Canada - Québec

Recours aux travailleurs migrants temporaires : travail décent ou esclavage moderne ?

Blandine EMILIEN, Patrice JALETTE

Aux prises avec un grand manque de main-d'œuvre, le Québec a récemment accueilli des travailleurs étrangers temporaires (TET) comme jamais auparavant. L'article présente leur situation dans le contexte québécois et canadien, les enjeux propres à ces travailleurs comme le permis « fermé », rattaché à un seul employeur, et leur représentation par les syndicats. Il met en lumière les tensions et contradictions découlant de la notion de travail décent pour une société dont la main-d'œuvre locale a eu tendance à se tenir à l'écart des difficiles conditions de travail liées aux postes occupés majoritairement par la main-d'œuvre étrangère.

Faced with a severe labor shortage, Quebec has recently welcomed temporary foreign workers (TFWs) like never before. This article presents their situation in the Quebec and Canadian context, the issues specific to these workers such as the "closed" permit, attached to a single employer, and their representation by unions. It highlights the tensions and contradictions arising from the notion of decent work for a company whose local workforce has tended to shy away from the difficult working conditions associated with jobs predominantly occupied by foreign workforce.

Blandine Emilien est professeure adjointe à l'École de commerce de l'Université de Bristol ; Patrice Jalette est professeur titulaire à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal.

À l'instar de plusieurs pays du Nord (Eid *et al.*, 2022 ; Fleury *et al.*, 2018 ; McQuillan, 2013), le Canada encourage la mobilité internationale et privilégie depuis des décennies le recours aux travailleurs migrants temporaires afin de pallier les pénuries quantitatives et qualitatives de main-d'œuvre. En 2006, le nombre de ces travailleurs temporaires dépasse déjà celui des résidents permanents admis annuellement (Eid *et al.*, 2022) et s'accroît peu avant et depuis la pandémie de Covid-19. Il est estimé aujourd'hui à près de 3 millions de personnes mais le gouvernement vient d'infléchir sa politique d'immigration dans le but de réduire cette population de travailleurs temporaires[1] (encadré 1). Le cas de la province du Québec est particulièrement intéressant. Aux prises avec une rareté de main-d'œuvre sans précédent dont il a déjà été question dans cette revue (Jalette, 2023), elle a ouvert ses portes à ces travailleurs comme jamais auparavant, accueillant près du tiers de ceux entrés sur le sol canadien en 2023. Envisagée d'abord comme une solution temporaire pour résoudre les déséquilibres sur le marché du travail québécois à court terme, la contribution de ces travailleurs semble, pour certains, une réponse efficace au resserrement de celui-ci (IDQ, 2024a). Pour d'autres (Termote, 2022), le recours aux travailleurs migrants temporaires serait plutôt une solution à bas prix pour garder en vie des secteurs et entreprises peu productifs et peu enclins à améliorer des conditions d'emploi et de travail rebutantes. Dans un cas comme dans l'autre, elle devient une solution de plus en plus permanente car ladite pénurie perdure et perdurera selon toute vraisemblance. La question des travailleurs étrangers temporaires (TET) devient toutefois difficile à ignorer en raison des nombreux enjeux soulevés quant à leurs conditions d'emploi et de travail. Les partenaires sociaux s'en saisissent tant bien que mal, notamment les syndicats qui sont interpelés à tous les niveaux, de la centrale aux élus locaux. L'augmentation du nombre de travailleurs temporaires ne s'est pas forcément traduite par une amélioration de leurs conditions de travail, comme en témoigne un rapporteur des Nations unies qui a mis à l'automne 2023 des constats accablants en évidence dans sa déclaration de fin de mission au Canada, constats réitérés et consignés dans son rapport final déposé en juillet dernier. Selon lui, certaines pratiques de gestion de l'emploi et du travail comme le permis fermé (voir *infra*), découlant du programme régissant l'accueil des TET dans le pays, constituent un terreau fertile à l'esclavage moderne. Alors que ces travailleurs devraient bénéficier des mêmes droits au travail que les nationaux, il est clair que le Canada ne parvient pas à faire appliquer ce principe de base, ni même ceux qui découlent de l'engagement du pays envers les Nations unies en matière de développement de pratiques durables et de travail décent.

Cet article se penche sur le cas de ces travailleurs temporaires recrutés à l'étranger par des employeurs soucieux de pourvoir des postes restés vacants au Québec. En sus des caracteristiques et de la situation de ces travailleurs, nous traitons les enjeux propres à ces travailleurs, dont celui qui a trait à leur représentation par les syndicats québécois qui doivent composer avec les besoins particuliers des travailleurs migrants et des

1. I. Gridneff, « Justin Trudeau retreats from Canada's liberal immigration regime », *Financial Times*, September 1, 2024, https://bit.ly/48QLmDv ; I. Gridneff, « Trudeau to slash Canada's migrant numbers in bid to shore up his government », *Financial Times*, October 24, 2024, https://bit.ly/3YBPLVS.

Encadré 1 - **Le revirement récent et inattendu de la politique fédérale et québécoise d'immigration**

Actuellement, un débat fait rage au Canada sur les capacités du pays et des provinces à intégrer davantage d'immigrants permanents et temporaires. Dans ce contexte, les gouvernements canadien et québécois ont procédé très récemment à un resserrement des règles et des critères afin de réduire le recours aux TET, notamment pour des postes à bas salaires : gel de 6 mois de l'embauche de nouveaux TET dans la région de Montréal (à l'exception des secteurs de la santé, l'éducation, la construction, l'agriculture et la transformation alimentaire)[1], interdiction pour les employeurs d'embaucher plus de 10 % de leur main-d'œuvre dans le cadre du volet « bas salaires » du programme, interdiction d'embaucher ces travailleurs dans des régions métropolitaines dont le taux de chômage est supérieur à 6 %, limitation à un an de la durée des contrats pour les postes à bas salaires[2], hausse de 20 % du salaire médian pour embaucher des travailleurs à haut salaires[3]. La politisation de la question de l'immigration, temporaire ou non, risque de s'accroître alors que le gouvernement libéral minoritaire de Justin Trudeau peut tomber bien avant l'échéance des prochaines élections fédérales fixée au plus tard le 20 octobre 2025.

Un tel resserrement est loin de faire l'unanimité parmi les acteurs du marché du travail. Les employeurs y voient un frein à leur activité[4] : il est possible d'imaginer que leur gestion des ressources humaines en dépende parce que la main-d'œuvre locale ne constitue pas une alternative envisageable pour des emplois dont l'attrait demeure moindre à bien des égards. Pour leur part, les autres acteurs sociaux s'inquiètent du sort des TET présents actuellement au Québec et demandent leur accès à la résidence permanente[5].

1. « Québec gèle le programme des travailleurs étrangers temporaires pour 6 mois à Montréal », *Radio-Canada*, 20 août 2024, https://bit.ly/4eerCKL.

2. « Les nouvelles restrictions liées aux travailleurs temporaires étrangers entrent en vigueur », *Radio-Canada*, 26 septembre 2024, https://bit.ly/3YRaV3S.

3. S. R. Champagne, « Ottawa réhausse de 20 % le salaire minimum pour l'embauche de temporaires à haut salaire », *Le Devoir*, 22 octobre 2024.

4. K. Ouadia, « Travailleurs temporaires : "C'est le moment d'embaucher des Canadiens", dit Trudeau », *Radio-Canada*, 26 août 2024, https://bit.ly/48AVvUw ; V. Duval, « Des entreprises ébranlées par les nouvelles règles sur les travailleurs étrangers », *Radio-Canada*, 17 octobre 2024, https://bit.ly/4eeLrSg.

