

Besoins et présence des travailleuses et travailleurs migrants temporaires dans les régions du Québec : quelques éléments de description

Jorge Frozzini^a, Éric Tremblay^b, Vincent Arnaud^c

DOI : <https://doi.org/10.1522/revueot.v31n2.1483>

RÉSUMÉ. En raison de la pénurie de main-d'œuvre, les employeurs et les associations d'employeurs cherchent à recruter un plus grand nombre de travailleuses et travailleurs migrants temporaires (TMT) dans différents secteurs d'activité au Québec. Cette demande destinée à pourvoir de nombreux emplois n'est pas nouvelle. Toutefois, les divers programmes, les besoins exprimés par les employeurs et les enjeux vécus par les TMT demeurent largement méconnus du grand public. Cette contribution propose une présentation du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) et de ses divers volets, un survol des besoins en main-d'œuvre exprimés par les employeurs ainsi qu'une discussion à propos de la précarité des TMT. Finalement, le texte avance quelques critiques à propos des conditions socioéconomiques et sociojuridiques des TMT au Canada.

ABSTRACT. *With the labour shortage, many employers and employer associations are calling for the recruitment of more temporary migrant workers (TMT) in various Quebec's sectors of activity. This demand is not new. However, the various programs, the needs expressed by employers and the problems encountered by TMTs remain largely unknown to the public. This contribution presents the Temporary Foreign Worker Program (TFWP) and its various components, an overview of the labour needs expressed by employers and a discussion of the precariousness of TMTs. Finally, the text suggests some criticisms of the socio-economic and socio-legal conditions of TMTs in Canada.*

Introduction

Historiquement, la migration liée au travail n'est pas un phénomène nouveau, mais elle semble s'être accrue au cours des dernières années. En effet, dans le monde, le nombre des travailleurs migrants temporaires (TMT)¹ est passé de 150,3 millions en 2013 à 169 millions en 2022 (IOM, 2022). Au Canada, leur nombre est passé de 340 000 en 2017 à 470 000 en 2019 (Lu, 2020). Au Québec, leur nombre a lui aussi augmenté, passant de 12 545 en 2014 à 23 300 en 2019 (MIFI, 2020).

Le plus souvent poussés par une pénurie d'emploi ou des conditions socioéconomiques peu enviables dans leur pays respectif, les TMT cherchent à se déplacer pour trouver de l'emploi. Souvent, cette main d'œuvre a une image idéalisée du travail qui l'attend, étant donné les informations distribuées lors du recrutement et l'image positive dont le Canada jouit en tant que pays riche du Nord global. Toutefois, plusieurs TMT constatent que les conditions socioéconomiques auxquelles ils font face (conditions de vie, salaire, etc.) sont loin de l'idée qu'ils s'en faisaient (Ayala Alcayaga et collab., 2021; Candiz, 2019). De plus, nombre de ces travailleurs semblent prêts à

^a Titulaire de la Chaire de recherche du Canada en communication interculturelle et technologies de gestion en contexte pluraliste et professeur agrégé, Université du Québec à Chicoutimi

^b Doctorant en développement régional, coordonnateur de la Chaire de recherche du Canada en communication interculturelle et technologies de gestion en contexte pluraliste, Université du Québec à Chicoutimi

^c Professeur agrégé, Université du Québec à Chicoutimi

accepter des conditions de travail précaires dans l'espoir d'améliorer leur situation financière et celle des membres de leur famille (Ayala Alcajaga et collab., 2021; Depatie-Pelletier et Dumont Robillard, 2013; Frozzini et Gratton, 2015).

La présence continue et croissante des TMT sur le territoire canadien illustre entre autres le besoin constant d'une telle main-d'œuvre, malgré l'idée socialement persistante selon laquelle les TMT ne viendraient que combler des besoins ponctuels. En effet, le recours continu par de nombreux employeurs défie l'idée même à la base de ces programmes : un besoin *temporaire* de main-d'œuvre. D'ailleurs, avec un système migratoire qui privilégie de plus en plus l'arrivée de travailleuses et travailleurs avec un statut temporaire (Bureau du vérificateur général du Canada, 2009; Sharma, 2006), plusieurs auteurs évoquent la *permanence du caractère non permanent du statut juridique des TMT* (Nakache, 2013; Sharma, 2001). Le caractère non permanent de leur statut juridique et les limites inscrites dans les programmes associés aux TMT induisent des dynamiques néfastes sur lesquelles les divers paliers gouvernementaux devraient agir.

Toutefois, il y a encore des incompréhensions qui persistent à propos de la situation socioéconomique des TMT et de la structure des programmes. De plus, des données permettant d'évaluer la présence des TMT sur le territoire québécois demeurent difficiles à obtenir pour des personnes qui voudraient prévoir les besoins de la population.

Dans le cadre de cette contribution, nous présentons le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) et ses divers volets qui permettent l'arrivée des TMT sur le territoire québécois. Nous identifierons quelques éléments qui expliquent les besoins en TMT de la part des entreprises. Enfin, nous discuterons de la précarité et de la vulnérabilité des TMT induites par la structure même du programme qui permet leur arrivée sur le territoire.

1. Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET)

C'est en 1966 que le gouvernement canadien a proposé un premier programme de séjour temporaire à l'intention des travailleurs migrants, mais c'est en 1973 que le PTET a officiellement été mis en place (Depatie-Pelletier et Dumont Robillard, 2013;

Nakache, 2013). Dès lors, le programme a subi plusieurs transformations, entre autres selon les besoins économiques, le type d'orientation politique, voire idéologique des gouvernements en place et une mauvaise compréhension des enjeux liés aux besoins en main-d'œuvre par les élus et élues qui les mettent en place (Flecker, 2010; Lowe, 2010).

