



FCJ Refugee Centre

Walking With Uprooted People



Migrant Rights and Labour Exploitation

Presented By: Diana Caipa

Date: October 11 2023

LAND ACKNOWLEDGEMENT

- The land we are standing today is the traditional territory of many nations including the Mississaugas of the Credit, the Anishnabeg, the Chippewa, the Haudenosaunee and the Wendat peoples and is now home to many diverse First Nations, Inuit and Métis peoples. We also acknowledge that Toronto is covered by Treaty 13 signed with the Mississaugas of the Credit, and the Williams Treaties signed with multiple Mississaugas and Chippewa bands

RECONOCIMIENTO DE TIERRA

- La tierra en la que nos encontramos hoy es el territorio tradicional de muchas naciones, como los Mississaugas del Crédito, los Anishnabeg, los Chippewa, los Haudenosaunee y los Wendat, y ahora es el hogar de muchos pueblos de las Primeras Naciones, los Inuit y los Métis. También reconocemos que Toronto está amparada por el Tratado 13 firmado con los Mississaugas del Crédito y los Tratados Williams firmados con múltiples bandas de Mississaugas y Chippewa.



FCJ Refugee Centre

Walking With Uprooted People

Who We Are

- We are a non-profit organization which serves refugees and others at risk due to their immigration status
- We welcome anyone asking for advice, counsel and support regarding these issues.
- We address systemic issues that newly arrived refugee claimants and persons with precarious immigrations status face in Canada including lack of resources, marginalization, and discrimination.
- FCJ Refugee Centre is unique in its capacity to serve anyone who needs assistance. We have a particular penchant for serving populations who we term as “precarious migrants”.

www.fcjrefugeecentre.org

FCJ REFUGEE CENTRE



WALKING
WITH
UPROOTED
PEOPLE





FCJ Refugee Centre

Walking With Uprooted People

Quienes somos

- Somos una organización sin ánimo de lucro que atiende a refugiados y otras personas en situación de riesgo debido a su estatus migratorio. Recibimos a cualquier persona que este en búsqueda de consejo, apoyo o soporte concerniente a estos temas.
- Abordamos los problemas sistémicos a los que se enfrentan en Canadá los solicitantes de asilo recién llegados y las personas con estatus migratorio precario, como la falta de recursos, la marginación y la discriminación.
- El Centro de Refugiados FCJ es único en su capacidad para atender a cualquier persona que necesite ayuda. Tenemos especial predilección por atender a las poblaciones que denominamos "migrantes precarios".

www.fcjrefugeecentre.org

FCJ REFUGEE CENTRE



WALKING
WITH
UPROOTED
PEOPLE



Service and Resources



SETTLEMENT & INTEGRATION

- Shelter for women & children
- Refugee Housing Hub
- Women's services
- Food distribution
- English Classes
- Clinic
- Youth
- Access to Education

IMMIGRATION SUPPORT

- Refugee process
- Immigration orientation
- PRRA (risk assessment)
- Refugee appeal
- H&C (Humanitarian & Compassionate App.)
- Sponsorship
- Work permit
- Etc.

ANTI-HUMAN TRAFFICKING

- Migrants Workers Mobile Clinic
- Direct services to trafficked persons
- Migrant Women's Counter Trafficking Alliance
- Youth Alliance Against HT

PUBLIC EDUCATION & NETWORKING

- Webinars & training sessions
- Borderless Voices podcast
- YouTube channel
- Resources
- Country research
- Newsletter & annual reports

FCJ REFUGEE CENTRE

☎ 416-469-9754
 📞 437-217-3786
 ✉ info@fcjrefugeecentre.org
 🌐 fcjrefugeecentre.org
 📘 @FCJRefugeeCentre
 📷 @fcjrefugeecentre
 🐦 @RefugeeCentre
 📺 FCJ Refugee Centre

WWW.FCJREFUGEECENTRE.ORG

Servicios y recursos



SETTLEMENT & INTEGRATION

- Shelter for women & children
- Refugee Housing Hub
- Women's services
- Food distribution
- English Classes
- Clinic
- Youth
- Access to Education

IMMIGRATION SUPPORT

- Refugee process
- Immigration orientation
- PRRA (risk assessment)
- Refugee appeal
- H&C (Humanitarian & Compassionate App.)
- Sponsorship
- Work permit
- Etc.

ANTI-HUMAN TRAFFICKING

- Migrants Workers Mobile Clinic
- Direct services to trafficked persons
- Migrant Women's Counter Trafficking Alliance
- Youth Alliance Against HT

PUBLIC EDUCATION & NETWORKING

- Webinars & training sessions
- Borderless Voices podcast
- YouTube channel
- Resources
- Country research
- Newsletter & annual reports

FCJ REFUGEE CENTRE

☎ 416-469-9754
 📞 437-217-3786
 ✉ info@fcjrefugeecentre.org
 🌐 fcjrefugeecentre.org
 📘 @FCJRefugeeCentre
 📷 @fcjrefugeecentre
 🐦 @RefugeeCentre
 📺 FCJ Refugee Centre

WWW.FCJREFUGEECENTRE.ORG



Workshop Objectives

- Understand your labour rights in Canada
- Understand who is vulnerable to exploitation and trafficking
- Recognize the signs of exploitation
- Learn how to protect yourself if you are in an abusive or exploitative situation
- Analyze available and potential immigration remedies for victims of exploitation



Objetivos del taller

- Conozca sus derechos laborales en Canadá
- Comprender quién es vulnerable a la explotación y la trata de personas
- Reconocer los signos de explotación
- Aprender a protegerse si se encuentra en una situación de abuso o explotación
- Analizar los recursos de inmigración disponibles y potenciales para las víctimas de explotación

OUR WORK IN COUNTER HUMAN TRAFFICKING

- Founded the Toronto Counter Human Trafficking Network (TCHTN)
- Member of the Canadian Council for Refugees' Steering Committee Against Human Trafficking
- Youth Alliance Against HT
- Migrant Women's Counter HT Alliance
- Migrant Workers Mobile Program



NUESTRO TRABAJO EN LA LUCHA CONTRA LA TRATA DE PERSONAS

- Fundó la Toronto Counter Human Trafficking Network (TCHTN)
- Miembro del Comité Directivo del Consejo Canadiense para los Refugiados contra la Trata de Personas
- Alianza Juvenil contra la Trata de Personas
- Alianza de Mujeres Migrantes contra la Trata de Personas
- Programa Móvil de Trabajadores Migrantes