5. J.-L. Bordeleau, « 52 organisations se liguent contre les restrictions imposées aux travailleurs temporaires », *Le Devoir*, 26 septembre 2024.

dynamiques sociales nouvelles. À la fin de l'article, nous nous interrogeons sur la notion de travail décent et ses implications pour une société dont la main-d'œuvre locale a eu tendance à se tenir à l'écart des mauvaises conditions de travail et d'emploi intrinsèquement liées aux postes à bas salaires occupés par la main-d'œuvre étrangère[2].

2. Les données et observations rapportées ici sont issues d'un repérage documentaire et médiatique ainsi que du travail de terrain réalisé séparément par la coautrice et le coauteur. Celle-ci a particulièrement approfondi la question pour la réalisation du documentaire *Terre promise* (Emilien, Lemercier, 2023) Ce documentaire est mis à la disposition du public sur le site du centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT), centre auquel les deux auteurs sont affiliés : https://www.crimt.net/2023/06/19/documentaire-terre-promise/.

La situation des travailleurs étrangers temporaires, une population en forte croissance

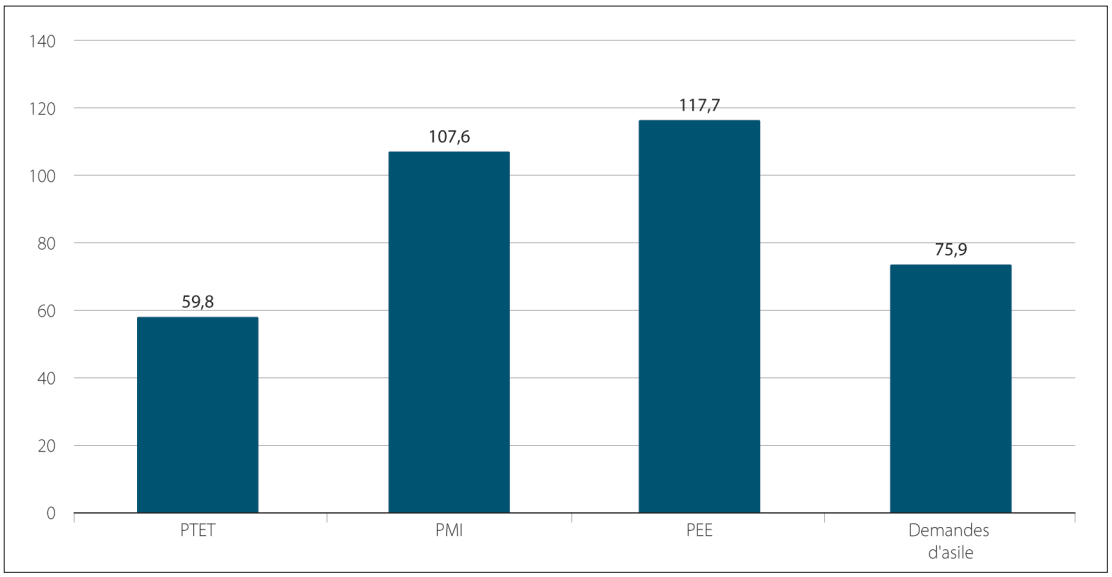
L'immigration temporaire a pris un essor important au cours des dernières années au Canada et au Québec. L'Institut du Québec (IDQ, 2024b) estime ainsi que la province a accueilli l'équivalent de 1,8 % de sa population totale en nouveaux immigrants temporaires en 2023. Au sein de ce groupe, on retrouve notamment les détenteurs de permis de travail relevant du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) et du Programme de mobilité internationale (PMI), qui représentent respectivement 16,6 et 29,8 % du total de l'immigration temporaire de travail (361 047), auxquels viennent s'ajouter les étudiants étrangers à qui il est permis de travailler durant leurs études et les demandeurs d'asile qui peuvent accéder à des permis de travail (graphique 1 ; voir *infra*, encadré 2).

Ces deux derniers groupes ne détiennent pas toujours de permis de travail mais peuvent parfois être en emploi à des conditions spécifiques. Dans tous les cas, les immigrants temporaires sont titulaires d'un permis de résidence et de droits limités (encadré 2). En décembre 2023, les travailleurs temporaires occupaient environ 3,5 % de tous les emplois (IDQ, 2024a).

Bien que chacun de ces groupes mériterait un examen attentif de leur situation particulière, nous avons choisi d'analyser en profondeur le cas des travailleurs du PTET : leur situation a en effet attiré l'attention au cours des derniers mois en raison de leur présence grandissante sur le marché du travail québécois et de leur grande vulnérabilité

Graphique 1 - **Répartition de l'immigration temporaire de travail au Québec en 2023 (personnes avec permis de travail)**

En milliers



Note : PTET (Programme des travailleurs étrangers temporaires), PMI (Programme de mobilité internationale), PEE (Programme des étudiants étrangers).

Sources : Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, 2024 : https://bit.ly/4ezqTnW, Statistique Canada, 2024 : https://bit.ly/3D1tQR3 et IDQ (2024b).

aux abus, qui a été dénoncée autant par les organisations syndicales, par les organisations non gouvernementales (ONG), des comités parlementaires que par l'Organisation des Nations unies (ONU).

Le programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET)

En vertu du PTET, les employeurs canadiens peuvent, en l'absence de main-d'œuvre qualifiée, embaucher des travailleurs venant de l'étranger sur une base temporaire, c'est-à-dire pour une période définie, s'ils sont en mesure, par le biais d'une étude d'impact sur le marché du travail (EIMT), de prouver qu'ils sont dans l'incapacité de recruter localement.

En vertu de la Constitution canadienne, la compétence législative en matière d'immigration est partagée entre l'État fédéral et les provinces (Bibliothèque de l'Assemblée nationale, 2023), qui peuvent convenir d'accords bilatéraux. Les compétences du Québec en matière de travailleurs étrangers sont définis dans l'accord de 1991[3] et se rapportent entre autres à la détermination des catégories professionnelles visées et de la disponibilité de la main-d'œuvre au Québec. En 2021, les gouvernements du Canada et du Québec ont lancé un « projet pilote » afin de réduire certaines exigences du PTET, variables selon les secteurs, professions ou filières. Ces règles assouplies incluent la dispense pour les employeurs d'une démonstration de leur incapacité à recruter la main-d'œuvre au Canada ainsi que l'abolition de la proportion maximale de postes à bas salaires autorisée dans un même lieu de travail (habituellement 20 ou 30 %)[4] pour une majorité des professions bénéficiant du traitement simplifié[5]. Ces assouplissements, qui devaient se terminer en 2023 puis en février 2025, n'ont pas été sans conséquence sur la présence de ces travailleurs sur les lieux de travail québécois. Ils viennent toutefois d'être remis en cause (voir *supra*, encadré 1).

Caractéristiques des TET présents au Québec

Le graphique 2 montre l'essor fulgurant du nombre de TET au Québec. Entre 2010 et 2023, leur nombre est passé de 7 545 à 59 820, soit presque 8 fois plus. Cette croissance a été plus importante que dans le reste du Canada, celle-ci se situant à environ 1,5 fois plus pour la même période. Ainsi, le Québec a accueilli 31,7 % des TET arrivés au Canada en 2023 alors qu'en 2010, cette proportion n'était que de 8,2 %. En 2023, les TET représentaient environ donc un peu moins de 1,3 % de la population active sur le marché du travail québécois (59 820/4 718 100).

L'augmentation du nombre de TET s'est accélérée à partir de 2019 mais les hausses les plus importantes sont survenues en 2022 et 2023. Ces années correspondent à la mise en place des assouplissements apportés au programme, réclamés par les employeurs québécois à la recherche d'une solution rapide à la rareté de la main-d'œuvre. Selon l'Institut du Québec (IDQ, 2024a), ce déséquilibre sur le marché du travail s'est légèrement résorbé en 2023 avec une réduction des postes peu qualifiés vacants grâce notamment au recours aux travailleurs temporaires.

3. « L'Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains », 5 février 1991, https://bit.ly/4fxmWkl.