D'ailleurs, trois constantes peuvent être observées historiquement dans le domaine de l'immigration au Canada : les besoins économiques, démographiques et d'occupation territoriale. Ces constantes influencent les choix et les orientations des politiques mises en place à travers le pays.

Aujourd'hui, l'immigration économique et temporaire au Canada comprend deux grands programmes :

- 1) le Programme de mobilité internationale (PMI) : Il permet aux employeurs d'embaucher un travailleur temporaire sans avoir besoin ni d'une étude d'impact sur le marché du travail (EIMT)² ni d'un certificat d'acceptation du Québec (CAQ)³; et
- 2) le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) : Il exige une EIMT, un permis de travail fermé⁴ et un CAQ.

Ces deux programmes sont censés combler temporairement les besoins en main-d'œuvre en l'absence de Canadiens ou de résidents permanents susceptibles de pourvoir les postes affichés, ce qui favorise ainsi la croissance économique du pays. Notons que les personnes qui arrivent sur le territoire canadien par l'entremise de ces programmes disposent d'un statut juridique de résident temporaire, c'est-à-dire que ces personnes sont autorisées à rester au Canada pendant une période limitée pour travailler, étudier ou visiter (L.C. 2001, chap. 22, art. 1). Dans le cas présent, cette autorisation ne concerne que le travail.

Le processus de recrutement ou d'embauche dans le cadre du PTET repose sur la coopération de trois ministères et d'une agence répartis entre les deux paliers de gouvernement (provincial et fédéral) :

- Emploi et Développement social Canada (EDSC) : Il est responsable du PTET, de l'approbation des EIMT, des règles liées aux permis de travail fermé, de l'évaluation des contrats, de la gestion des plaintes contre les employeurs et des inspections;
- Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) : Il est responsable de délivrer les

permis d'entrée sur le territoire, de la lettre d'introduction attestant que le TMT peut obtenir le permis de travail, de la délivrance du permis de travail et des visas;

- L'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) : Elle est responsable de la vérification de l'ensemble de la documentation, de la décision de laisser ou non entrer le TMT sur le territoire canadien et de donner le permis de travail sur place. Qui plus est, elle est l'agence responsable du renvoi des personnes non autorisées;
- Le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration du Québec (MIFI) : Il délivre le CAQ et donne son approbation pour l'émission d'une EIMT.

À ces ministères et cette agence s'ajoute la présence d'acteurs privés, par exemple les agences de placement et de recrutement ainsi que les consultants en immigration. Cette multiplicité d'acteurs fait en sorte que le processus lié au PTET (recrutement,

embauche, arrivée, travail/séjour et retour au pays d'origine) est complexe, ne serait-ce que par la répartition des responsabilités, lesquelles ont un impact direct sur le destin de ces TMT.

Les démarches que les TMT doivent suivre pour travailler au Canada sont complexes et peuvent devenir encore plus complexes, par exemple si la personne doit se déplacer depuis sa communauté vers la capitale pour rencontrer un médecin accrédité par l'ambassade canadienne pour effectuer des examens médicaux. Nous pouvons néanmoins dégager quelques étapes cruciales : (1) obtenir une offre d'emploi de la part d'un employeur canadien ; (2) fournir les renseignements/documents nécessaires pour obtenir un CAQ et une EIMT avec l'employeur ; (3) faire une demande de permis de travail et de visa si nécessaire ; et (4) effectuer un examen médical pour l'obtention du permis de travail. Le tableau 1 synthétise l'ensemble des démarches par volet du PTET.

Démarches du TMT	Volets du PTET		
	Haut salaire/bas salaire	Agricole	Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS)
Démarche de recherche d'emploi	L'individu peut lui-même trouver un employeur prêt à l'embaucher. Toutefois, c'est souvent par le bouche-à-oreille et par l'intermédiaire d'agences de recrutement que le futur TMT apprend l'existence de l'emploi.		L'individu peut lui-même trouver un employeur prêt à l'embaucher. Toutefois, c'est souvent par le bouche-à-oreille et par l'intermédiaire des annonces du gouvernement que le futur TMT apprend l'existence de l'emploi.
Démarche auprès de l'employeur	Le futur TMT fournit tous les renseignements pour faire les demandes de CAQ et d'EIMT (notamment un contrat signé). Il peut arriver que le futur TMT effectue les démarches pour le CAQ.		Le TMT fournit tous les renseignements pour faire les demandes de CAQ et d'EIMT (notamment un contrat signé).
Démarche auprès du gouvernement du Canada	Faire la demande de permis de travail, des données biométriques, du certificat de police (au besoin) et de visa (si requis).		
Passer un examen médical aux fins de l'obtention du permis de travail	Auprès d'un médecin désigné par IRCC dans le pays d'origine.		
Autres démarches	Bas salaire : Pour les postes de soins à domicile, le TMT doit répondre aux exigences de formation, de contrat et d'expérience de travail.		

Tableau 1 – Synthèse des démarches du TMT pour travailler au Canada⁵
Source : Frozzini et Mvogo Balla (2021, p. 15)

Nous devons souligner ici un élément important qui peut avoir plusieurs incidences sur le recrutement d'un TMT. Lorsque l'employeur remplit le formulaire de l'EIMT, il doit spécifier le niveau de compétence professionnelle du poste à pourvoir (tableau 2) en suivant la Classification nationale des

professions (CNP). Cette information est essentielle, entre autres parce qu'elle permettra ou non à un TMT d'obtenir la résidence permanente, s'il choisit de rester sur le territoire. (Nous y reviendrons dans la discussion.)