Anti-Human Trafficking & Migrant Mobile Program

- We raise awareness about labor exploitation and human trafficking.
- We work directly with clients to provide comprehensive case management support.
- We work in collaboration with other organizations
- Prevention of labor exploitation
- Presentations on workers' rights and immigration processes
- Responding to the lack of services, settlement or legal support available to migrant workers who are exploited or at risk



Programa Móvil contra la Trata de Personas y Migrantes

- Sensibilizamos sobre la explotación laboral y la trata de personas.
- Trabajamos directamente con los clientes para proporcionarles apoyo integral en la gestión de sus casos.
- Trabajamos en colaboración con otras organizaciones.
- Prevención de la explotación laboral.
- Presentaciones sobre los derechos de los trabajadores y los procesos de inmigración.
- Respuesta a la falta de servicios, asentamiento o apoyo jurídico a disposición de los trabajadores inmigrantes explotados o en situación de riesgo



Your Rights as a Worker

All workers in Ontario, regardless of their immigration status, have rights under the Ontario Employment Standards Act (ESA), and those rights must be respected.

- You have rights as a worker even in the following circumstances...

You are not a Canadian citizen, a permanent resident or a holder of a work permit

You work in your home or someone else's home

You just started the job

Your job is full-time, part-time or temporary

You must work in different places at different times to do the job



Sus derechos como trabajador

Todos los trabajadores de Ontario, independientemente de su estatus migratorio, tienen derechos en virtud de la Ley de Normas Laborales de Ontario (ESA), y esos derechos deben respetarse.

- Tienes derechos como trabajador incluso en las siguientes circunstancias...

No es ciudadano canadiense, residente permanente o titular de un permiso de trabajo

Trabaja en casa o en la de otra persona

Acaba de empezar el trabajo

Su trabajo es de tiempo completo, parcial o temporal

Debe trabajar en distintos lugares y a distintas horas para realizar el trabajo



ONTARIO EMPLOYMENT STANDARDS ACT, 2000

This law covers standards for places of employment - this covers ALL workers regardless of status however, there are exceptions depending on certain occupations.

1. HOURS OF WORK

In most jobs regular hours of work are 8 hours a day, but cannot exceed 13 hours. The regular work week cannot be more than 48 hours.

You have the right to refuse, unless you have already agreed in writing to work longer hours - if you agreed to longer hours you have the right to cancel this agreement and this can be enforced in 2 weeks

Rules of work may not apply if you agreed in writing to different rules

2. MINIMUM WAGE

Minimum wage (in most cases) is currently \$16.55 in Ontario.

3. REST PERIODS & BREAKS

Every week, you are entitled to 24 consecutive hours off and every 2 weeks, you are entitled to 48 continuous hours off.

Your time off can be any day of the week; it does not have to be on a weekend, although this is common.

You must receive a 30-minute unpaid meal break if you work a shift of more than 5 hours. If you agree to it, you get two 15-minute breaks instead of one 30 minute meal break.



LEY DE NORMAS DE EMPLEO DE ONTARIO, 2000

Esta ley regula las normas aplicables a los lugares de trabajo: cubre a **TODOS** los trabajadores, independientemente de su estatus; sin embargo, existen excepciones en función de determinadas ocupaciones.

1. HORAS DE TRABAJO

En la mayoría de los empleos, el horario ordinario es de 8 horas diarias, pero no puede superar las 13 horas. La semana laboral no puede superar las 48 horas.

Tienes derecho a negarte, a menos que hayas aceptado por escrito trabajar más horas. Si has aceptado trabajar más horas, tienes derecho a rescindir el contrato, lo que puede hacerse efectivo en un plazo de dos semanas.

Las normas de trabajo pueden no aplicarse si has acordado por escrito normas diferentes.

2. SALARIO MÍNIMO

El salario mínimo (en la mayoría de los casos) es actualmente de 16,55 dólares en Ontario.

3. PERIODOS DE DESCANSO Y PAUSAS

Cada semana tiene derecho a 24 horas libres consecutivas y cada dos semanas, a 48 horas libres continuas.

El tiempo libre puede ser cualquier día de la semana; no tiene por qué ser en fin de semana, aunque es lo habitual.

Debes hacer una pausa de 30 minutos para comer, no remunerada, si trabajas en un turno de más de 5 horas. Si estás de acuerdo, tienes dos pausas de 15 minutos en lugar de una de 30.

ONTARIO EMPLOYMENT STANDARDS ACT, 2000

4. VACATION

After you have worked for the same employer for 1 year, you are eligible for a paid vacation period of 2 weeks. If you are entitled to more vacation days, this will be indicated in your contract.

All workers are entitled to 4% vacation pay in addition to regular wages.

This money can be paid: A) in a lump sum before the worker takes vacation or B) each pay period or C) at a time agreed to by the worker - it depends on their contract.

For public holidays, you must have the day off or if you are working on that day, you must be paid more; generally, you are paid triple your regular pay. There are 9 public holidays in Ontario.

5. PROOF OF PAY/ PAY STUB

On or before your payday, your employer must give you a statement of your wages. This is often called a pay stub.

Pay stub must include:

- your rate of pay, how much you make in an hour
- pay period covered
- your wages for that period, before and after any deductions, and
- amount and reason for any deductions

6. ILLNESS/EMERGENCIES

ESA calls time off for illness and other personal emergencies "personal emergency leave" - you can take up to 3 days off each year as personal emergency leave. This can be because of your needs or the needs of a family member. Family member includes a common-law or same-sex partner

LEY DE NORMAS DE EMPLEO DE ONTARIO, 2000

4. VACACIONES

Después de haber trabajado para la misma empresa durante 1 año, tiene derecho a un periodo de vacaciones pagadas de 2 semanas. Si tiene derecho a más días de vacaciones, se indicará en su contrato.

Todos los trabajadores tienen derecho a un 4% de paga de vacaciones, además del salario ordinario.

Este dinero puede abonarse A) en un pago único antes de que el trabajador tome vacaciones o B) cada periodo de pago o C) en un momento acordado por el trabajador - depende de su contrato.

Para los días festivos, debe tener el día libre o, si trabaja ese día, debe cobrar más; por lo general, se le paga el triple de su salario habitual. En Ontario hay 9 días festivos.

5. JUSTIFICANTE DE SUELDO/TALÓN DE PAGO

El día de pago o antes, su empresa debe entregarle un extracto de su salario. Suele denominarse talón de pago.