4. « Embaucher des travailleurs étrangers temporaires au Québec », Emploi et Développement social Canada, Gouvernement du Canada, https://bit.ly/48A7e5E.

5. « Embaucher un travailleur avec le traitement simplifié – Connaître la liste des professions admissibles au traitement simplifié », https://bit.ly/3NR2qiG.

Encadré 2 - **Immigration temporaire : programmes fédéraux ou filières canadiennes**

Demandeurs d'asile

Personnes souhaitant immigrer au Canada pour des raisons humanitaires et demandant le statut de réfugié ; elles peuvent accéder à un permis de travail ouvert le temps que leur demande soit étudiée.

Programme des étudiants étrangers (PEE)

Étudiants étrangers disposant d'un permis d'études valide et inscrits dans les établissements postsecondaires canadiens ; ils peuvent être en emploi selon certaines conditions, incluant un nombre d'heures limitées.

Programme de mobilité internationale (PMI)

Titulaires de permis de travail en vertu du PMI qui ne requiert aucune étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) et est administré par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. Ce programme couvre des demandeurs d'asile, des conjoints légaux des TET hautement qualifiés, des étudiants ainsi que d'autres personnes ayant demandé la résidence permanente ; il couvre aussi des travailleurs qualifiés provenant des blocs économiques avec lesquels le Canada a des accords de libre-échange et de réciprocité quant à la mobilité de ses ressortissants (Amérique du Nord, Europe et Pacifique).

Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET)

Titulaires de permis de travail en vertu du PTET qui requiert une étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) et est administré conjointement par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada et Emploi et Développement social Canada ; ce programme couvre des travailleurs qui se retrouvent dans différentes filières professionnelles ou programmes :

- Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) : travailleurs de ferme, de pépinière ou de serre embauchés pour une durée maximale de 8 mois et provenant du Mexique ou d'un des pays des Caraïbes ayant une entente bilatérale avec le Canada. Il compte pour 23 % des permis de travail délivrés dans le cadre du PTET en 2023.

- Programme des aides familiales résidentes (PAFR) : travailleuses qualifiées pour fournir des soins à domicile à des enfants, des personnes âgées ou handicapées et qui, après avoir travaillé au Canada pendant 24 mois à temps plein en tant qu'aide familiale au cours d'une période de 36 mois, peuvent faire une demande de résidence permanente. Il ne compte que pour 2 % des permis de travail délivrés dans le cadre du PTET en 2023.

- Autres travailleurs étrangers temporaires (ATET) : travailleurs embauchés dans les autres professions et secteurs et appartenant à l'une des deux filières :

■■■

- Filière des postes à hauts salaires (qualifications élevées) : travailleurs qualifiés embauchés pour une durée maximale de trois ans dans des postes dont le salaire horaire est d'au moins 27,47 dollars canadiens (salaire médian au Québec en 2024, qui équivaut à 18,16 euros).
- Filière des postes à bas salaires (qualifications peu élevées) : travailleurs qualifiés embauchés pour une durée maximale de deux ans dans des postes dont le salaire est inférieur à 27,47 dollars canadiens.

Les ATET comptent pour les trois quarts des permis de travail délivrés dans le cadre du PTET en 2023.

Mais qui sont ces travailleurs temporaires ? En recourant à la classification nationale des professions (CNP), le tableau 1 montre qu'environ 40 %[6] des TET occupent des métiers liés à l'agriculture (CNP 8431, 8611, 8252, 8432, 8612), 8,9 % des métiers liés à la restauration et aux services alimentaires (CNP 6322, 6311, 6711) et 5,9 % des métiers liés à la transformation alimentaire (CNP 9617, 9462). Les TET peuvent occuper aussi des emplois de cadres (surveillants, superviseurs) et des emplois qualifiés (soudeurs) ou professionnels (analystes en informatique). En dehors du secteur agricole qui recrute la plus grande part des TET, des secteurs aux prises avec des pénuries de main-d'œuvre comme les services alimentaires, la fabrication, le commerce de même que les services professionnels (par exemple technologies de l'information) y ont recours de façon croissante (IDQ, 2024b).

À l'échelle du pays en 2023[7], la filière dite à bas salaires compte 63,5 % des TET. Si 80 % des TET sont des hommes, il est intéressant de noter que les deux tiers d'entre eux se retrouvent dans la filière à bas salaires où les exigences de qualification sont généralement moindres alors que les femmes se répartissent de manière égale entre les filières à hauts et à bas salaires. Le Canada accueille des ressortissants de 152 pays dont les principaux sont le Mexique, l'Inde, les Philippines et le Guatemala (tableau 2). D'autres pays, comme l'île Maurice, entament leur recension de TET au Canada : selon des chiffres publiés dans la presse mauricienne, le nombre de ressortissants mauriciens entrés au Canada dans le cadre du programme est passé de 10 à 1 610 entre 2000 et 2023, avec une nette augmentation entre 2022 et 2023[8]. Pour ce qui est du Québec, la répartition des TET diffère quelque peu, ceux-ci provenant surtout en 2021 du Guatemala, du Mexique et des Philippines.

Le cas de l'Île Maurice est emblématique de la tendance des employeurs canadiens à

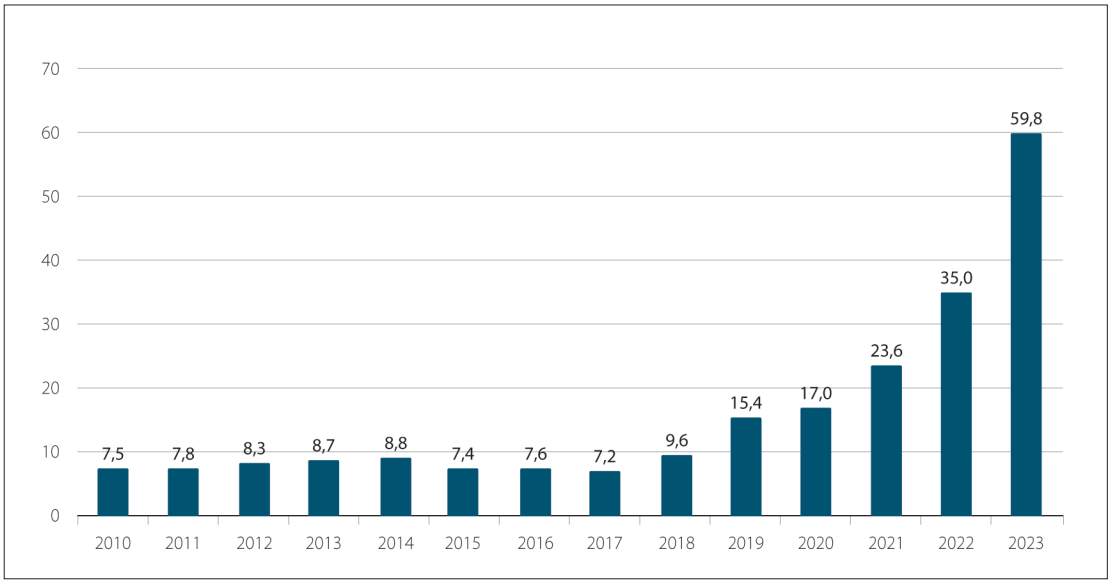
6. Cette proportion dépasse celle de 23 % de travailleurs embauchés dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) présenté dans l'encadré 1. Cet écart s'explique par le fait que certains travailleurs sont des autres travailleurs étrangers temporaires (ATET) embauchés dans ces industries sur une base annuelle ou parce qu'ils proviennent d'un pays avec lequel le Canada n'a pas d'accord bilatéral, comme le Guatemala.

7. Les données spécifiques pour le Québec concernant la filière, le sexe et le pays de citoyenneté ne sont pas disponibles à la principale source de données sur les TET. C'est pourquoi nous avons recours ici aux données agrégées au niveau canadien.