Niveau de compétence	Type de formation
0	Professions nécessitant une formation universitaire dans le domaine de la gestion
A	Professions nécessitant une formation universitaire
B	Professions nécessitant habituellement une formation collégiale ou d'apprenti(e)
C	Professions nécessitant un diplôme d'études secondaires, une formation en milieu de travail ou les deux
D	Professions nécessitant habituellement une formation en cours d'emploi

Tableau 2 – Les niveaux de compétence selon la CNP
Source : Frozzini et Mvogo Balla (2021, p. 19)

Comme nous l'avons indiqué (tableau 1), le PTET est composé de quatre volets :

- 1) Le volet agricole : il est ouvert à tous les TMT, mais des ententes avec les gouvernements du Guatemala, du Honduras et du Salvador permettent une plus grande rapidité de traitement des demandes émanant de ces pays;
- 2) Le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) : seuls les TMT provenant de 12 pays ayant signé une entente internationale peuvent être recrutés : Mexique, Anguilla, Antigua-et-Barbuda, Barbade, Dominique, Grenade, Jamaïque, Montserrat, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Saint-Vincent-et-les-Grenadines et Trinité-et-Tobago;
- 3) Les postes à haut salaire : ce sont ceux où le TMT obtient un salaire égal ou supérieur au salaire horaire médian provincial ou territorial;
- 4) Les postes à bas salaire : ce sont ceux où le TMT obtient un salaire inférieur au salaire horaire médian provincial ou territorial (Frozzini et Mvogo Balla, 2021, p. 23-25).

En bref, à l'origine, le PTET a été créé avec l'intention de répondre à des besoins ponctuels en main-d'œuvre dans des secteurs spécifiques. Cependant, après plus de 40 ans d'existence, on observe une croissance non négligeable de la demande des employeurs, ce qui a favorisé le développement de divers volets du PTET. Dans la section suivante, nous explorons donc les besoins exprimés par les employeurs.

2. Présence des travailleurs migrants temporaires : les besoins exprimés

Comme nous l'avons mentionné, il y a plus de 40 ans que le PTET a été mis en place. Depuis lors, ce sont des personnes de partout de par le monde qui viennent travailler et combler les besoins de main-d'œuvre. On retrouve les TMT dans tous les secteurs d'activité, mais certains en attirent plus que d'autres. Par exemple, au Québec, de 2014 à 2018, les principales catégories professionnelles dans lesquelles on retrouve des TMT sont :

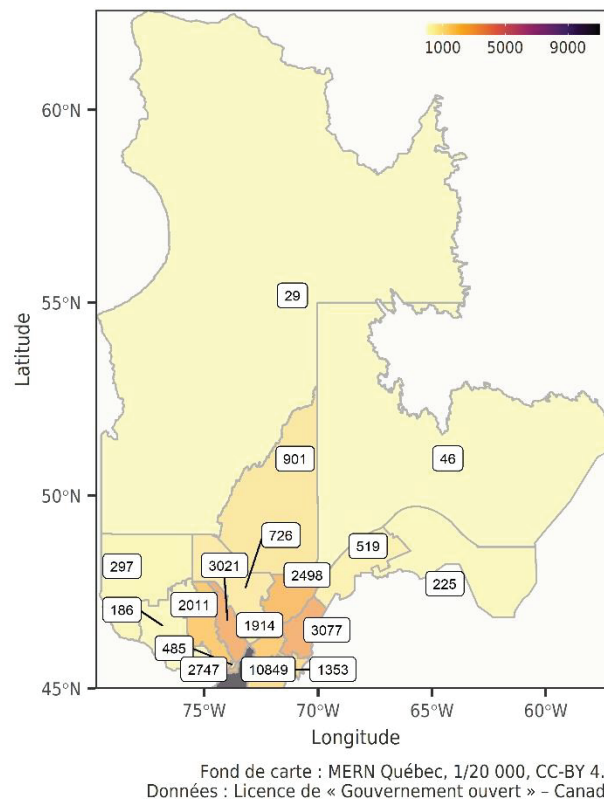
- ressources naturelles, agriculture et production connexe (70,5 %);
- sciences naturelles et appliquées (6,7 %);
- arts, culture, sports et loisirs (5,9 %);
- métiers, transport et machinerie (3,9 %);
- fabrication et services d'utilité publique (3,7 %) (MIFI, 2020, p. 11).

Ces chiffres illustrent les tendances des types de besoins exprimés par les employeurs pendant cette période. Afin de compléter ce portrait et d'avoir une idée plus fine des besoins des employeurs et de la présence des TMT sur le territoire québécois, nous avons choisi d'illustrer notre propos en nous intéressant au nombre de permis de travail délivrés et de demandes d'EIMT en 2019.

Ainsi, pour mettre en lumière les besoins des employeurs et la présence des TMT, nous nous appuyons, à la fois, sur les permis de travail délivrés aux TMT et les EIMT. Concernant les permis de travail, nous utilisons des données publiées par le

MIFI (2020). Concernant les EIMT, nous avons conçu une base de données⁶ à partir des informations disponibles sur le site web fédéral *Gouvernement ouvert*. Nous avons choisi les EIMT, car ces données illustrent les besoins en main-d'œuvre exprimés par les employeurs, étant donné qu'ils doivent obligatoirement en faire la demande auprès d'EDSC avant d'embaucher un TMT. De plus, dans ces documents, plusieurs autres données (p. ex., le niveau de compétence de la CNP et le volet du PTET) sont indiquées. Le permis de travail permet, lui, d'illustrer la présence réelle des TMT sur le territoire, car seuls les TMT présents sur le territoire peuvent l'obtenir soit lors de leur arrivée à l'aéroport, soit par un changement de conditions de séjour.