El talón de pago debe incluir:

- su salario, es decir, cuánto gana por hora
- el periodo de pago cubierto
- su salario durante ese periodo, antes y después de cualquier deducción, y
- el importe y el motivo de las deducciones

6. ENFERMEDAD/EMERGENCIAS

ESA denomina "permiso por emergencia personal" al tiempo libre por enfermedad y otras emergencias personales: puede tomarse hasta 3 días libres al año como permiso por emergencia personal. Puede ser por sus necesidades o por las de un familiar. Por familiar se entiende la pareja de hecho o del mismo sexo.

YOUR RIGHTS AS A TEMPORARY FOREIGN WORKER

In Canada, the rights of all workers—including temporary foreign workers—are protected by law. If you are a temporary foreign worker, you have the same rights and protections as Canadians and permanent residents.

Your employer must:

- Give you a signed copy of your employment contract
- Pay you for your work as stated in your employment agreement
- Give you information about your rights

Your employer must:

- get and pay for private health insurance that covers your emergency medical care until you're eligible for OHIP
- Make reasonable efforts to provide you with an abuse-free workplace

Your employer cannot:

- force you to work if you're sick or injured
- Force you to perform unsafe work or work you are not authorized to do
- Punish you for reporting any issues or concerns
- Take your passport away

Your employer cannot:

- threaten you (with deportation or violence)
- Make you pay for recruitment-related fees
- Pressure you to work overtime if not stipulated in your contract
- Take your work permit away

SUS DERECHOS COMO TRABAJADOR EXTRANJERO TEMPORAL

En Canadá, la ley protege los derechos de todos los trabajadores, incluidos los trabajadores temporales extranjeros. Si es un trabajador extranjero temporal, tiene los mismos derechos y protecciones que los canadienses y los residentes permanentes.

Su empleador debe :

- Entregarle una copia firmada de su contrato de trabajo
- Pagarle por su trabajo según lo establecido en el contrato de trabajo
- Informarle sobre sus derechos

Su empleador debe:

- obtener y pagar un seguro médico privado que cubra su atención médica de urgencia hasta que pueda acogerse al OHIP
- hacer esfuerzos razonables para ofrecerle un lugar de trabajo libre de malos tratos

Su empleador no puede :

- Obligarle a trabajar si está enfermo o lesionado
- Obligarle a realizar trabajos inseguros o para los que no está autorizado.
- Castigarle por denunciar cualquier problema o preocupación
- Retenerle el pasaporte

Su empleador no puede :

- amenazarle (con la deportación o la violencia)
- Obligarle a pagar tasas relacionadas con la contratación
- Presionarle para que haga horas extraordinarias si no están estipuladas en su contrato
- Quitarle el permiso de trabajo

Housing Rights

(SAWP & Low-Wage Agri-Food Stream)

Low-Wage Agricultural Stream

Your employer must provide you with housing or make sure that you can find suitable housing.

The amount deducted for housing costs must be stated in your contract and must be a price similar to the cost of other comparable housing in the area. Generally, your employer can deduct \$30 a week from your wages for accommodation. If your position is considered high-skilled and you are provided with accommodation off the farm, up to 30% of your monthly earnings could be deducted for housing costs.

Your housing may be private or shared. It is common to share housing with your co-workers. In this case, you may have to share a bathroom and kitchen with others.

If you have a problem with your housing and your employer is not responding to it, you can contact a community agency, worker advocacy organization or community legal clinic. We can put you in touch with the appropriate agency that can help you.

Season Agricultural Worker Program

Your employer must provide you with adequate housing at no cost to you.

Your accommodation should be safe, clean, weatherproof, have sufficient lighting and ventilation, and access to hot and cold water. You should either have access to a washing machine and dryer or your employer should take you to a laundromat at least once a week.

It is common to share your accommodation with other farm workers. This means that many people could be sleeping in the same building and you may have to share a bathroom and/or a kitchen with your colleagues.

All pay deductions should be listed in your employment contract.

Derecho a la vivienda

(SAWP & Low-Wage Agri-Food Stream)

Corriente agrícola de bajos salarios

Su empleador debe proporcionarle una vivienda o asegurarse de que puede encontrar una vivienda adecuada.

La cantidad deducida para gastos de alojamiento debe figurar en su contrato y debe ser un precio similar al costo de otras viviendas comparables en la zona. Por lo general, su empresa puede deducirle 30 \$ semanales de su salario en concepto de alojamiento. Si su puesto se considera de alta cualificación y se le proporciona alojamiento fuera de la explotación, podría deducirse hasta el 30% de su salario mensual en concepto de gastos de alojamiento.

El alojamiento puede ser privado o compartido. Es habitual compartir vivienda con los compañeros de trabajo. En este caso, es posible que tenga que compartir el baño y la cocina con otras personas.

Si tiene un problema con su vivienda y su empleador no responde, puede ponerse en contacto con una agencia comunitaria, una organización de defensa de los trabajadores o una clínica jurídica comunitaria. Podemos ponerle en contacto con la agencia adecuada que pueda ayudarle.

Programa de Trabajadores Agrícolas Temporeros

Su empleador debe proporcionarle un alojamiento adecuado sin costo alguno para usted.

Su alojamiento debe ser seguro, limpio, resistente a la intemperie, tener iluminación y ventilación suficientes y acceso a agua caliente y fría. Debe tener acceso a lavadora y secadora o su empleador debe llevarle a una lavandería al menos una vez a la semana.

Es habitual compartir el alojamiento con otros trabajadores agrícolas. Esto significa que puede haber mucha gente durmiendo en el mismo edificio o que tenga que compartir el baño y/o la cocina con sus compañeros.

Todas las retenciones salariales deben figurar en el contrato de trabajo.



Discrimination in the Workplace

The Ontario Human Rights Code states that employers cannot treat you unfairly or discriminate against you because of your:

- Age
- Ancestry, colour, race
- Citizenship
- Ethnic origin
- Place of origin
- Creed
- Disability
- Family status
- Marital status (including single status)
- Gender identity, gender expression
- Receipt of public assistance (in housing only)
- Record of offences (in employment only)
- Sex (including pregnancy and breastfeeding)
- Sexual orientation

These are known as
PROTECTED GROUNDS



Discriminación en el lugar de trabajo

El Código de Derechos Humanos de Ontario establece que los empresarios no pueden tratarle injustamente ni discriminarle por su condición de:

- Edad
- Ascendencia, color, raza
- Ciudadanía
- Origen étnico
- Lugar de origen
- Credo
- Discapacidad
- Situación familiar
- Estado civil (incluida la soltería)
- Identidad de género, expresión de género
- Percepción de ayudas públicas (sólo en vivienda)
- Antecedentes penales (sólo en el empleo)
- Sexo (incluidos embarazo y lactancia)
- Orientación sexual

Se denominan
MOTIVOS PROTEGIDOS



Health & Safety at Work

You have 3 rights under *The Occupation Health & Safety Act*:

1. The right **to know** about any possible danger or risk to your health and safety, which may exist in your work and/or your workplace
2. The right **to participate** – workers can have a Health and Safety representative or a Joint Committee to represent them, who can hear concerns or complaints and support the workers
3. The right to **refuse unsafe work**:
 - if you consider the work to be a danger to your health or to the health of others
 - If you are in danger of being a victim of violence by someone else at the workplace
 - you must inform your supervisor immediately and explain your reason
 - Your employer cannot fire you, send you back to your home country, or treat you badly in any way for refusing to do dangerous work. This means the employer cannot take a reprisal against the worker for exercising their rights.