8. P. Hilbert, « Migration : afflux de Mauriciens au Canada depuis 2020 », *Defimedia.info*, 21 mars 2024, https://defimedia.info/migration-afflux-de-mauriciens-au-canada-depuis-2020.

Graphique 2 - **Nombre de titulaires de permis de travail du programme des travailleurs étrangers temporaires au Québec (2010-2023*)**

En milliers



* Au 31 décembre de chaque année.

Source : Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, 2024.

recruter sur plusieurs années consécutives dans les mêmes pays, lorsqu'ils sont satisfaits de la performance des travailleurs. Des agences intermédiaires opèrent sur l'île et facilitent la démarche de l'employeur canadien en effectuant la majeure partie du processus de sélection. L'argumentaire utilisé est celui de l'héroïsme d'accepter un emploi difficile pour réaliser son rêve, la chance de pouvoir, contrairement à d'autres, se retrouver dans un grand pays comme le Canada, et les vertus d'un tel sacrifice familial.

Ainsi, cette arrivée croissante des TET, qui se retrouvent surtout dans des emplois peu qualifiés, découle d'une mutation du marché canadien de l'emploi au fil des ans. Comme le souligne une étude publiée récemment (Picot, Hou, 2024), l'essor de l'immigration en général, incluant les TET et d'autres travailleurs immigrants, a permis le remplacement des travailleurs nés au Canada qui ont graduellement déserté les professions peu spécialisées au cours des dernières décennies.

Des travailleurs étrangers temporaires particulièrement vulnérables

Deux facteurs de vulnérabilité affectent tout particulièrement les travailleurs étrangers temporaires (TET) : le fait que leur permis d'immigration et de travail dépende exclusivement de l'employeur (« permis fermé »), et leur plus grande exposition aux risques d'accidents du travail.

« Fermé » et « temporaire », deux épithètes lourdes de sens

Les TET ont le droit de rester et d'exercer au Québec par le biais d'un permis d'immigration et de travail qui les rattache à un

Tableau 1 - **Répartition des titulaires d'un permis de travail dans le cadre du PTET par profession et secteur au Québec en 2023**

En %

CNP	Métiers/ professions	Titulaires d'un permis de travail (PTET)
Agriculture et production connexes		**39,9**
8431	Ouvriers/ouvrières agricoles	18,2
8611	Manœuvres à la récolte	11,4
8252	Entrepreneurs/entrepreneuses de services agricoles, surveillants/ surveillantes d'exploitations agricoles et ouvriers/ouvrières spécialisé·es dans l'élevage	4,3
8432	Ouvriers/ouvrières de pépinières et de serres	3,7
8612	Manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains	2,3
Services alimentaires		**8,9**
6322	Cuisiniers/cuisinières	3,6
6311	Superviseurs/superviseures des services alimentaires	3,0
6711	Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé	2,3
Fabrication		**5,9**
9617	Manœuvres dans la transformation des aliments et des boissons	4,3
9462	Bouchers/bouchères industriel·les, dépeceurs-découpeurs/ dépeceuses-découpeuses de viande, préparateurs/préparatrices de volaille et personnel assimilé	1,6
Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés		**4,5**
7237	Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser	2,9
7452	Manutentionnaires	1,6
Services professionnels		**3,3**
2171	Analystes et consultants/consultantes en informatique	1,7
2174	Programmeurs/programmeuses et développeurs/développeuses en médias interactifs	1,6
Services de santé		**2,1**
3413	Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/ aides-soignantes et préposé·es aux bénéficiaires	2,1
Autres professions et secteurs		**10,7**

Source : Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, 2024 : https://bit.ly/4ezqTnW.

employeur unique. En vertu de ce permis dit « fermé », un TET ne peut travailler que pour l'employeur qui l'a recruté et embauché, ce qui est susceptible d'ouvrir la voie à diverses formes d'abus. Démissionner ou être congédié implique généralement pour ces travailleurs d'être dans l'impossibilité de trouver un autre emploi. De telles ruptures du lien d'emploi mènent souvent à un rapatriement dans leur pays d'origine et à une impossibilité pour eux de revenir participer à nouveau au PTET, l'employeur pouvant les placer sur une « liste noire » (Bibliothèque de l'Assemblée nationale, 2023). Selon Vosko (2016), ce principe de « *blacklisting* », où l'employeur fournit une évaluation négative du travailleur, se traduit par la décision des agents dans son pays d'origine de lui bloquer l'accès aux programmes d'emploi à l'étranger. Ainsi, leur visa de séjour dépendant de leur employeur et n'étant valide généralement que pour la durée de leur contrat de travail, leur précarité est plus grande que celle des autres travailleurs temporaires car elle s'étend à leurs vies personnelles. Qu'ils soient syndiqués ou non, ces travailleurs, du fait du lien particulier qui les rattache à l'employeur, sont plus vulnérables aux menaces, notamment d'expulsion ou de non-renouvellement de leur permis. Ils n'oseront

Tableau 2 - **Répartition des titulaires de permis de travail dans le cadre du PTET par pays d'origine**

En %

Pays de citoyenneté	TET Canada (2023)	TET Québec (2021)
Mexique	25,0	26,4
Inde	15,4	0,4
Philippines	11,8	6,2
Guatemala	11,2	40,6
Jamaïque	6,2	nd
Tunisie	2,2	3,7
France	2,0	5,1
Maroc	2,0	1,9
Colombie	1,0	1,9
Brésil	0,9	1,0
Honduras	0,3	1,0

Lecture : les titulaires d'un permis de travail délivrés dans le cadre du TET pour le Canada au grand complet proviennent pour la plus grande part du Mexique (25 %) mais, pour le Québec, ils proviennent en majorité du Guatemala (40,6 %).

Sources : Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, 2024 : https://bit.ly/4ezqTnW ; ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (2023).

donc pas dénoncer leur situation, quelle que soit la gravité du problème vécu (conflits interpersonnels, manquement disciplinaire, travail risqué, etc.), par peur de représailles[9].

Par ailleurs, une contradiction sémantique réside au cœur du statut dit « temporaire » de ces travailleurs. Formellement, la nature « temporaire » des permis octroyés implique que les gouvernements s'attendent à ce que les travailleurs souhaitent repartir dans leurs pays d'origine après un certain temps. Cependant, nombre d'entre eux s'engagent au contraire dans ces emplois avec l'ambition d'obtenir leur résidence permanente au Canada. Cette ambition des TET joue en faveur des employeurs qui souhaitent les retenir. En faisant une demande de résidence permanente, certains TET ne pourront cependant aspirer à un regroupement familial qu'après plusieurs années, ce qui allongera d'autant la période nécessaire à la « normalisation » de leur statut et de leur vie au Canada. La thématique du regroupement familial divise les gouvernements canadien et québécois : selon le gouvernement fédéral, les seuils québécois sont trop bas et il doit les contourner[10]. On note d'ailleurs chez de nombreux TET des conséquences psychosociales importantes de cette attente prolongée de regroupement familial, entre autres des ruptures et des problèmes de santé (Emilien, Lemercier, 2023). C'est ainsi que se prolonge une situation censée être « temporaire » pour des travailleurs mis dans un état de grande vulnérabilité sur divers plans.

La santé et la sécurité au travail, (autre) vecteur de vulnérabilité

Les données compilées par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), chargée de l'application des lois en matière de travail au Québec, montrent que le nombre d'accidents du travail chez les personnes détentrices d'un permis de travail temporaire[11] est en hausse constante depuis 2016. Le graphique 3 met en lumière que cette hausse n'est pas due seulement à l'accroissement du nombre de travailleurs de cette catégorie : entre 2015 et 2023, la hausse totale du nombre d'accidents, de 666 à 4 391 (soit une multiplication par plus de 6) est significativement plus grande que celle du nombre de détenteurs de permis de travail temporaire, qui est passé de 53 595 à 208 935 (soit une multiplication par un peu moins de 4). Ces augmentations sont beaucoup plus importantes chez les personnes détentrices de permis de travail temporaire que celles constatées parmi les travailleurs résidents permanents, comme le montre le graphique 3.