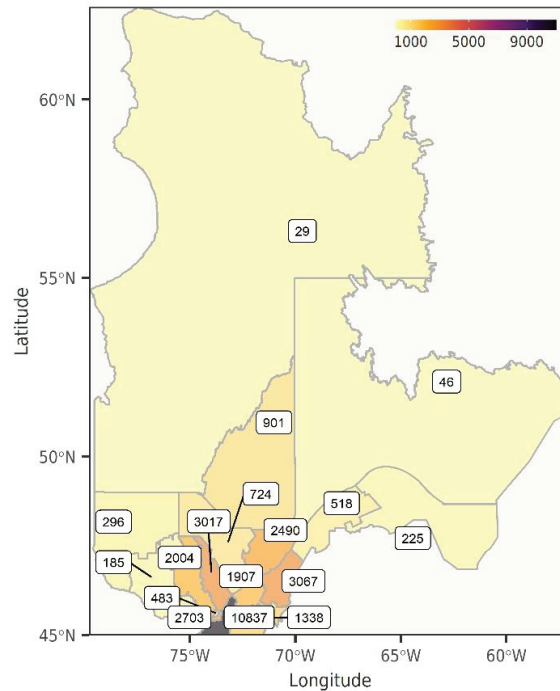
Les besoins en TMT varient d'une région administrative à l'autre. Un bon indice de ce besoin est le nombre de demandes d'EIMT effectuées par les employeurs au Québec. La carte 1 donne un aperçu des données de l'année 2019, pendant laquelle nous avons calculé un total de 30 885 demandes d'EIMT acceptées ou refusées⁷. Nous pouvons ainsi constater qu'il y a une concentration de demandes de TMT autour des régions proches de Montréal. Les chiffres, dans les autres régions administratives, diminuent plus on s'éloigne du centre de gravité que constitue la région métropolitaine de Montréal.



Carte 1 – Nombre de demandes d'EIMT soumises par région administrative en 2019
Traitement : Vincent Arnaud

La figure suivante (carte 2) illustre le nombre d'EIMT acceptées par EDSC et le MIFI. D'après les informations colligées, il y a seulement eu 114 demandes refusées (soit un taux de refus de 0,37 %), peu importe le volet ou le niveau de compétence. Ces chiffres permettent d'affirmer que les

chances d'obtenir la permission d'engager un TMT sont très élevées au Québec, et ce, malgré : 1) la présence de deux paliers gouvernementaux complexifiant, de facto, le processus de vérification; 2) la complexité des documents à remplir; et 3) la complexité même du processus.



Fond de carte : MERN Québec, 1/20 000, CC-BY 4.0
Données : Licence de « Gouvernement ouvert » - Canada

Carte 2 – Nombre d'EIMT acceptées par région administrative en 2019
Traitement : Vincent Arnaud

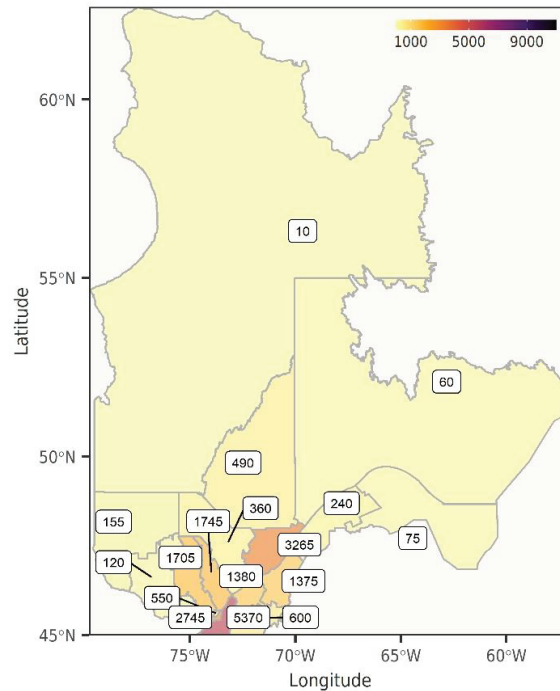
Ces illustrations des besoins exprimés en TMT à travers le Québec nous permettent d'avancer que le processus de recrutement des TMT semble bien compris et bien géré par les employeurs qui en font usage et par les individus ou organisations qui les accompagnent dans ce processus. En effet, si plusieurs employeurs effectuent ces demandes en recourant à des ressources internes, d'autres bénéficient de structures dédiées à la coordination du processus, depuis le recrutement jusqu'à l'arrivée des TMT sur le territoire (p. ex., la Fondation des entreprises en recrutement de main-d'œuvre étrangère [FERME] pour les employeurs du secteur agricole). D'autres peuvent aussi faire appel à des consultants et à des recruteurs ici et ailleurs pour les assister (Frozzini et Mvogo Balla, 2021).

Toutefois, même si, d'après les chiffres précédents, les employeurs québécois bénéficient de très bons taux de réussite lors de l'obtention des permissions nécessaires au recrutement des TMT, il n'y a pas de garantie que l'ensemble des TMT inscrits dans les demandes d'EIMT obtiendront, in fine, un permis de travail. En effet, plusieurs d'entre eux, pour diverses raisons, n'arriveront pas sur le territoire.

Comme l'illustrent la carte 3 et le tableau 3, les données publiées par le MIFI (2020) rendent compte

du nombre de permis de travail obtenus en 2019 par région administrative. Cependant, ces données constituent des tendances générales à prendre avec précaution. Par exemple, il est essentiel de mentionner que 3225 des 23 470 titulaires de permis de travail ne peuvent être représentés sur la carte puisqu'ils ne sont pas associés à une région administrative donnée. Qui plus est, dans le rapport original dont sont extraites ces données, il est clairement indiqué que « les totaux peuvent être différents de la somme des parties à cause des arrondissements » et que « pour des raisons de protection des renseignements personnels, certaines cellules dans les tableaux ont été supprimées » (MIFI, 2020, p. 8).

Néanmoins au-delà de ces bémols méthodologiques, il est intéressant de noter l'adéquation entre les trois cartes proposées avec une concentration du nombre total d'EIMT et du nombre de permis de travail obtenus autour de la région métropolitaine de Montréal. Il est également intéressant de relever le rapport entre le nombre de permis de travail et le nombre de demandes d'EIMT, soit 76 % en 2019. Il y aurait donc un taux d'attrition de l'ordre de 26 %, ce qui ajoute une pression supplémentaire sur l'emploi au pays.