Violence and Harassment (verbal or physical) are not permitted in the workplace.



Salud y seguridad en el trabajo

La Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo le otorga 3 derechos:

1. Derecho a conocer cualquier posible peligro o riesgo para su salud y seguridad que pueda existir en su trabajo y/o lugar de trabajo.
2. El derecho a participar: los trabajadores pueden tener un representante de Salud y Seguridad o un Comité Mixto que les represente, que escuche sus preocupaciones o quejas y apoye a los trabajadores.
3. Derecho a rechazar un trabajo inseguro si considera que el trabajo supone un peligro para su salud o la de los demás. Si corre peligro de ser víctima de violencia por parte de otra persona en el lugar de trabajo- debes informar inmediatamente a tu superior y explicarle los motivos. La empresa no puede despedirte, enviarte a tu país de origen ni tratarte mal por negarte a hacer un trabajo peligroso. Esto significa que el empresario no puede tomar represalias contra el trabajador por ejercer sus derechos. La violencia y el acoso (verbal o físico) no están permitidos en el lugar de trabajo.

Injury or Illness at Work

- If you get injured or fall sick at work:
 - 1. Report this immediately to your supervisor
 - 2. Receive medical treatment or an opinion from a doctor immediately
 - 3. You may be eligible to receive benefits from WSIB (Workplace Safety Insurance Board):
 - -you must file a report about your injury/illness with WSIB
 - -you must inform the doctor your injury took place at work, and the doctor must complete a form to send to WSIB as part of your WSIB report
- You can find the forms on the website of WSIB: <https://www.wsib.ca/en>
- Or call them at: 1-800-387-0750

Lesiones o enfermedades laborales

Si se lesiona o enferma en el trabajo:

1. Comuníquese inmediatamente a su supervisor
2. Reciba tratamiento médico o la opinión de un médico inmediatamente
3. Puede tener derecho a recibir prestaciones del WSIB (Workplace Safety Insurance Board):
 - debe presentar un informe sobre su lesión/enfermedad ante el WSIB
 - debe informar al médico de que la lesión se produjo en el trabajo y el médico debe llenar un formulario que enviará a la WSIB como parte del informe de la WSIB.

Puede encontrar los formularios en la página web de WSIB: <https://www.wsib.ca/en> O llamar al 1-800-387-0750

Termination of Employment

If your employer fires you (without cause) then they should provide you with *reasonable* notice.

If you have worked 3 months in a row or more, your employer must provide you with:

Prior written notice, or

- A payment, in lieu of notice, or
- A combination of both.

*These rules do not apply if your employer fires you because he or she claims "just cause" (blames you for misconduct).

Cese de la relación laboral

Si su empleador le despide (sin causa justificada), debe darle un preaviso razonable.

Si ha trabajado 3 meses seguidos o más, su empresario debe proporcionarle:

Un preaviso por escrito, o

una indemnización en lugar del preaviso, o

Una combinación de ambas.

*Estas normas no se aplican si tu empleado le despide alegando "causa justa" (le culpa de mala conducta).



Labour Exploitation

It can happen in any industry like:

- Industry and Factories
- Agriculture
- Sex work
- Domestic work
- Hotels, restaurants, etc.
- Beauty industry
- Construction industry

Some common indicators:

- Not free to come and go as they please
- May find the work differs from what originally promised by employers
- Unpaid, paid very little or only paid through tips
- Works excessively long hours, unusual hours, and hardly receives breaks.
- Not given health or safety training and/or protections
- In poor or substandard housing
- Has few or no personal possessions
- No control of their own money
- No control of their own personal identification documents
- Seldom or never given the opportunity to speak for themselves.
- Not able to negotiate their own working conditions



Explotación laboral

Puede ocurrir en cualquier industria como:

- Industria y fábricas
- Agricultura
- Trabajo sexual
- Trabajo doméstico
- Hoteles, restaurantes, etc.
- Industria de la belleza
- Construcción

Algunos indicadores comunes :

- No son libres de ir y venir a su antojo
- Pueden encontrar que el trabajo difiere de lo prometido originalmente por los empleadores
- No se les paga, se les paga muy poco o sólo se les paga a través de propinas
- Trabaja jornadas excesivamente largas, horarios inusuales y apenas recibe descansos.
- No reciben formación y/o protecciones en materia de salud o seguridad
- En viviendas pobres o deficientes
- Tiene pocas o ninguna posesión personal
- No controla su propio dinero
- No controlan sus propios documentos de identificación personal
- Rara vez o nunca se les da la oportunidad de hablar por sí mismos.
- No puede negociar sus propias condiciones de trabajo

The UN Palermo Protocol Definition of Human Trafficking

"...as the recruitment, transportation, transfer, harbouring or receipt of persons, by means of the threat or use of force or other forms of coercion, of abduction, of fraud, of deception, of the abuse of power or of a position of vulnerability or of the giving or receiving of payments or benefits to achieve the consent of a person having control over another person, for the purpose of exploitation"

Definición de trata de seres humanos del Protocolo de Palermo de la ONU

"...como la **captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción** de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras **formas** de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, **con fines de explotación**".



ACT

- What is done?

MEANS

- How is it done?

PURPOSE

- Why is it done?

Breaking it Down



EL ACTO

- Qué se hace?

LOS MEDIOS

- Cómo se hace?

EL
PROPÓSITO

- Por qué se hace?