En plus des risques associés à des emplois ou des secteurs dits « à hauts risques » où on les retrouve souvent, les travailleurs migrants temporaires peuvent être confrontés à des facteurs de risque particuliers comme la précarité, un manque d'information sur leurs droits ou de formation, de longues heures de travail ainsi que des

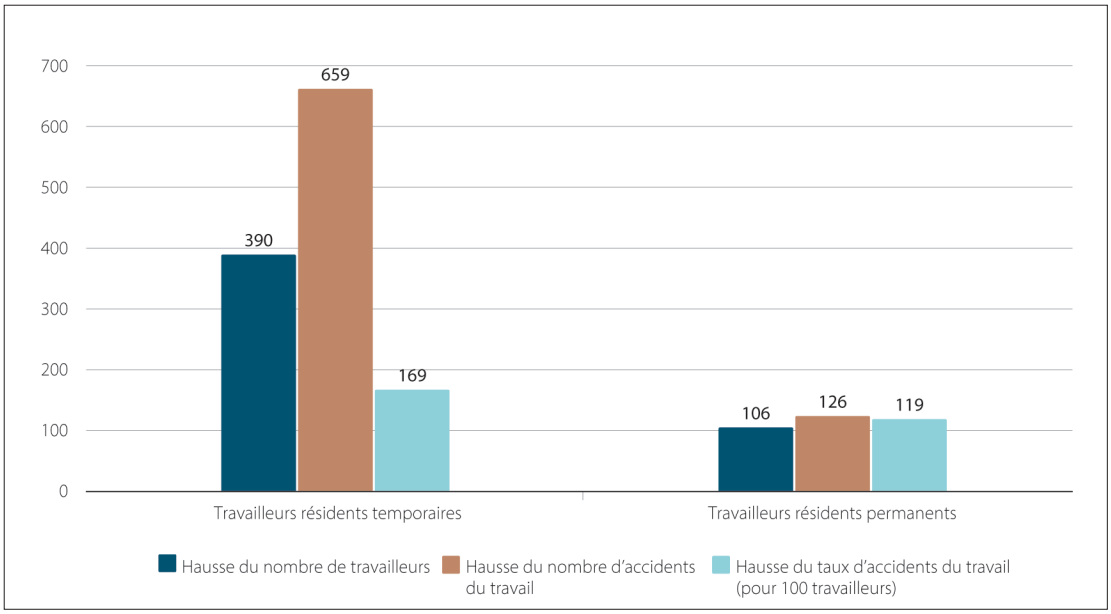
9. Même si un permis « ouvert » peut être délivré aux travailleurs étrangers vulnérables victimes de violence (https://bit.ly/3BiDHRR), en pratique, ce recours est quasi inaccessible comme le conclut une étude récente (Bélanger *et al.*, 2024).

10. F. Carabin, « Ottawa pourra contourner les seuils de Québec en réunification familiale », *Le Devoir*, 4 mars 2024.

11. La CNESST ne compilant pas séparément les données touchant les TET, nous présentons ici les données sur les accidents du travail se rapportant à quatre catégories de personnes détentrices d'un permis de travail temporaire : les TET, les PMI, les étudiants étrangers ainsi que les demandeurs d'asile. Par contre, cette dernière catégorie n'a pas pu être intégrée au nombre total de travailleurs utilisés dans les calculs, faute de données comparables pour l'ensemble de la période. Prud'homme *et al.* (2015) soulignent que les sources de données statistiques disponibles ne permettent pas de dresser un portrait complet de la situation des travailleurs immigrants, en particulier temporaires, en matière de santé et sécurité au travail.

Graphique 3 - Évolution du nombre de travailleurs résidents temporaires, permanents, et d'accidents du travail au Québec (2015-2023)

Indice 100 en 2015



Note de lecture : au Québec, la population des travailleurs résidents temporaires est celle qui a connu la plus forte croissance de 2015 à 2023 (multipliée par 3,9), celle dont le nombre d'accidents du travail a le plus progressé (multiplié par 6,59) et encore celle dont le taux d'accidents du travail par travailleur a le plus augmenté (multiplié par 1,69), comparée à la population des travailleurs résidents permanents.

Source : CNESST, 2024 (sur demande) ; Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, 2024.

difficultés linguistiques, tous ces facteurs étant susceptibles de les exposer davantage aux accidents du travail (Premji *et al.*, 2010 ; Preibisch, Hennebry, 2011). Par ailleurs, les risques concernent aussi la santé mentale des TET, qui est mise à risque en raison de stresseurs particuliers comme les conditions de vie, le faible contrôle sur leur environnement de travail ainsi que l'éloignement de leur cercle familial et social (Gravel *et al.*, 2016).

Si le taux d'accidents du travail a augmenté à un rythme beaucoup plus important chez les migrants temporaires (graphique 3), il demeure, en 2023, plus élevé chez les travailleurs résidents permanents que temporaires (2,8 contre 2,1 % respectivement), ce que le graphique 3 ne montre pas. La tendance bien documentée des travailleurs migrants à sous-déclarer les accidents du travail et les maladies professionnelles est susceptible d'expliquer cet écart[12]. En effet, la sous-déclaration peut découler de leur grande dépendance vis-à-vis de l'employeur, ce qui peut les inciter à ne pas déclarer l'accident de peur de représailles et les amener à travailler malgré une blessure. C'est ainsi que la peur d'un licenciement et d'un renvoi au pays est susceptible d'accroître la tolérance envers certaines conditions de travail ou comportements risqués (Preibisch, Hennebry, 2011). Par ailleurs, la

12. Voir notamment les études réalisées sur des données canadiennes par Premji *et al.* (2010) ainsi que Fournelle (2017).

hausse plus importante du taux d'accidents du travail chez les travailleurs migrants temporaires a contribué à réduire l'écart entre les deux groupes entre 2015 et 2023 (1,1 contre 0,7 % respectivement). Cette réduction pourrait suggérer que les travailleurs migrants temporaires reçoivent une meilleure information quant à leurs droits de la part de la CNESST, des organisations non gouvernementales (ONG), des syndicats ou même des employeurs et ont une plus grande propension à déclarer les accidents du travail dont ils sont victimes.

Des syndicats opposés au recours à une main-d'œuvre temporaire pour combler des besoins permanents

L'arrivée des travailleurs du PTET en grand nombre au cours des dernières années a comporté son lot de défis pour les syndicats à tous les niveaux de la structure mais surtout sur les lieux de travail. Le premier défi est certainement celui de la cohabitation entre les travailleurs étrangers et locaux. Des cas de racisme, de mépris, d'intimidation, voire de violences physiques peuvent survenir (Emilien, Lemercier, 2023). Une « ghettoïsation » sur les lieux de travail est parfois rapportée. Elle est motivée dans certains cas par la tendance des TET à rester avec leurs compatriotes dans les espaces sociaux des usines ; d'autres fois, elle est créée par l'employeur qui les affecte tous au même quart de travail, contribuant à réduire les interactions entre travailleurs et à provoquer des rivalités inattendues entre les divers groupes ethniques présents sur les lieux de travail.

Un autre défi découlant en partie du précédent est celui de la solidarité dans les rangs syndicaux, dont les TET peuvent constituer une part importante des membres en vertu du PTET (voir *supra*). Certains s'interrogent sur la solidarité des TET dans les combats syndicaux, en raison de leur grande dépendance envers l'employeur. Le recrutement de délégués syndicaux comme membres des comités exécutifs parmi les TET ou parmi les travailleurs avec un parcours similaire et qui sont parvenus à devenir des résidents permanents ou des citoyens canadiens est identifié comme une « stratégie gagnante » pour cultiver la solidarité et une représentation adéquate (Syndicat des métallos, 2023). Gagner leur confiance et les intégrer syndicalement sont des tâches ardues car le syndicalisme peut être parfois associé à la corruption et à la criminalité dans leur pays d'origine (FTQ, 2024).