Fond de carte : MERN Québec, 1/20 000, CC-BY 4.0
Données, MIFI, Québec

Carte 3 – Nombre de permis de travail par région administrative en 2019
Traitement : Vincent Arnaud

N° de la région	Région administrative	Nbre de permis	Population régionale	Rapport entre nbre de permis et population (‰)
01	Bas-Saint-Laurent	240	197 530	1,22
02	Saguenay–Lac-Saint-Jean	490	278 032	1,76
03	Capitale-Nationale	3 265	751 442	4,34
04	Mauricie	360	271 244	1,33
05	Estrie	600	482 790	1,24
06	Montréal	2 745	2 066 038	1,33
07	Outaouais	120	397 007	0,30
08	Abitibi-Témiscamingue	155	147 634	1,05
09	Côte-Nord	60	90 717	0,66
10	Nord-du-Québec	10	45 894	0,22
11	Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	75	90 456	0,83
12	Chaudière-Appalaches	1 375	428 969	3,21
13	Laval	550	439 583	1,25
14	Lanaudière	1 745	515 727	3,38
15	Laurentides	1 705	620 648	2,75
16	Montérégie	5 370	1 430 305	3,75
17	Centre-du-Québec	1 380	249 467	5,53
	Région non précisée	3 225		
	Total (personnes uniques)	23 470		

Tableau 3 – Nombre de permis de travail délivrés dans le cadre du PTET dans les régions administratives du Québec, en 2019 et rapport entre le nombre de permis et la population par région administrative (‰)

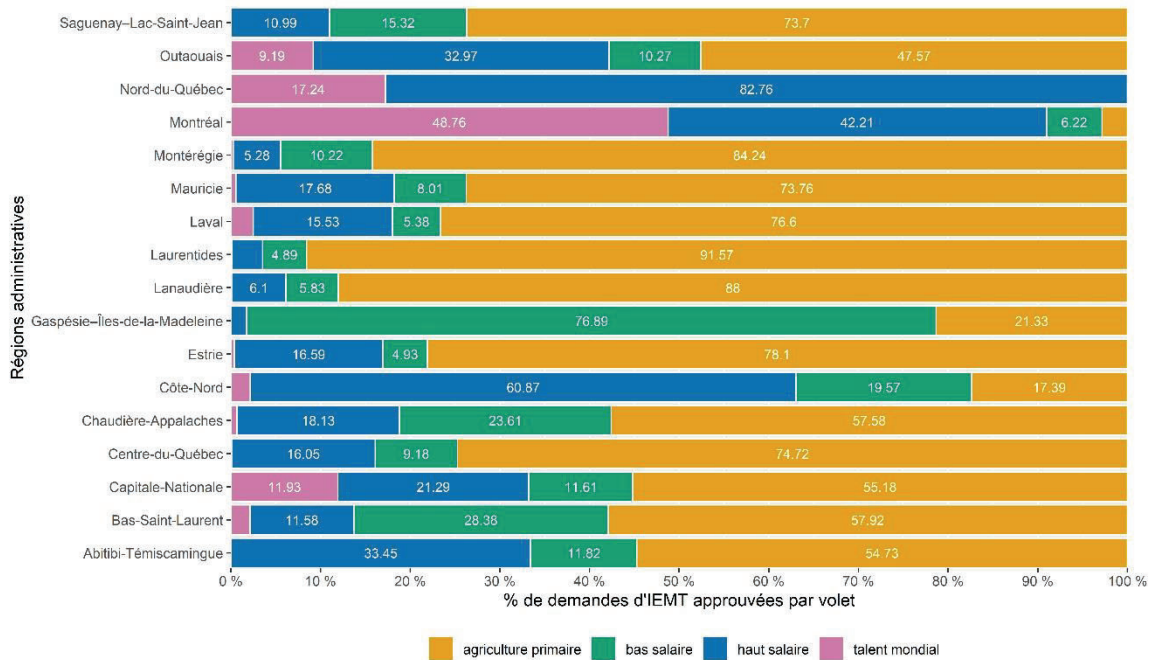
Source : MIFI (2020) et ISQ (2021)

Traitement : Éric Tremblay et Vincent Arnaud

Les chiffres précédents illustrent bien la répartition géographique des TMT sur le territoire québécois, tout en mettant en exergue le caractère extrêmement minoritaire de cette population. Elle ne représente qu'une part minime de la population des régions administratives du Québec (tableau 3). Cependant, ces chiffres ne peuvent à eux seuls illustrer la complexité de la réalité. Par exemple, des employeurs peuvent obtenir une EIMT pour enga-

ger une personne qui est déjà sur le territoire québécois. En outre, il peut y avoir un ou plusieurs travailleurs inscrits dans la même demande d'EIMT.

En dépit de ces limites inhérentes aux données utilisées, il est également possible d'illustrer les différences en besoins exprimés par région administrative en ce qui concerne les volets du PTET (graphique 1).



Graphique 1 – Pourcentage d'EIMT acceptées par volet du PTET et par région administrative en 2019
 Source : Gouvernement ouvert
 Traitement : Vincent Arnaud

Ce graphique permet de visualiser les tendances concernant les besoins par région administrative et par volet du PTET pour l'année 2019. Il illustre que le volet d'agriculture primaire prédomine (données du gouvernement fusionnant ici deux volets du PTET : le volet agricole et le PTAS). Toutefois, il y a des régions qui se démarquent par une plus grande proportion de TMT dans d'autres volets, par exemple à Montréal. Nous devons indiquer ici qu'il y a une nécessaire association entre le volet et le niveau de compétence associés aux postes com-

blés par les TMT. Ainsi, la plupart des TMT en agriculture primaire occupent des postes des niveaux C et B de la CNP (tableau 2). Ceux dans le volet des bas salaires sont associés principalement aux niveaux D et C, tandis que les hauts salaires sont, eux, associés aux niveaux B et A.