Desglose



ACT

- Recruitment
- Transportation
- Transfer
- Harboursing
- Receipt

MEANS

- Threat
- Coercion
- Fraud
- Deception
- Abusing position of power

PURPOSE

- Forced Labour
- Sexual Exploitation
- Forced Marriage
- Domestic Servitude
- Removal of Organs



EL ACTO

- Contratación
- Transporte
- Traslado
- Acogida
- Recepción

LOS MEDIOS

- Amenaza
- Coacción
- Fraude
- Engaño
- Abuso de poder

EL PROPÓSITO

- Trabajo forzoso
- Explotación sexual
- Matrimonio forzado
- Servidumbre doméstica
- Extracción de órganos



Domestic vs International Trafficking

- **Domestic Trafficking:** When the entirety of the trafficking (including recruitment) occurs within one country's borders and no international boundary is crossed.
- **International Trafficking:** When the crime of trafficking sees an international boundary crossed
 - When a trafficker transports a citizen of one country into another country for the purpose of exploitation



Tráfico nacional frente a tráfico internacional

- **Trata doméstica** : Cuando la totalidad de la trata (incluida la captación) se produce dentro de las fronteras de un país y no se cruza ninguna frontera internacional.
- **Tráfico internacional** : Cuando el delito de trata ve cruzada una frontera internacional
 - Cuando un traficante transporta a un ciudadano de un país a otro con fines de explotación



Challenges & Factors of Vulnerability

- Limited Understanding of Rights
- Limited Access to Rights, Supports and Services
- Reluctance to Seek Support Due to Fear
- Language Barriers
- Restrictions on Work
- Lack of Work Permits
- Employer Specific Work Permits = Limited Freedom to Change Employers
- Limited Tools to Report Abuse
- May Depend on Trafficker/Abuser/Employer
- May not Recognize Situation as Exploitative or Identify as a Victim or Survivor



Retos y factores de vulnerabilidad

- Conocimiento limitado de los derechos
- Acceso limitado a derechos, ayudas y servicios
- Reticencia a buscar ayuda por miedo
- Barreras lingüísticas
- Restricciones laborales
- Falta de permisos de trabajo
- Permisos de trabajo específicos para cada empleador = Libertad limitada para cambiar de empleador
- Herramientas limitadas para denunciar los abusos
- Pueden depender del tratante/abusador/empleador
- Puede no reconocer la situación como de explotación o no identificarse como víctima o superviviente.

It Happens Here: Labour Exploitation Among Migrant Workers During the Pandemic Findings

1. Migrant workers have a limited understanding of their rights
2. Many migrant workers are not aware that labour trafficking occurs in Canada
3. Migrant workers are frustrated by policies that make it difficult to acquire permanent residency status
4. Migrant workers' primary concern is family separation, followed by low wages, employer discrimination and safety training
5. Many migrant workers had access to COVID-19 vaccines during the pandemic, but employers jeopardized workers' safety by failing to implement other public health measures.

Sucede aquí: La explotación laboral de los trabajadores migrantes durante la pandemia Hallazgos

1. Los trabajadores migrantes tienen un conocimiento limitado de sus derechos
2. Muchos trabajadores migrantes no saben que en Canadá existe la trata de personas.
3. Los trabajadores migrantes se sienten frustrados por las políticas que dificultan la obtención de la residencia permanente.
4. La principal preocupación de los trabajadores migrantes es la separación familiar, seguida de los bajos salarios, la discriminación del empleador y la formación en materia de seguridad.
5. Muchos trabajadores migrantes tuvieron acceso a las vacunas COVID-19 durante la pandemia, pero los empleadores pusieron en peligro la seguridad de los trabajadores al no aplicar otras medidas de salud pública.



FCJ Refugee Centre

Walking With Uprooted People

Labour Trafficking & Exploitation Trends





FCJ Refugee Centre

Walking With Uprooted People

Tendencias de la trata y explotación de mano de obra



Common Exploitative Practices: Temporary Foreign Worker Program

- **Physical Abuse:**
 - Forcing workers to perform unsafe work or work while sick
 - Providing unsafe, overcrowded and unsanitary housing/bunk houses
 - Force workers to either handle or be exposed to harsh chemicals without protection
 - Extremely long hours with very few breaks
- **Financial Abuse**
 - Paying by piece instead of by hour as stipulated in contract
 - Making illegal or unfair deductions
 - "Jamaican Liasion" services
 - Advance payments
- **Psychological Abuse**
 - Threaten workers with deportation or loss of job
 - Racial discrimination
 - Extremely hostile work environments; criticism, disrespect, verbal abuse
 - Treating workers as property; lending workers, setting unrealistic production goals
- **Other Abuses**
 - Providing contracts/documents in only English or providing new contract to sign upon arrival that differs than original
 - Providing very little amount of free time
 - Offering no assistance to access doctors or grocery stores (or other essential services)
 - Sexual harassment and abuse by colleagues or supervisors

Prácticas de explotación habituales: Programa de trabajadores temporales extranjeros

- **Maltrato físico :**
 - Obligar a los trabajadores a realizar trabajos inseguros o a trabajar estando enfermos
 - Proporcionar viviendas/casetas inseguras, hacinadas e insalubres
 - Obligar a los trabajadores a manipular o exponerse a productos químicos agresivos sin protección
 - Jornadas laborales extremadamente largas con muy pocos descansos
- **Abuso financiero:**
 - Pago por pieza en lugar de por hora, como se estipula en el contrato
 - Realizar deducciones ilegales o injustas
 - Servicios “Jamaican Liasion”
 - Anticipos
- **Abuso psicológico**
 - Amenazar a los trabajadores con la deportación o la pérdida del empleo
 - Discriminación racial
 - Entornos de trabajo extremadamente hostiles; críticas, faltas de respeto, abusos verbales
 - Tratar a los trabajadores como propiedad; prestar a los trabajadores, establecer objetivos de producción poco realistas
- **Otros abusos**
 - Proporcionar contratos/documentos sólo en inglés o proporcionar un nuevo contrato para firmar a la llegada que difiere del original.
 - Proporcionar muy poco tiempo libre
 - No ofrecer asistencia para acceder a médicos o tiendas de comestibles (u otros servicios esenciales)
 - Acoso y abuso sexual por parte de compañeros o supervisores



Labour Trafficking: Recruitment

- May happen in country of origin or in Canada; often through Facebook, third party agencies, or recruiters
- Victim may pay large fees for recruitment and/or "complete package"
- Coercive and deceptive practices;
 - promises of new life in Canada
 - Work permits/documents
 - Family reunification
 - Good pay and housing
 - Education



Trata de personas: Contratación

- Puede ocurrir en el país de origen o en Canadá; a menudo a través de Facebook, terceras agencias o reclutadores.
- La víctima puede pagar grandes cantidades por la captación o por el "paquete completo".
- Prácticas coercitivas y engañosas;
 - Promesas de una nueva vida en Canadá
 - Permisos de trabajo/documentos
 - Reagrupación familiar
 - Buen sueldo y vivienda
 - Educación