En raison du monopole de représentation syndicale au Québec (Laroche, Jalette, 2016), le syndicat au niveau de l'établissement n'a pas d'autre choix que de représenter tous les adhérents, y compris les TET, d'une manière équitable, qui ne soit ni arbitraire, ni discriminatoire, et sans mauvaise foi, comme l'y oblige le Code du travail québécois à l'article 47.2. De plus, ces travailleurs pouvant constituer une part notable des membres syndiqués, le syndicat doit développer sa capacité à répondre à leurs besoins spécifiques (droit de cumuler des congés ou de les prendre en un seul bloc afin de rendre visite à leur famille restée au pays ; logement abordable décent ; accès à des cours de français et à des services de traduction ; réembauche après la fin d'un contrat ; remboursement de billets d'avion ; cumul d'ancienneté – voir entre autres Béji *et al.* (2022)). Le statut particulier des TET contribue à élargir le rôle des élus syndicaux locaux et de leurs conseillers qui, au-delà des questions liées au travail et à l'emploi, doivent désormais aussi maîtriser celles liées

à l'immigration, au logement, voire l'usage de la langue des TET.

En effet, la communication peut représenter un défi lorsque les travailleurs migrants ne parlent ni le français ni l'anglais couramment. Selon le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (2023) québécois, c'est le cas d'une part significative des TET en 2021[13]. Face à cette situation, le gouvernement a annoncé en novembre 2023 qu'il exigerait des TET un niveau 4 en français[14] au moment du renouvellement de leur permis. Les syndicats demandent que les cours de français aient lieu sur les heures de travail car, actuellement, aucune obligation n'est faite à l'employeur en la matière alors que les TET doivent assumer l'entière responsabilité d'apprendre le français.

À ces défis, il s'en ajoute un, propre aux travailleurs agricoles saisonniers : la possibilité de constituer un syndicat. La loi n° 8[15] a été adoptée en 2014 afin de restreindre leur droit d'association. S'ils sont embauchés par une entreprise qui emploie ordinairement et en continu moins de trois salariés, ils ne sont pas considérés comme des salariés pouvant obtenir une accréditation syndicale avec les pleins droits octroyés par le Code du travail. En effet, les saisonniers ne travaillent généralement pas toute l'année et rentrent temporairement dans leur pays. Pour peu qu'ils soient tous saisonniers sur un même lieu de travail, il leur est juridiquement impossible de former un syndicat. Le Code du travail leur permet néanmoins de former une « association » sans leur garantir un véritable accès à la négociation collective (Coutu *et al.*, 2019). Comme l'explique un de nos participants à la recherche (Emilien, Lemercier, 2023), il ne leur est pas interdit de former une association pour se donner collectivement une voix mais il s'agit d'un droit d'association minimal et limité qui fait que toute association de ce type ne détiendra pas les mêmes pouvoirs qu'un syndicat formé selon la procédure générale prévue par le Code du travail.

Les principales centrales syndicales québécoises ont déposé un mémoire[16] en décembre 2023 auprès du Comité permanent québécois de la citoyenneté et de l'immigration dans le cadre d'une consultation sur les TET. S'appuyant sur des études existantes, notamment celles du Bureau international du Travail (BIT) et de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) pour rappeler les risques de « discrimination, d'abus, d'exploitation et de travail dans des conditions dangereuses ou dégradantes » découlant du permis fermé, elles en demandent l'abolition et son remplacement par un permis de travail ouvert. Selon elles, il permettrait à un individu de changer d'emploi et de s'imaginer dans n'importe quel autre secteur d'activité à tout moment, quand bien même son statut de travailleur continuerait de le distinguer de celui d'un résident permanent.

Par ailleurs, les syndicats souscrivent à l'idée que le PTET a été détourné de son but initial qui était de pallier des pénuries sur une base temporaire pour devenir un moyen d'accéder à une main-d'œuvre bon marché

13. Dans ce rapport, cette part varie de 46,1 à 66,6 % selon la base retenue.

14. L'échelle québécoise des niveaux de compétence en français comporte douze niveaux subdivisés en trois stades : débutant (niveaux 1 à 4), intermédiaire (niveaux 5 à 8) et avancé (niveaux 9 à 12).

15. https://bit.ly/3Z1qS7L.

16. Ce mémoire est disponible ici : https://bit.ly/3NQPn11.

et malléable en réponse à des besoins permanents. Selon eux, « si les besoins du marché de l'emploi sont permanents, le gouvernement du Canada doit plutôt favoriser l'accès à la résidence permanente et améliorer le système d'immigration permanente ». En janvier 2024, c'était au tour du directeur du syndicat des métallos, le district québécois des United Steelworkers étasuniens, de dénoncer le projet pilote du Québec avec son traitement « simplifié » qui dispense les employeurs de démontrer l'impossibilité d'un recrutement local préalable et qui permet de contourner la limite de TET autorisée sur un lieu de travail. Selon lui, le projet pilote permettrait « un recours débridé » aux TET[17]. Plus récemment, le responsable syndical ajoutait : « le programme est totalement dénaturé. Il a été remplacé par un *fast track* pour les employeurs, une autoroute pour la précarisation[18]. » Pour mettre fin à cette croissance débridée, la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), centrale syndicale qui compte le plus de membres dans la province, revendique la réduction de la proportion de TET à 10 % sur le lieu de travail (FTQ, 2024).

Cependant, la présence accrue des TET au Québec et les stratégies d'assouplissement privilégiées par le gouvernement provincial continuent d'engendrer des réflexions non sans complexité pour les représentants syndicaux. En effet, il est à se demander si ladite pénurie de main-d'œuvre demeure le véritable problème du marché du travail ; l'accès aux TET comme recours réduit la considération des candidatures locales dans certains cas, ou toute réflexion autour de la nature des emplois difficiles et l'organisation du travail. De fait, les syndicats devront trouver un équilibre entre la protection des emplois des travailleurs locaux et ainsi promouvoir un « nationalisme » du marché du travail d'une part et de l'autre, promouvoir l'équité pour l'ensemble des travailleurs en souhaitant la réduction des statuts temporaires pour les travailleurs étrangers désormais embauchés plus facilement.

Travail décent ou esclavage moderne ?

Bien qu'en théorie, les TET devraient disposer des mêmes droits que les travailleurs canadiens en vertu des lois du travail fédérales ou provinciales[19], en pratique, il n'en est rien à cause notamment du permis fermé. Plus de dix ans après que la sonnette d'alarme déplorant ses effets pervers a été tirée par des expertes québécoises (Depatie-Pelletier, Dumont Robillard, 2013), le permis fermé tel qu'octroyé aux TET demeure en vigueur au Canada. Si, dans l'Union européenne (UE), les acteurs syndicaux ont déposé une déclaration conjointe auprès des législateurs de l'UE concernant le permis fermé[20], ceux du Québec mènent de nombreuses luttes et multiplient les dénonciations, y compris en matière de droit à la syndicalisation des travailleurs agricoles (Eid *et al.*, 2022). À titre illustratif, l'Association

17. D. Lemieux, « Le détournement du programme des travailleurs étrangers temporaires doit cesser ! », *Le Devoir*, 23 janvier 2024.

18. S. R. Champagne, « Un programme des travailleurs temporaires "totalement dénaturé", tonne un *leader* syndical », *Le Devoir*, 23 février 2024.

19. Contrairement à ce qui peut se produire dans l'Union européenne, ces travailleurs ne sont pas régis par les lois de leur pays d'origine.