À titre d'exemple, la plupart des principaux employeurs ayant obtenu des EIMT au Saguenay–Lac-Saint-Jean (tableau 4) se situent dans le secteur agricole, à l'exception d'un seul, qui évolue dans le domaine de la machinerie.

Employeur	Nbre d'EIMT acceptées
Serres Toundra inc.	153
Pépinière Boucher – Division plants forestiers inc.	69
Nutrableu inc.	66
Les Bleuetières 2000 inc.	64
Le Potager Grandmont inc.	45
9312-8791 Québec inc.	42
Usine de congélation de Saint-Bruno	42
Amimac (2002) ltée	22
La Coopérative forestière de Girardville	20
Bleuets Fortin & Fils inc.	18

Note. Pour chacun des employeurs, le pourcentage d'EIMT refusées est de 0 %.

Tableau 4 – Les 10 employeurs localisés au Saguenay–Lac-Saint-Jean ayant obtenu le plus grand nombre d'EIMT acceptées en 2019

Source : Gouvernement ouvert

Traitement : Vincent Arnaud

Cette section nous a permis d'illustrer les besoins en TMT selon les volets du PTET par région administrative du Québec et selon les niveaux de compétence associés à ces volets. Dans la section suivante, nous discuterons de certaines contraintes liées au PTET lui-même. Nous insisterons sur le fait que cet ensemble (la structure créée) facilite l'émergence et le maintien de situations de précarisation et de vulnérabilité.

3. Discussion et conclusion

Les deux premières sections de ce texte ont permis de circonscrire les caractéristiques névralgiques de la structure dans laquelle les TMT doivent naviguer ainsi que les liens avec les besoins en main-d'œuvre exprimés par les employeurs.

Un premier élément à mettre en exergue est le cadre rigide mis en place, c'est-à-dire la structure même du PTET. Comme nous l'avons mentionné de façon succincte dans la première section de cet article, ce programme n'autorise pas une quelconque flexibilité qui pourrait bénéficier tant aux TMT qu'aux employeurs. Par exemple, remplir l'ensemble des documents (complexes en soi) dans les limites temporelles imposées pour effectuer les demandes, les renouvellements, etc., participe à maintenir un contrôle des TMT et dans une certaine mesure des employeurs. Toutefois, l'effet le plus délétère est la limite aux droits des TMT qu'impose cette structure.

Le contrôle et la surveillance des employeurs, s'ils existent à travers la structure (documents à remplir et à faire évaluer et, parfois, inspections par le personnel d'EDSC) sont, dans les faits, déficients (Bellavance, 2021; CAC et collab., 2020), voire presque inexistant, malgré les récents changements destinés à essayer de protéger les droits des TMT⁸.

Afin de bien comprendre la dynamique, il faut savoir que, s'il y a un problème au sein d'une entreprise (maltraitance, problèmes avec la paie, menaces de renvoi dans leurs pays, etc.), c'est à l'employé d'effectuer la dénonciation et de porter le fardeau de la preuve. En effet, le TMT doit documenter les événements (avoir des preuves) et remplir les documents nécessaires pour effectuer un signalement permettant d'entamer un processus qui peut s'avérer long et pénible. De plus, les TMT peuvent avoir des réticences à dénoncer les mauvais employeurs par peur de représailles, qui peuvent impliquer la perte du lien d'emploi (Basok, 2003; CAC et collab., 2020; Carpentier et Fiset, 2011; Dauvergne et Marsden, 2014; Frozzini et Law, 2017).

Dans le cas des TMT avec un permis de travail fermé, la perte du lien d'emploi signifie aussi le bris des conditions de séjour et induit donc une situation d'irrégularité qui peut mener au renvoi vers le pays d'origine. De plus, un TMT sans emploi sera dans l'impossibilité d'en trouver un nouveau sans

obtenir un nouveau permis de travail. Même si les TMT ont accès à l'assurance-emploi, l'obtenir, comme pour tout travailleur et travailleuse, est difficile (Frozzini et Law, 2017). Le fait de devoir obtenir d'autres permissions pour pouvoir commencer un emploi ajoute du temps d'attente et des dépenses – tout document engage des frais. Pendant le temps d'attente des nouveaux permis, les TMT n'ont pas toujours les ressources financières nécessaires pour subsister et parfois même pour conserver un logement.

Pour alléger les difficultés des personnes les plus vulnérables parmi les TMT, le gouvernement canadien a récemment mis en place, après de multiples pressions renouvelées (Choudry et collab., 2009; CTI, 2018; Globe Newswire, 2019), un permis de travail ouvert pour personnes vulnérables⁹, lequel permet de protéger un TMT des situations d'abus ou de violence. Ce permis constitue une avancée importante pour protéger les TMT, mais le processus d'obtention demeure complexe et repose sur la capacité du TMT à documenter et à remplir la demande. Ces quelques éléments décrivent le parcours emprunté par certains TMT qui s'avère source d'incertitude (Dennler, 2021; Kalleberg, 2009).

D'ailleurs, l'incertitude est le maître-mot d'un séjour de travail obtenu par l'entremise du PTET. Les TMT n'ont jamais la certitude que leur contrat sera renouvelé, et ce, comme nous l'avons indiqué, en dépit des besoins récurrents des employeurs. Qui plus est, cette incertitude est aussi liée à l'espoir que certains TMT ont de pouvoir accéder à la résidence permanente. Toutefois, comme nous l'avons mentionné, le fait qu'ils soient classifiés dans l'un ou l'autre des niveaux de compétence de la CNP a des effets directs sur cette possibilité. En effet, le gouvernement québécois a modifié en 2020 l'accès au Programme de l'expérience québécoise (PEQ), qui permet d'accélérer le processus d'obtention de la résidence permanente auprès du palier fédéral. Or, avec une telle réforme, les personnes qui ont été classifiées dans les niveaux C et D (donc la majorité des TMT au Québec) ne peuvent plus y avoir accès.