Labour Trafficking: Control

- Once entering Canada, may be instructed to make a refugee claim and delete all messages regarding recruitment
- Often placed in overcrowded/unsanitary housing and charged monthly rent
- Passports may be confiscated as "insurance"
- Debt bondage to employer or recruiter
- Fear tactics to make victim feel afraid of trafficker or authorities
- Direct or indirect threats made to victim to fear leaving or seeking support; often related to cartel or "connections" in country of origin
- Confined to remote areas with limited access to services, information, and/or unable to move around freely



Trata de personas: Control

- Una vez que entran en Canadá, pueden recibir instrucciones de presentar una solicitud de refugio y borrar todos los mensajes relativos al reclutamiento
- A menudo se les aloja en viviendas superpobladas o insalubres y se les cobra un alquiler mensual.
- Los pasaportes pueden ser confiscados como "seguro".
- Servidumbre por deudas con el empleador o el reclutador
- Tácticas de miedo para que la víctima tenga miedo del traficante o de las autoridades
- Amenazas directas o indirectas a la víctima para que tema marcharse o buscar ayuda; a menudo relacionadas con el cártel o las "conexiones" en el país de origen
- Confinamiento en zonas remotas con acceso limitado a servicios o información, o imposibilidad de moverse libremente.



Labour Trafficking: Forced Labour

- Working in agriculture, hospitality, cleaning, landscaping or service work
- May intersect with sex trafficking or sex work
- Not paid directly by employer; often not paid at all
- Victim does not feel they have a choice to leave- they depend on the income, they may be scared, and they don't know where to turn



Trata de personas: Trabajos forzados

- Trabajo en agricultura, hostelería, limpieza, jardinería o servicios
- Puede coincidir con el tráfico sexual o el trabajo sexual
- El empleador no les paga directamente; a menudo no les paga nada.
- La víctima no siente que tiene la opción de abandonar el trabajo: depende de los ingresos, puede tener miedo y no sabe a quién recurrir.

Case Example: Labour Trafficking

- Recruited from Mexico, through travel agency offering good pay, housing and work permits in Canada
- Trafficker had connections in Mexico with these agencies
- Victims paid high fees to come to Canada and secure their jobs
- Once arriving, they were told they needed to pay to be picked up from the airport, for their first and last month's rent, and needed to hand in their passports as insurance
- They were taken to housing where they shared rooms and air mattresses with other workers (some not having any mattress at all) and were told they could not cook in the home; the must pay for groceries and one worker will be assigned to cook
- Trafficker placed them in different service type jobs, paying them after making many deductions for the reasons above- leaving them with only a few hundred dollars a month
- Trafficker bragged about her wealth, her influence and her connections back home saying nobody could cross her- instilling fear in the workers
- Workers were afraid to leave their housing, as they were told they would be caught by CBSA and deported if anyone caught on
- Trafficker was verbally abusive, controlling, and aggressive especially when intoxicated



Ejemplo de un caso: Trata de trabajadores

- Reclutado en México, a través de una agencia de viajes que ofrecía buena paga, vivienda y permisos de trabajo en Canadá
- El traficante tenía contactos en México con estas agencias
- Las víctimas pagaban elevados honorarios para venir a Canadá y asegurarse el trabajo.
- A su llegada, les decían que tenían que pagar para que les recogieran en el aeropuerto, el primer y el último mes de alquiler, y que tenían que entregar sus pasaportes como seguro.
- Les llevaron a un alojamiento donde compartieron habitaciones y colchones inflables con otros trabajadores (algunos no tenían colchón alguno) y les dijeron que no podían cocinar en la casa; debían pagar los alimentos y se les asignaría un trabajador para cocinar.
- La traficante los colocó en diferentes trabajos de tipo servicios, pagándoles después de hacerles muchas deducciones por las razones anteriores, dejándoles con sólo unos pocos cientos de dólares al mes.
- La traficante alardeaba de su riqueza, su influencia y sus contactos en su país, diciendo que nadie podía traicionarla, lo que infundía miedo a los trabajadores.
- Los trabajadores tenían miedo de salir de su vivienda, ya que se les dijo que serían capturados por la CBSA y deportados si alguien los descubría.
- La traficante era verbalmente abusiva, controladora y agresiva, especialmente cuando estaba ebria.



FCJ Refugee Centre

Walking With Uprooted People

What can you do if you are being abused or exploited?



FCJ Refugee Centre

Walking With Uprooted People

¿Qué puedes hacer si te maltratan o explotan?



Open Work Permit for Vulnerable Workers

For workers who work on a Closed Permit, if they face labor abuse at their workplace, there is this immigration remedy. It is called Open Work Permit for Vulnerable Workers, and it is a temporary open permit. It allows you to keep your worker status and be able to work, and have time to search for and find a new employer with LMIA to obtain another Closed Permit.

IRCC considers the following to be labor abuse:

- physical abuse : may include unsafe or unhealthy accommodations or forcing you to work in unsafe conditions.
- sexual abuse - any situation in which force or threats are used to obtain participation in unwanted sexual activity, as well as coercing a person to engage in sexual activity against their will
- psychological abuse : insults, threats, intimidation, humiliation, disrespecting or criticizing a worker, attempting to control or dominate a worker
- financial abuse : not paying wages owed, charging fees to a worker for work that does not exist, wage theft.

Abuses must be proven on your application, so keep your own records of everything that happened. Make a note of what happened with dates and names of those involved, your pay stubs, copy of your contract, written communication with your employer, all the evidence you can gather to strengthen your claim.



Permiso de trabajo abierto para trabajadores vulnerables

Para los trabajadores que trabajan con un Permiso Cerrado, si se enfrentan a abusos laborales en su lugar de trabajo, existe este remedio de inmigración. Se llama Permiso de Trabajo Abierto para Trabajadores Vulnerables, y es un permiso abierto temporal. Te permite mantener tu estatus de trabajador y poder trabajar, y tener tiempo para buscar y encontrar un nuevo empleador con LMIA para obtener otro Permiso Cerrado.

El IRCC considera abuso laboral:

- maltrato físico : puede incluir alojamientos inseguros o insalubres u obligar a trabajar en condiciones inseguras.
- abuso sexual : cualquier situación en la que se utilice la fuerza o amenazas para obtener la participación en una actividad sexual no deseada, así como coaccionar a una persona para que participe en una actividad sexual contra su voluntad
- maltrato psicológico : insultos, amenazas, intimidación, humillación, faltar al respeto o criticar a un trabajador, intentar controlar o dominar a un trabajador
- abuso financiero : no pagar los salarios debidos, cobrar honorarios a un trabajador por un trabajo que no existe, robo de salarios.