20. « Briser les chaînes de dépendance et promouvoir l'égalité de traitement des travailleurs et travailleuses migrant·e·s », CES/ETUC, 17 novembre 2023, https://bit.ly/40AK511.

pour les droits des travailleurs de maison et de ferme (DTMF) a déposé une demande d'action collective contre les permis fermés auprès de la Cour supérieure du Québec en septembre 2023[21].

Les violations des droits des TET prennent de nombreuses formes que le service de recherche de la Bibliothèque de l'Assemblée nationale (2023) recense :

- des heures supplémentaires impayées, des retenues illégales ou un salaire inférieur à ce qui est indiqué dans le contrat de travail ;
- de longues heures de travail sans pause ;
- une obligation d'effectuer des tâches qui n'étaient pas incluses dans le contrat de travail ;
- un contrôle sur la mobilité des travailleurs pendant et hors des heures de travail ;
- une exposition à des risques pour la santé et la sécurité ;
- des entraves à l'accès aux soins de santé.

De surcroît, des cas d'abus verbaux comme des insultes, du harcèlement et du chantage par des contremaîtres ou des employeurs sont aussi rapportés.

Le cas des TET au Québec et au Canada ravive les débats et discours autour du travail décent. Si l'ONU a réitéré la pertinence de ce principe en inscrivant le travail décent comme l'un des 17 objectifs de son agenda d'ici à 2030 en faveur du développement durable, son application peut varier d'un pays à l'autre. Ce qui est problématique ici, c'est la conciliation entre travail décent, croissance économique (objectif 8) et emploi[22]. Selon que l'on privilégie le travail décent ou l'emploi, il y a un risque d'emprunter des logiques sociales disparates d'un pays, d'une région, d'un secteur à l'autre (Prieto Rodriguez, Serrano, 2014). Ainsi, la création d'emplois pour les TET, quelles que soient les conditions de travail, contribue-t-elle vraiment à l'agenda du travail décent de l'Organisation internationale du travail (OIT) ?

En dépit des emplois créés par le Canada pour les TET, le pays n'a en effet pas ratifié plusieurs conventions de l'OIT susceptibles de mieux protéger les TET et leurs conditions de travail demeurent sous les projecteurs. En effet, 51 conventions et 4 protocoles n'ont pas été ratifiés par le Canada. Outre celles qui concernent la liberté syndicale (4), la santé et sécurité au travail (12), le salaire (3), le temps de travail (4), deux conventions concernent directement les travailleurs migrants : les conventions n° 97 et 143. Leur ratification engagerait le gouvernement canadien à adopter des lois à même de soutenir la mise en œuvre de pratiques permettant « d'appliquer, sans discrimination de nationalité, de race, de religion ni de sexe, aux immigrants qui se trouvent légalement dans les limites de son territoire, un traitement qui ne soit pas moins favorable que celui qu'il applique à ses propres ressortissants » dans diverses matières (Convention n° 97). Elle engagerait également le gouvernement canadien à protéger les travailleurs migrants de conditions abusives (Convention n° 143). À ces conventions, nous ajoutons la Convention n° 156 portant sur l'égalité de chances et de traitement[23] qui, au-delà de la condition migrante et des enjeux de discrimination, vise essentiellement les

21. « Une association dépose une action collective contre les permis de travail fermés », *Radio-Canada*, 16 septembre 2023, https://bit.ly/3C7p5oo.

22. Objectif 8 : « Travail décent et croissance economique », https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/club-de-lecture-objectif-8/.

23. https://bit.ly/4frhd01.

responsabilités familiales. La ratification de cette dernière convention impliquerait la reconsidération des « besoins (des travailleurs) en ce qui concerne les conditions d'emploi » (article 4) ou encore l'impératif de « tenir compte des besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales » (article 5), ce qui alimenterait la réflexion sur la nécessité de faciliter le regroupement familial, voire l'immigration permanente.

Comme le souligne Dupras (2000), au Canada, puisque seul le gouvernement fédéral détient la personnalité internationale, il est l'unique signataire des traités internationaux. Mais comme il n'a pas tous les pouvoirs permettant de faire appliquer ces traités, en particulier dans le domaine du travail où sa compétence est partagée avec les provinces, sa capacité à exercer cette responsabilité de mise en œuvre est limitée.

La situation des travailleurs migrants au Canada a trouvé écho au plan international alors qu'en septembre 2023, Tomoya Obokata, rapporteur spécial des Nations unies sur les formes contemporaines d'esclavage, déposait une déclaration de fin de mission accablante au terme d'une visite de 14 jours au Canada. Elle fut l'occasion pour lui de rencontrer des représentants des deux niveaux de gouvernement des commissions des droits de l'homme, des organisations patronales, des syndicats, d'autres organisations de la société civile, ainsi que des membres du Parlement, des universitaires et des travailleurs canadiens et migrants issus de plusieurs secteurs à bas salaires, dont l'agriculture, le *care* et la transformation alimentaire. Dans le communiqué de presse appuyant sa déclaration de fin de mission[24], Tomoya Obokata s'est dit « (…) profondément troublé par les récits d'exploitation et d'abus dont [lui] ont fait part des travailleurs migrants[25] ». Il poursuit : « Les régimes de permis de travail spécifiques aux employeurs, y compris certains programmes de travailleurs étrangers temporaires, rendent les travailleurs migrants vulnérables aux formes contemporaines d'esclavage, car ils ne peuvent pas dénoncer les abus subis sans craindre d'être expulsés. » Reconnaissant les mesures prises par le gouvernement fédéral pour améliorer la situation, il l'incite néanmoins à aller plus loin : « Le Canada doit permettre à tous les migrants un meilleur accès à la résidence permanente, afin d'éviter que les abus ne se reproduisent. » Alors que le gouvernement fédéral a pris acte des observations du rapporteur en dépit de certains désaccords[26], son rapport final publié en juillet 2024[27] réitère ses constats, qui vont dans le même sens que les dénonciations qui se sont fait entendre au Canada depuis plusieurs années[28]. Reconnaissant que le PTET pourrait être amélioré, les employeurs québécois rejettent néanmoins plusieurs des constats contenus dans ce rapport tout en rappelant les avantages du permis fermé et en dénonçant les rares « pommes pourries » dans leurs rangs[29].

24. https://bit.ly/3NSfHrq.

25. https://bit.ly/4fvVMud.

26. https://bit.ly/3UDyVVD.

27. https://bit.ly/4fbU3dR.

28. Une lettre cosignée par Amnesty International, la vaste majorité des centrales syndicales, des organismes de défense des travailleurs immigrants ainsi que d'autres organisations de la société civile québécoise résume bien ces dénonciations de la situation des TET et ses causes : le permis de travail fermé et un statut migratoire temporaire et précaire : M. Berry Méndez, « La révision du Programme des travailleurs étrangers temporaires doit faire des droits humains une priorité », *Le Devoir,* 12 juin 2024.

29. S. R. Champagne, « Les employeurs rejettent le rapport de l'ONU sur l'esclavage moderne au Canada », *Le Devoir*, 14 août 2024.