Si ce n'est pas l'ensemble des employeurs qui abuse du pouvoir que cette structure leur octroie, les cas d'abus et de violence sont documentés depuis trop longtemps (Basok, 2003; CAC et collab., 2020; Carpentier et Fiset, 2011; Goldring et Landolt,

2012; Sharma, 2001; Vérificatrice générale du Canada, 2021). Ils sont, en partie, le fruit des inégalités inscrites dans le programme même. Ces inégalités reposent sur un argumentaire faisant référence à l'appartenance à la nation et au caractère temporaire sur le territoire. Autrement dit :

- 1) On limite les droits (de liberté de mouvement, d'offrir librement sa force de travail, etc.) des personnes qui n'ont pas une appartenance reconnue à la nation (citoyenneté ou résidence permanente); et
- 2) On justifie la limite de leur séjour par l'idée que les emplois que les TMT combient ne le sont que pour une courte durée (une période précise de manque de main-d'œuvre). Dans le cas présent, les TMT sont autorisés à séjourner temporairement sur le territoire canadien. Or, par le fait même de devoir séjourner temporairement, certains de leurs droits sont limités puisqu'ils n'ont pas le « privilège » d'être des citoyens ou des résidents permanents (marqueurs de l'appartenance à la « nation » ou en processus de le devenir).

Pourtant, il s'agit de personnes qui contribuent, comme la plupart des citoyens et résidents permanents, à la croissance économique et sociale du pays. En outre, le caractère non permanent des postes offerts ne nous semble pas effectif. D'une année à l'autre sont pourvus des postes similaires. Il nous paraît donc difficile de soutenir l'idée de la non-permanence des postes proposés.

En dernier lieu, il nous semble important d'insister sur le fait que, tout au long de l'histoire du Québec et du Canada, les personnes migrantes et immigrantes ont été des acteurs importants du développement socioéconomique. Toutefois, il persiste dans la population générale une méconnaissance à propos de leur situation socioéconomique et sociojuridique (complexité de leur statut juridique et des programmes), en particulier celle des TMT. Qui plus est, les TMT méconnaissent souvent leurs propres droits ou éprouvent de la difficulté à les faire valoir.

À cet égard, nous ne pouvons donc qu'encourager des réformes au sein de ces programmes pour les rendre plus flexibles et pour permettre une meilleure inclusion des TMT au Québec et au Canada.

NOTES

- 1 Nous utilisons cette appellation, et non celle de « travailleur étranger temporaire », car cette dernière n'est pas neutre et crée une distance par rapport à la personne et au processus auquel elle est assujettie. De plus, elle induit une différence par rapport aux droits des citoyens. Le terme « travailleur migrant temporaire » permet de mieux décrire les conditions de séjour au Canada, la précarité des statuts ainsi que les effets de l'encadrement juridique et administratif du parcours migratoire.
- 2 L'étude d'impact sur le marché du travail (EIMI) constitue une évaluation théorique qui détermine l'impact que l'offre d'emploi à un travailleur migrant temporaire aura sur le marché du travail canadien.
- 3 Le certificat d'acceptation du Québec (CAQ) est un document délivré par le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) qui confirme la décision d'accepter une candidate ou un candidat qui désire séjourner temporairement au Québec pour travailler, étudier ou recevoir un traitement médical.
- 4 Le permis de travail fermé autorise la personne à travailler au Canada seulement avec l'employeur mentionné dans ce document et dans le lieu indiqué dans ledit document. Il indique aussi la période pendant laquelle le TMT peut travailler au Canada.
- 5 Dépendamment de sa nationalité ou de son historique de voyage, le TMT peut être obligé d'obtenir un visa de résident temporaire (VRT) ou une autorisation de voyage électronique (AVE).
- 6 Pour une description détaillée de la conception de cette base de données, voir Frozzini et Mvogo Balla (2022).
- 7 Dans toutes les cartes et tous les diagrammes portant sur les demandes d'EIMI, une demande approuvée du Collège des médecins du Québec pour un médecin spécialiste dont le volet n'a pas été spécifié n'apparaît pas. Il y a donc bien eu 30 885 demandes d'EIMI en 2019, mais seules 30 884 apparaissent dans les cartes et diagrammes.
- 8 Emploi et Développement social Canada. (2021, 26 juillet). *Le gouvernement du Canada propose un nouveau règlement pour mieux protéger les travailleurs étrangers temporaires* [Communiqué de presse]. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2021/07/le-gouvernement-du-canada-propose-un-nouveau-reglement-pour-ameliorer-la-protection-des-travailleurs-etrangers-temporaires.html>
- 9 Immigration et citoyenneté Canada. (2022). *Permis de travail ouvert pour les travailleurs étrangers vulnérables victimes de violence*. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/permis/temporaire/travailleurs-vulnerables.html>

