



BIBLIOTHÈQUE *du* PARLEMENT

LIBRARY *of* PARLIAMENT

ÉTUDE GÉNÉRALE



Les travailleurs étrangers temporaires

Publication n° 2013-11-F
Le 7 février 2013

Melissa Pang

Division des affaires sociales
Service d'information et de recherche parlementaires

Les travailleurs étrangers temporaires **(Étude générale)**

La présente publication est aussi affichée en versions HTML et PDF sur IntraParl (l'intranet parlementaire) et sur le site Web du Parlement du Canada.

Dans la version électronique, les notes de fin de document contiennent des hyperliens intégrés vers certaines des sources mentionnées.

This publication is also available in English.

Les **études générales** de la Bibliothèque du Parlement sont des analyses approfondies de questions stratégiques. Elles présentent notamment le contexte historique, des informations à jour et des références, et abordent souvent les questions avant même qu'elles deviennent actuelles. Les études générales sont préparées par le Service d'information et de recherche parlementaires de la Bibliothèque, qui effectue des recherches et fournit des informations et des analyses aux parlementaires ainsi qu'aux comités du Sénat et de la Chambre des communes et aux associations parlementaires, et ce, de façon objective et impartiale.

TABLE DES MATIÈRES

1	INTRODUCTION.....	1
2	LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES AU CANADA.....	1
3	ADMINISTRATION DU <i>PROGRAMME</i> <i>DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES</i>	2
3.1	Compétence partagée	2
3.2	Sources juridiques et politiques	2
3.3	Administration et procédure au niveau fédéral	3
4	<i>PROGRAMME DES TRAVAILLEURS</i> <i>ÉTRANGERS TEMPORAIRES</i>	3
4.1	<i>Programme des travailleurs agricoles saisonniers</i> <i>et autres programmes de travailleurs agricoles</i>	4
4.2	<i>Programme des aides familiaux résidents</i>	4
4.3	<i>Volet des professions peu spécialisées</i>	5
4.4	<i>Volet des professions spécialisées</i>	5
4.5	Autres travailleurs étrangers temporaires	6
5	LES AVANTAGES DU <i>PROGRAMME</i> <i>DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES</i>	7
5.1	Pour le gouvernement du Canada	7
5.2	Pour les employeurs	7
5.3	Pour les travailleurs participants	7
5.4	Pour les pays d'origine.....	9
6	PRÉOCCUPATIONS SOULEVÉES PAR LA MIGRATION TEMPORAIRE	9
6.1	Risque d'exploitation des travailleurs par les employeurs	9
6.2	Pratiques de recrutement abusives	10
6.3	Différents droits pour différentes catégories de travailleurs.....	11

6.4	Exclusion sociale et problèmes d'intégration	12
6.5	Distorsion du marché du travail	12
7	CONCLUSION	13

LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES*

1 INTRODUCTION

La présente publication donne un aperçu du *Programme des travailleurs étrangers temporaires au Canada* et présente un résumé des avantages de la migration temporaire et des préoccupations qu'elle soulève. Le terme « travailleur étranger temporaire », ou « travailleur migrant », désigne un étranger qui se livre à une activité rémunérée et qui est autorisé, s'il est muni des documents appropriés, à entrer au Canada et à y séjourner pendant une période limitée. Un « permis de travail » permet à un étranger de travailler au Canada et un « visa », d'y entrer. Selon la nature de l'activité exercée au Canada et le pays d'origine du travailleur étranger, un permis de travail ou un visa n'est pas toujours nécessaire. La publication porte essentiellement sur les travailleurs étrangers temporaires autorisés à un niveau national et ne décrit pas les programmes provinciaux s'adressant aux travailleurs étrangers temporaires.

2 LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES AU CANADA

La planification de l'immigration est une stratégie essentielle pour la croissance de la population et de la main-d'œuvre canadiennes. Le nombre total de travailleurs étrangers temporaires au Canada, qui continue d'augmenter tous les ans depuis 2003, a augmenté en moyenne de 15 % par an de 2003 à 2008 et de 7 % de 2009 à 2011¹. L'approche du Canada en matière d'immigration était axée initialement sur l'édification de la nation à long terme. Cela dit, le Canada dépend de plus en plus des travailleurs étrangers temporaires pour remédier à ses pénuries de main-d'œuvre immédiates. Par exemple, selon l'interprétation des données de Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) faite par Statistique Canada, le nombre de résidents non permanents entrés au Canada en 2008 (399 523) était supérieur à celui des immigrants devenus résidents permanents la même année (247 243)².