Conclusion

Une première étape vers la résolution de la situation problématique vécue par les travailleurs étrangers temporaires (TET) au Canada est le droit explicite de changer d'employeur. L'État canadien pourrait prendre exemple sur l'accord conclu en décembre 2023 entre le Conseil et le Parlement européen concernant le texte de la directive révisée sur le permis unique prévoyant entre autres l'introduction d'un droit de changer d'employeur (chapitre 2, article 11, paragraphes 2 à 4)[30]. Autoriser les TET à quitter l'entreprise qui les a embauchés et à trouver un emploi ailleurs permettrait de réduire, en partie du moins, l'inégalité fondamentale existant entre les travailleurs migrants et les autres qui découle de leur (in)capacité d'exercer leurs droits au travail. En juin 2024, le gouvernement fédéral laissait même entendre que des permis sectoriels pourraient être octroyés d'ici 2027 pour permettre aux travailleurs dans certains secteurs comme l'agriculture et la transformation alimentaire de pouvoir changer d'employeur[31], donnant espoir que leur situation s'améliore. Une telle mesure pourrait certes atténuer la vulnérabilité des TET aux abus et à l'exploitation, mais elle ne remettrait pas en question le problème de fond d'un modèle productif alimenté par une main-d'œuvre flexible et corvéable à merci : peut-on offrir des emplois réellement décents aux TET dans des secteurs qui sont désertés par les travailleurs canadiens ? Sans doute qu'une cause de la rareté de main-d'œuvre dans ces secteurs vient justement de conditions d'emploi et de travail refusées par la vaste majorité des travailleurs canadiens mais acceptées par les TET. Leur présence permet à ces employeurs de ne pas s'interroger sur leur modèle productif et de poursuivre leurs activités grâce à un marché du travail « dopé » par l'immigration temporaire. Leur présence n'encourage pas non plus à une reconceptualisation de la notion de pénurie : pouvons-nous vraiment parler de pénurie lorsqu'un « sale boulot » est boudé par la main-d'œuvre locale ? Ne s'agit-il pas plutôt d'une forme de division raciale du travail, légitimée par des programmes d'immigration remis en question graduellement, mais trop lentement ? Pendant ce temps et à ce jour, l'individu avec un statut temporaire assume la précarité, tandis que collectivement il fait partie d'un flux continu et grandissant de travailleurs provenant de l'étranger, flux perçu comme une solution permanente. Le cas des TET au Canada illustre bien certaines tensions et contradictions qu'implique l'alignement du travail décent et de la migration décente, malgré leur réglementation par les institutions internationales et nationales.

30. https://bit.ly/4hrQION.

31. S. R. Champagne, « Ottawa prévoit de délivrer des permis sectoriels aux travailleurs temporaires d'ici 2027 », *Le Devoir*, 7 juin 2024.

Sources :

- Béji K., Lechaume A., Desrosiers L. (2022), « Les défis de l'intégration des immigrants dans les PME en région », *in* Paquet M. (dir.), *Nouvelles dynamiques de l'immigration au Québec*, Montréal, Presses de l'Université de Montréal, p. 159-177, https://doi.org/10.1515/9782760646049-010.
- Bélanger D., Ouellet M., Oechslin C., Fournier G., Candiz G., Aziz A., Tessier V. (2024), *Sortie de secours ou cul-de-sac ? Une analyse des impacts du permis de travail ouvert pour les travailleurs vulnérables au Canada*, novembre, https://bit.ly/3OJGTZX.
- Bibliothèque de l'Assemblée nationale (2023), *En Bref : Les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires au Québec*, 30 novembre, https://bit.ly/40CjIIh.
- Coutu M., Fontaine L. L., Marceau G., Coiquaud U., Bourgault J. (2019), *Droit des rapports collectifs du travail au Québec. Volume 1 – Le régime général*, 3e éd., Montréal, Éditions Yvon Blais.
- Depatie-Pelletier E., 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*, vol. 26, n° 2, p. 163-200, https://doi.org/10.7202/1068081ar.
- Dupras D. (2000), *Les traités internationaux : la pratique canadienne*, PRB 00-04F, Division du droit et du gouvernement, 3 avril, https://bit.ly/3NU4h6I.
- Eid P., Hanley J., Soussi S. A., Villanueva F. (2022), « Le Programme des travailleurs migrants temporaires : une discrimination institutionnalisée », Paquet M. (dir.), *Nouvelles dynamiques de l'immigration au Québec*, Montréal, Presses de l'Université de Montréal, p. 47-64, https://doi.org/10.1515/9782760646049-010.
- Emilien B., Lemercier C. (2023), *Terre promise. Film documentaire*, Ariel Films, https://bit.ly/4fsCO7E.
- Fournelle M.-A. (2017), *Blessures professionnelles et détresse psychologique chez les travailleurs immigrants au Canada : une analyse longitudinale de l'Enquête nationale sur la santé de la population*, Mémoire de maîtrise en relations industrielles, Université de Montréal, https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/20339.
- FTQ (2024), « Travailleurs étrangers temporaires », Grand dossier, *Le Monde ouvrier*, n° 146.
- Gravel S., Vergara D., Lippel K., Dubé J., Ducharme J.-F., Legendre G. (2016), *Santé et sécurité des travailleurs qui cumulent des précarités : la lutte aux inégalités de santé attribuables au travail*, Université du Québec à Montréal, Institut Santé et Société, 31 mars, https://bit.ly/4fsDWbo.

- IDQ (2024a), *Bilan 2023 de l'emploi au Québec. Des clés pour comprendre un marché du travail en mutation*, Institut du Québec, février, https://bit.ly/3YzX14x.
- IDQ (2024b), *L'impact des immigrants temporaires sur le marché de l'emploi au Québec. Mieux comprendre pour mieux agir*, Institut du Québec, février, https://bit.ly/3YQGBGq.
- Jalette P. (2023), « Québec : les relations professionnelles à l'heure de la pénurie de main-d'œuvre », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 181, mars, p. 3-16, https://ires.fr/wp-content/uploads/2023/03/C181_Quebec.pdf.
- Laroche M., Jalette P. (2016), « Québec : un système de relations industrielles en mutation », *in* Andolfatto D., Contrepois S. (dir.), *Syndicats et dialogue social : les modèles occidentaux à l'épreuve*, Bruxelles, PIE-Peter Lang, p. 209-224.
- McQuillan K. (2013), « All the workers we need: Debunking Canada's labour-shortage fallacy », *SPP Research Papers*, vol. 6, n° 16, May, https://bit.ly/3UZDqtV.
- Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (2023), *2015-2021. L'immigration temporaire au Québec*, janvier, https://bit.ly/3C9Znj3.
- Picot G., Hou F. (2024), *L'immigration et l'évolution de la répartition professionnelle au Canada, 2001 à 2021*, Statistique Canada, https://doi.org/10.25318/36280001202400300006-FRA.
- Preibisch K., Hennebry J. (2011), « Temporary migration, chronic effects: The health of international migrant workers in Canada », *Canadian Medical Association Journal*, vol. 183, n° 9, p. 1033-1038, https://doi.org/10.1503/cmaj.090736.
- Premji S., Duguay P., Messing K., Lippel K. (2010), « Are immigrants, ethnic and linguistic minorities over-represented in jobs with a high level of compensated risk? Results from a Montreal, Canada study using census and workers' compensation data », *American Journal of Industrial Medicine*, vol. 53, n° 9, p. 875-885, https://doi.org/10.1002/ajim.20845.
- Prieto Rodriguez C., Serrano A. (2014), « Du travail décent à la qualité de l'emploi : enjeux épistémologiques et politiques d'un changement de paradigme », *La Nouvelle Revue du Travail*, n° 4, https://doi.org/10.4000/nrt.1639.
- Prud'homme P., Busque M.-A., Duguay P., Côté D. (2015), « Travailleurs immigrants et SST au Québec. État des connaissances statistiques et recension des sources de données », *Études et recherches*, R-890, IRSST, août, http://www.irsst.qc.ca/media/documents/PubIRSST/R-890.pdf.
- Syndicat des métallos (2023), *Alerte à la précarité*, Rapport du directeur, 59e assemblée annuelle, 22-24 novembre, https://bit.ly/3YAEpkT.

- Termote M. (2022), *L'immigration et la pérennité du français au Québec*, ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, mai, https://bit.ly/3NUUxsA.
- Vosko L. F. (2016), « Blacklisting as a modality of deportability: Mexico's response to circular migrant agricultural workers' pursuit of collective bargaining rights in British Columbia, Canada », *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol. 42, n° 8, p. 1371-1387, https://doi.org/10.1080/1369183X.2015.1111134.