RÉFÉRENCES

- Ayala Alcayaga, C. C., Frozzini, J. et Hidalgo, R. (2021). Le travail agricole saisonnier en temps de pandémie de COVID-19 au Canada. *Caminando*, 35(1), 10-13. <https://id.erudit.org/iderudit/95526ac>
- Basok, T. (2003). *Tortillas and tomatoes: Transmigrant Mexican harvesters in Canada*. McGill-Queen's University Press.
- Bellavance, J.-D. (2021, 9 décembre). Protection des travailleurs étrangers temporaires : la vérificatrice générale écorche le gouvernement Trudeau. *La Presse*. <https://www.lapresse.ca/actualites/politique/2021-12-09/protection-des-travailleurs-etrangers-temporaires/la-verificatrice-generale-ecorche-le-gouvernement-trudeau.php>
- Bureau du vérificateur général du Canada. (2009). *Rapport de la vérificatrice générale du Canada à la Chambre des communes : automne 2009*. Gouvernement du Canada. https://publications.gc.ca/collections/collection_2009/bvg-oag/FA1-2009-3-1F.pdf
- CAC, CDWCR, CCESO et MWAC. (2020). *Behind closed doors: Exposing migrant care worker exploitation during COVID-19*. Caregivers Action Centre. https://migrantrights.ca/wp-content/uploads/2020/10/Behind-Closed-Doors_Exposing-Migrant-Care-Worker-Exploitation-During-COVID19.pdf
- Candiz, G. (2019). Travailleurs migrants saisonniers du Yucatán (Mexique) au Canada : précarité circulaire et limites d'un modèle de développement. Dans A. Martig et J. Pantaleón (dir.), *Travail, mobilités, subjectivités et formes d'assujettissement dans les Amériques* (p. 21-54). Presses de l'Université Laval.
- Carpentier, M. et Fiset, C. (2011). *La discrimination systémique à l'égard des travailleuses et travailleurs migrants*. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. <http://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/2102629>
- Centre des travailleurs et travailleuses immigrants (CTI). (2018). *Protégeons les travailleurs et travailleuses précaires : mémoire sur la Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail*. CTI.
- Choudry, A., Hanley, J., Jordan, S., Shragge, E. et Stiegman, M. (2009). *Fight back: Workplace justice for immigrants*. Fernwood.
- Dauvergne, C. et Marsden, S. (2014). Beyond numbers versus rights: Shifting the parameters of debate on temporary labour migration. *Journal of International Migration and Integration*, 15(3), 525-545. <https://doi.org/10.1007/s12134-013-0287-3>

- Dennler, K. T. (2021). Uncertain future, unsettled present: Suspending and embracing engagement with life among newcomers in Toronto, Canada. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 1(17). <https://doi.org/10.1080/1369183X.2021.1927684>
- Depatie-Pelletier, E. et Dumont Robillard, M. (2013). Interdiction de changer d'employeur pour les travailleurs migrants : obstacle majeur à l'exercice des droits humains au Canada. *Revue québécoise de droit international*, 26(2), 163-200. <https://doi.org/10.7202/1068081ar>
- Flecker, K. (2010). Building a disposable workforce through temporary migration policy. *Canadian Issues*, printemps, 99-103.
- Frozzini, J. et Gratton, D. (2015). Travail migrant temporaire et précarisation. *Vie économique*, 7(1), 1-10. https://constellation.uqac.ca/3370/2/RVE_vol7_no1_Frozzini-Gratton.pdf
- Frozzini, J. et Law, A. J. (2017). *Immigrant and migrant workers organizing in Canada and the United States: Casework and campaigns in a neoliberal era*. Lexington Books.
- Frozzini, J. et Mvogo Balla, V. (2021). *Guide pour les travailleuses et travailleurs migrants temporaires et les intervenantes et intervenants au Québec* (1^{re} éd.). Chaire de recherche du Canada CITG. <https://intercultureltechnologies.ca/outils>
- Frozzini, J. et Mvogo Balla, V. (2022). L'élaboration d'outils pour l'intervention auprès des travailleuses et travailleurs migrants temporaires au Québec. *Organisations & Territoires*, 31(1), 119-129. <http://revues.uqac.ca/index.php/revueot/article/view/1453/1218>
- Globe Newswire. (2019). Un travailleur migrant au Québec se voit accorder son tout premier permis de travail ouvert. *Le Léopard*. [Communiqué]. <https://www.leleopard.com/communiqué-18867983.html>
- Goldring, L. et Landolt, P. (2012). The impact of precarious legal status on immigrants' economic outcomes. *IRPP Study*, 35, 1-37. https://www.researchgate.net/publication/261134673_The_Impact_of_Precarious_Legal_Status_on_Immigrants'_Economic_Outcomes
- Gouvernement du Canada. (2001). Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés, L.C., c27. *Ministère de la Justice*. [Justice]. <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/I-2.5/index.html>
- International Organization for Migration (IOM). (2022). *World migration report 2022*. IOM. <https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2022>
- Institut de la Statistique du Québec (ISQ). (2021). *Fiches démographiques—Les régions administratives du Québec en 2021*. ISQ. <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/fiches-demographiques-regions-administratives-quebec-2021.pdf>
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1-22. <https://doi.org/10.1177%2F000312240907400101>
- Lowe, S. J. (2010). Rearranging the deck chairs? A critical examination of Canada's shifting (im)migration policies. *Canadian Issues*, printemps, 25-28.
- Lu, Y. (2020). *Répartition des travailleurs étrangers temporaires dans les industries au Canada*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2020001/article/00028-fra.htm>
- Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI). (2020). *Immigration temporaire au Québec 2014-2019*. Gouvernement du Québec. http://www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/Portraits_Immigration_Temporaire_2014_2019.pdf
- Nakache, D. (2013). The Canadian Temporary Foreign Worker Program: Regulations, practices, and protection gaps. Dans L. Goldring et P. Landolt (dir.), *Producing and negotiating non-citizenship: Precarious legal status in Canada* (p. 71-95). University of Toronto Press.
- Sharma, N. (2001). On being not Canadian: The social organization of "migrant workers" in Canada. *Canadian Review of Sociology and Anthropology*, 38(4), 415-439. <https://doi.org/10.1111/j.1755-618X.2001.tb00980.x>
- Sharma, N. (2006). *Home Economics*. University of Toronto Press.
- Vérificatrice générale du Canada. (2021). *Pandémie de COVID-19 : la santé et la sécurité des travailleurs agricoles étrangers temporaires pendant la COVID-19* [Rapport n° 13]. Bureau du vérificateur général du Canada. https://www.oag-bvg.gc.ca/internet/docs/parl_oag_202112_02_f.pdf