Los abusos deben probarse en tu solicitud, así que lleva tu propio registro de todo lo ocurrido. Anota lo sucedido con fechas y nombres de los implicados, tus recibos de sueldo, copia de tu contrato, comunicación escrita con tu empleador, todas las pruebas que puedas reunir para reforzar tu demanda.



OWP-VW

- Duration: This permit is normally issued for 12 months, and cannot be renewed. It is a temporary solution.
- It is not a travel document, so it does not allow you to leave the country and return. It authorizes you to work here.
- Application Deadline: You must apply before the expiration of your current Closed Permit, you cannot apply if your permit has already expired.
- IRCC may want to interview you before making a decision.
- The application is free of charge.
- Spouse or Dependents may be eligible
- FCJ or another support organization can assist you with the preparation and processing of your application.
- It authorizes you to work for any employer (LMIA is not required) and you are free to change your employer/job as long as your open permit is valid.
- It requires a detailed narrative and most importantly evidence

OWP-VW

- Duración: Este permiso se expide normalmente por 12 meses y no puede renovarse. Es una solución temporal.
- No es un documento de viaje, por lo que no le permite salir del país y regresar. Le autoriza a trabajar aquí.
- Plazo de solicitud: Debe solicitarlo antes de que expire su Permiso Cerrado actual, no puede solicitarlo si su permiso ya ha expirado.
- Es posible que el IRCC quiera entrevistarle antes de tomar una decisión.
- La solicitud es gratuita.
- Cónyuge o dependientes pueden ser elegibles
- FCJ u otra organización de apoyo puede ayudarle con la preparación y tramitación de su solicitud.
- Le autoriza a trabajar para cualquier empleador (no se requiere LMIA) y es libre de cambiar de empleador/trabajo mientras su permiso abierto sea válido.
- Requiere un relato detallado y, lo que es más importante, pruebas



Limits of Open Work Permits for Vulnerable Workers (OWPVW)

- Inconsistency in what “evidence” of abuse is accepted
- Officers not applying guidelines consistently
- Short time period (12 months)
- Available only to those with valid tied work permit
- Requires survivor to “tie” themselves to a new employer once finding work again.. Leaving them vulnerable to exploitation once again!
- Sometimes the exploitation does not meet the definition of abuse



Límites de los permisos de trabajo abiertos para trabajadores vulnerables (OWPVW)

- Incoherencia en las "pruebas" de malos tratos que se aceptan
- Los funcionarios no aplican las directrices de forma coherente
- Periodo corto (12 meses)
- Sólo está disponible para quienes tienen un permiso de trabajo vinculado válido
- Requiere que el superviviente se "vincule" a un nuevo empleador una vez que vuelve a encontrar trabajo... De este modo, vuelve a ser vulnerable a la explotación.
- A veces, la explotación no se ajusta a la definición de abuso.

TRP for Victims of Trafficking

- Started in 2006
- Available for trafficked persons who are out of status
- Individual's partner and children can receive TRP if applicable
- Other supports with a TRP:
 - Open Work Permit (WP)
 - Health coverage through the Interim Federal Health Care (IFH) Program (includes counseling)
 - May apply for study permit
- Long processing times
- Inconsistencies in acceptances & rejections
- Immigration officers do not apply guidelines consistently
- Fees for subsequent TRP are expensive
- Interview can be difficult for the survivor and not trauma informed
- Short Duration
- Victim may not be deemed “victim” of HT and may only be issued a TRP as a witness
- No right for family reunification until PR
- Very difficult pathway to permanent residence
- IRCC automatically consults with CBSA and RCMP so there are risks to the application

PRT para víctimas de la trata

- Comenzó en 2006
- Disponible para las víctimas de trata que se encuentran en situación irregular
- La pareja y los hijos de la persona pueden recibir TRP si procede
- Otras ayudas con un PRT :
 - Permiso de trabajo abierto (WP)
 - Cobertura sanitaria a través del Programa Federal de Asistencia Sanitaria Provisional (IFH) (incluye asesoramiento)
 - Puede solicitar un permiso de estudios
- Largos plazos de tramitación
- Incoherencias en las admisiones y denegaciones
- Los funcionarios de inmigración no aplican las directrices de forma coherente
- Las tasas de los PRT posteriores son caras
- La entrevista puede ser difícil para el superviviente y no se le informa sobre el trauma
- Corta duración
- La víctima puede no ser considerada "víctima" de HT y sólo se le puede expedir un TRP como testigo
- No hay derecho a la reagrupación familiar hasta la RP
- Camino muy difícil hacia la residencia permanente
- El IRCC consulta automáticamente con la CBSA y la RCMP, por lo que existen riesgos para la solicitud

Ministry of Labour Claims & Complaints

- You have the right to file a claim with the Ministry of Labour for your unpaid wages. This process is done online. If you win your claim, your employer will need to pay your owed wages.
- If your employer is breaking any labour laws, you may make a complaint to the Ministry of Labour. They can investigate the employer without a reason, and this may result in fines and compensation.



Ministerio de Trabajo Reclamaciones y quejas

- Tiene derecho a presentar una reclamación ante el Ministerio de Trabajo por sus salarios impagados. Este trámite se hace por internet. Si gana la reclamación, su empresario tendrá que pagarle los salarios que le debe.
- Si tu empresario incumple alguna ley laboral, puedes presentar una denuncia ante el Ministerio de Trabajo. Pueden investigar al empresario sin motivo, y esto puede dar lugar a multas e indemnizaciones.



