3. Dans le cadre de son travail, la personne a-t-elle été...

- intimidée
- harcelée
- harcelée sexuellement
- agressée

- agressée sexuellement
 - surveillée de près ou suivie pour la contrôler
4. Qui rend le milieu de travail dangereux ?
 - Quelqu'un qui a plus de pouvoir, comme un patron ou un petit ami
 - Des collègues
 - Des clients
 - D'autres personnes ?
 5. Dans quelle mesure la personne se sent-elle en danger au travail ?
 6. Dénoncerait-elle la violence ou le harcèlement à son patron et s'attendrait-elle à être protégée ?
 7. S'adresserait-elle à des autorités à l'extérieur en cas de besoin (par exemple, le ministère du Travail, une commission des droits de la personne, Immigration Canada, la police) ?

En ce qui concerne les signalements, s'ils ou elles ont répondu « non » ou « je ne suis pas sûr.e », est-ce parce que...

- Il ne leur viendrait jamais à l'esprit de faire un signalement
- Ils ou elles ne savent pas comment le faire
- Ils ou elles ne le feraient jamais par méfiance à l'égard des autorités
- Ils ou elles ne le feraient jamais en raison d'une expérience passée avec les autorités
- Elles ou ils ont peur de perdre leur emploi
- Ils ou elles ont déjà porté plainte dans le passé, mais rien ne s'est passé
- Elles ou ils ont peur d'être agressé.e.s
- Elles ou ils ont peur d'être arrêté.e.s
- Elles ou ils ont peur d'être expulsé.e.s
- Elles ou ils craignent pour leur vie ou leur famille.
- Y a-t-il d'autres raisons ?

2 : CHOIX

1. La personne...

- aime-t-elle son travail ?
- a choisi le travail qu'elle fait ?

2. Peut-elle démissionner à tout moment pour se trouver un nouvel emploi ?

Si la réponse de cette personne à l'une des deux dernières questions est « non », est-ce parce que...

- Il n'y a pas beaucoup d'options de travail dans sa communauté
- Elle n'a pas les moyens de chercher un autre emploi
- Elle n'a pas la scolarité nécessaire pour trouver un nouvel emploi
- Son permis de travail la lie à cet emploi
- Elle cache qu'elle cherche d'autres moyens de gagner de l'argent
- Ses responsabilités financières la maintiennent dans cette situation
- Elle s'inquiète pour la sécurité de sa famille
- Sa famille ou son partenaire intime fait pression sur elle pour qu'elle conserve cet emploi
- Elle a été contrainte à faire des choses contraires à ses principes
- Elle a été contrainte de faire des choses qui pourraient la faire arrêter par la police
- Elle a été menacée d'expulsion.
- — Y a-t-il d'autres raisons ?

3. La personne...

- décide quand elle travaille ?
- a son mot à dire sur l'endroit où elle travaille ?
- a son mot à dire sur le nombre d'heures de travail par jour ?

Si la personne a répondu « non » à une des trois dernières questions, est-ce parce que...

- Elle n'a aucun contrôle sur le moment, le lieu ou la quantité de travail qu'elle effectue
- Le patron ou le petit ami n'offre pas de choix ou d'options
- Elle ne peut pas faire de projets parce qu'elle est à la merci du moment où le patron ou petit ami veut qu'elle travaille.
- Elle a des responsabilités financières qui l'obligent à travailler la nuit ou la fin de semaine pour joindre les deux bouts.

- Elle est responsable de frais médicaux qui ne peuvent pas être couverts par son seul salaire.
 - Des responsabilités en matière de soins à donner l'obligent à travailler plus qu'elle ne le souhaite.
 - Son statut limite ses choix.
 - Y a-t-il d'autres raisons ?
4. La personne est-elle limitée d'une manière ou d'une autre quant à l'endroit où elle se sent en sécurité et bienvenue au travail ?
5. Est-il prudent de parler de son travail avec d'autres personnes ? Sinon, est-ce parce que...
- Il vaut mieux ne pas parler de ce qu'elle fait parce que les gens la regardent de haut ou la juge
 - Parler de son travail peut entraîner une arrestation
 - Parler de son travail lui fait courir le risque d'être agressée
 - Ses communications sont surveillées et contrôlées
 - Y a-t-il d'autres raisons ?
6. La personne peut-elle fréquenter librement des personnes avec lesquelles elle travaille ?

3 : CONDITIONS AU TRAVAIL

1. La personne peut-elle vivre de ce qu'elle gagne ? (sans devoir faire des heures supplémentaires)
2. Est-ce que la personne...
- a un emploi à temps plein
 - a des économies
 - a une rente de retraite ou pension
 - bénéficie d'avantages sociaux
 - prend des vacances payées
 - est payée pour ses heures supplémentaires
 - bénéficie de congés de maladie rémunérés
3. Est-elle membre d'un syndicat ?

4. Son employeur a-t-elle dispensé une formation sur la violence et le harcèlement au travail ?
5. Le lieu de travail dispose-t-il d'une politique en matière de violence et de harcèlement au travail ? La personne sait-elle où l'obtenir ?
6. La personne...
- gagne suffisamment pour couvrir son loyer et ses besoins de base ?
 - est obligée de cumuler plusieurs emplois ?
 - doit faire beaucoup d'heures supplémentaires pour s'en sortir ?
 - a des frais médicaux non couverts par des assurances ?
 - reçoit le paiement intégral de ses heures de travail ?
 - doit payer un loyer pour vivre dans un endroit fourni par l'employeur – si oui, combien cela représente-t-il ?
 - doit payer des amendes en argent comptant pour avoir parlé avec d'autres au travail, pour avoir été en retard, etc. ?
 - a quelqu'un d'autre qui garde ou retient une partie ou la totalité de ses gages ?