En 2011, 190 842 travailleurs étrangers temporaires (nouvelles entrées et rentrées) sont arrivés au Canada, portant à 446 847 le nombre total de travailleurs étrangers temporaires³. Si le nombre de travailleurs étrangers a beaucoup augmenté dans la plupart des provinces, c'est l'Alberta qui a connu la hausse la plus importante⁴. En effet, la part de l'Alberta dans la répartition en pourcentage des travailleurs étrangers temporaires au Canada est passée de 10,4 à 19,4 % de 2003 à 2011⁵, ce qui représente une hausse d'environ 47 000 travailleurs⁶. En 2011, l'Ontario employait toujours la plus forte proportion (35,6 %) de travailleurs étrangers temporaires au Canada, mais nettement moins en pourcentage qu'en 2003, année où 48,7 % des travailleurs étrangers temporaires au Canada se trouvaient dans cette province, et ce chiffre était en baisse par rapport aux autres provinces, dont la part respective avait tendance à demeurer stable ou à augmenter⁷. En 2011, 58 % des travailleurs étrangers temporaires au Canada étaient des hommes et 42 %, des femmes⁸. Leurs niveaux de compétence professionnelle sont présentés au tableau 1.

Tableau 1 – Niveaux de compétence professionnelle des travailleurs étrangers temporaires au Canada ^a

Niveau de compétence	Pourcentage de travailleurs étrangers
0 : cadres	5,6
A : professionnels	13,0
B : techniques et spécialisés	10,8
C : intermédiaires et travail de bureau	21,8
D : élémentaires et manœuvres	5,5
Niveau non indiqué	43,2

a. Données à jour au 1^{er} décembre 2011. Les niveaux de compétence sont fondés sur la Classification nationale des professions.

Source : Citoyenneté et Immigration Canada, « [Canada – Effectif au 1^{er} décembre des travailleurs étrangers selon le sexe et le niveau de compétence](#) », *Faits et chiffres 2011 – Aperçu de l'immigration : Résidents permanents et temporaires*.

Les pays d'origine des travailleurs étrangers temporaires au Canada ont beaucoup changé au cours des 25 dernières années. En 1982, deux travailleurs étrangers temporaires sur trois venaient d'Europe et des États-Unis, comparativement à un sur trois en 2005⁹. Actuellement, les États-Unis, les Philippines et le Mexique sont les principaux pays d'origine des travailleurs temporaires au Canada¹⁰, mais en 2011, les travailleurs étrangers venaient principalement des États-Unis (34 350), du Mexique (18 655), de France (15 777) et du Royaume-Uni (10 552)¹¹.

3 ADMINISTRATION DU PROGRAMME DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

3.1 COMPÉTENCE PARTAGÉE

En vertu de la *Loi constitutionnelle de 1867*, l'immigration est un domaine de compétence partagé entre les gouvernements fédéral et provinciaux¹². Le Parlement du Canada est responsable des lois et des procédures en matière d'immigration dans l'ensemble du pays, tandis que les législatures provinciales peuvent adopter des lois sur l'immigration dans leur territoire. En cas de conflit, la doctrine de la suprématie veut que les lois fédérales l'emportent sur les lois provinciales¹³. L'entrée et l'expulsion des étrangers relèvent de la compétence fédérale, de même que les questions relatives à l'assurance-emploi et au droit criminel. Parallèlement, les étrangers sont protégés par les lois et les normes provinciales en matière d'emploi, de travail, d'éducation, de logement et de soins de santé.

3.2 SOURCES JURIDIQUES ET POLITIQUES

Le cadre législatif régissant le pouvoir, les principes et les critères généraux en matière d'immigration est la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* (LIPR) et son règlement intitulé *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* (RIPR), qui comprend les définitions et les questions de procédure¹⁴. De plus, des lignes directrices administratives régulièrement mises à jour, comme la *FW1 – Guide*

des travailleurs étrangers de CIC, aident les agents de CIC et de l'Agence des services frontaliers du Canada à prendre des décisions¹⁵. En vertu de la LIPR, le ministre de la Citoyenneté, de l'Immigration et du Multiculturalisme peut également donner aux agents d'immigration des instructions spéciales sur une gamme de questions variées¹⁶. Par exemple, depuis juillet 2012, il leur a ainsi été ordonné de ne traiter aucune demande de permis de travail dans les secteurs où il y a des motifs raisonnables de soupçonner des risques d'exploitation sexuelle (p. ex. les clubs de strip-tease, les services d'escorte et les salons de massage) et d'assujettir les nouveaux permis de travail ouverts à une condition imposant de façon explicite des restrictions aux emplois dans les entreprises liées au commerce du sexe¹⁷.