FCJ Refugee Centre

Walking With Uprooted People



Additional Supports

Soportes adicionales

www.fcjrefugeecentre.org



Supports For a Survivor

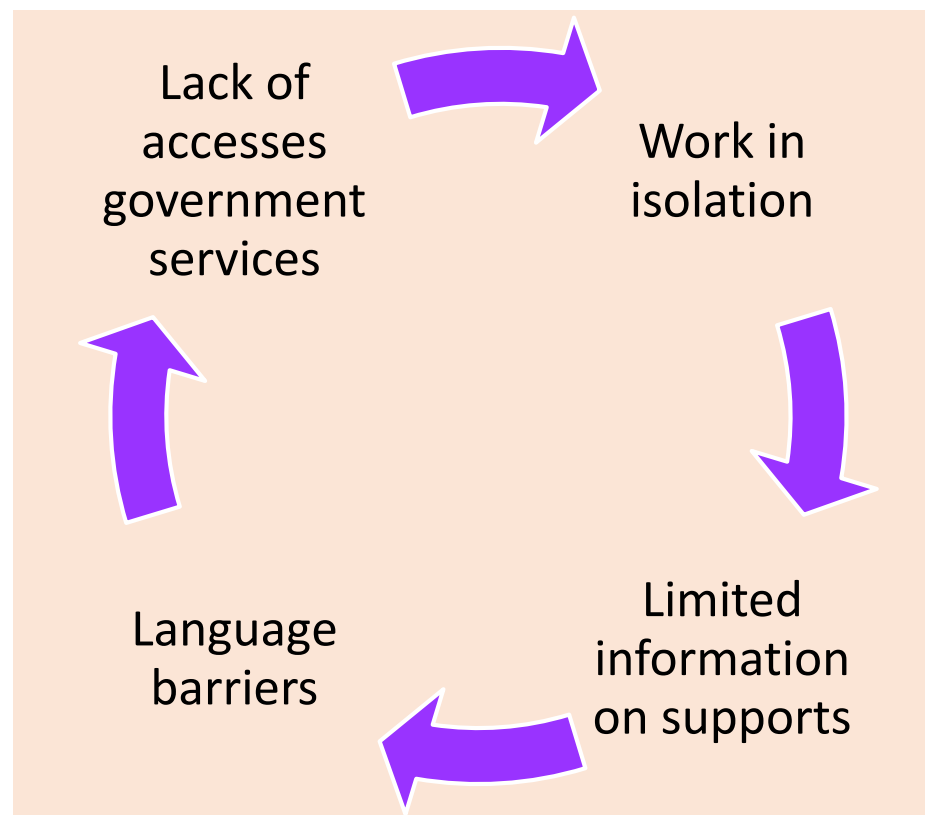


Apoyo para los Sobrevivientes



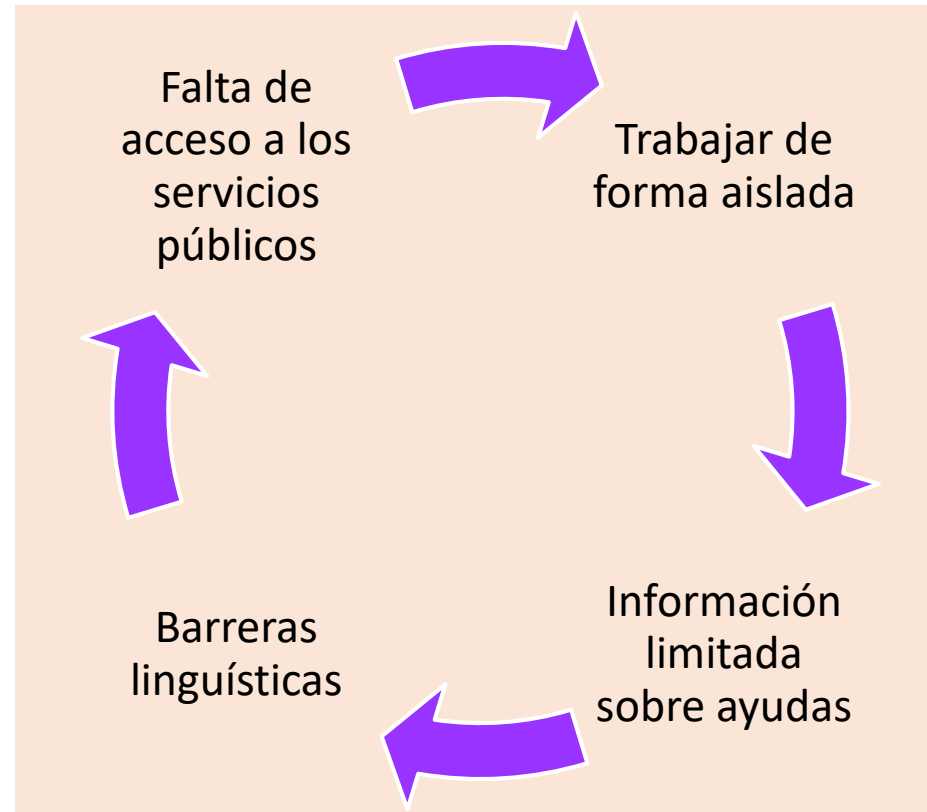


Breaking the Cycle





Romper el ciclo





Do Not:

- React verbally/physically to communicate disgust or shock
- Dispute facts or comment on motivation, just Listen!
- Expect the person to recognize their situation as exploitative or see themselves as a victim in need of rescuing.
- Assume sole responsibility for meeting the person's needs. Know additional sources of support.
- Make promises you cannot keep.



No lo haga :

- Reaccionar verbal o físicamente para comunicar disgusto o conmoción.
- Discutir los hechos o comentar la motivación, ¡sólo escuchar!
- Esperar que la persona reconozca que su situación es de explotación o que se vea a sí misma como una víctima que necesita ser rescatada.
- Asumir la responsabilidad exclusiva de satisfacer las necesidades de la persona.
- Conocer otras fuentes de apoyo. Hacer promesas que no pueda cumplir.



You Can:

- Be non-judgmental . Listen and don't make assumptions
- Check yourself. Are you tense, resistance or uncomfortable with the subject?
- Believe them
- Ask if they are safe, or what would make them safe
- Allow for choice. Don't control the conversation
- Let them know if you don't have the answer. With their permission, reach out to other supports.



Puede :

- No juzgue. Escuche y no haga suposiciones
- Compruébese a sí mismo. ¿Está tenso, se resiste o se siente incómodo con el tema?
- Créales
- Pregúnteles si se sienten seguros o qué les daría seguridad
- Permita que elijan. No controle la conversación
- Hágalles saber si no tiene la respuesta. Con su permiso, busca otros apoyos.



Advocacy Opportunities & Resources

Oportunidades de promoción y recursos

- Migrant Rights Network:
 - Status for All
- Campaign: <https://migrantrights.ca/>
- Open Work Permits Now! Campaign
- Caregiver's Action Centre
- Worker's Action Centre
- Justicia for Migrant Workers
- Youth Alliance Against Human Trafficking
- Counter Human Trafficking Women's Alliance



FCJ Refugee Centre

Walking With Uprooted People

Connect with us



416- 469 9754



437-217 3786



647-971 2153 Migrant Workers



info@fcjrefugeecentre.org



www.fcjrefugeecentre.org



fcjrefugeecentre



@FCJRefugeeCentre



@RefugeeCentre

QUESTIONS PREGUNTAS