3.3 ADMINISTRATION ET PROCÉDURE AU NIVEAU FÉDÉRAL

L'administration du *Programme des travailleurs étrangers temporaires* au niveau fédéral est répartie entre les trois ministères suivants :

- **Citoyenneté et Immigration Canada (CIC)** gère et évalue les exigences en matière d'admissibilité et s'assure que les étrangers remplissent les conditions du poste envisagé et de la catégorie de permis de travail. Les agents de CIC évaluent les demandes présentées aux ambassades canadiennes, aux consulats et aux bureaux des visas à l'étranger.
- **Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC)** émet un avis relatif au marché du travail (AMT) qui permet de déterminer si l'embauche du travailleur étranger pour un emploi donné aura une incidence positive, négative ou neutre sur le marché du travail. Dans plusieurs cas, l'obtention d'un AMT positif ou neutre est la première étape à franchir dans le processus de demande d'un permis de travail auprès de CIC. RHDC prend en considération les conditions et l'authenticité de l'offre d'emploi de l'employeur et analyse les efforts de recrutement de Canadiens pour s'assurer que le travailleur étranger n'occupera pas un emploi qu'un citoyen canadien ou un résident permanent qualifié pourrait occuper.
- **L'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC)** traite les demandes présentées à la frontière canadienne ou à un point d'entrée. Les agents de l'ASFC jouissent d'un grand pouvoir discrétionnaire dans l'évaluation des demandes et prennent la décision finale en ce qui concerne l'entrée éventuelle au Canada d'un travailleur étranger, sous réserve des autorités législatives et réglementaires susmentionnées (LIPR, RIPR, lignes directrices administratives et instructions ministérielles).

4 PROGRAMME DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

Les étrangers qui viennent au Canada pour y travailler temporairement le font dans le cadre d'un programme général ou sectoriel. Les exigences applicables aux employeurs et aux employés, à la durée et à l'admissibilité à la résidence permanente diffèrent d'une catégorie de permis à l'autre. Les principaux programmes sont examinés dans la présente section.

4.1 PROGRAMME DES TRAVAILLEURS AGRICOLES SAISONNIERS ET AUTRES PROGRAMMES DE TRAVAILLEURS AGRICOLES

Il existe trois catégories de travailleurs agricoles dans le cadre du *Programme des travailleurs étrangers temporaires*¹⁸. Le *Programme des travailleurs agricoles saisonniers* (PTAS) repose sur des ententes bilatérales avec les gouvernements du Mexique et des Caraïbes et vise à fournir un emploi saisonnier dans l'agriculture. Dans le cadre du PTAS, les travailleurs étrangers sont invités à venir au Canada pour travailler dans des exploitations agricoles pendant la saison des semences et des récoltes pour une période pouvant aller jusqu'à huit mois. Un programme similaire, le *Volet agricole*, est destiné aux travailleurs étrangers temporaires venant de pays n'ayant pas signé d'entente bilatérale avec le Canada. Dans le cadre de ces programmes, le permis de travail n'est valide que pour un emploi et un employeur précis. Les employeurs fournissent le logement aux travailleurs. Ils sont en outre tenus d'assumer certains frais, de veiller à ce que les employés soient protégés par le régime d'indemnisation des accidentés du travail et le régime d'assurance-maladie, et de signer un contrat employeur-employé. Le 1^{er} décembre 2011, 8 % des travailleurs étrangers temporaires participaient au *Programme des travailleurs agricoles saisonniers* (PTAS)¹⁹. Outre le PTAS et le *Volet agricole*, un volet pour des emplois agricoles plus spécialisés permet aux employeurs d'embaucher des travailleurs étrangers temporaires qui ont fait des études ou suivi une formation officielle.

4.2 PROGRAMME DES AIDES FAMILIAUX RÉSIDANTS

Créé en 1981 sous le nom de *Programme concernant les employés de maison étrangers*, le *Programme des aides familiaux résidents* permet à des familles d'embaucher des étrangers pour s'occuper des enfants ou de proches âgés ou handicapés. Des permis de travail peuvent être délivrés pour quatre ans et trois mois au total. Les travailleurs doivent vivre au domicile de leur employeur et demander un nouveau permis de travail s'ils veulent changer d'employeur. En 2010 et 2011, un certain nombre de changements administratifs ont été apportés pour répondre aux préoccupations concernant le *Programme des aides familiaux résidents*, comme l'ajout de clauses obligatoires dans le contrat de travail (p. ex. en ce qui concerne le logement, les tâches, les heures de travail, les heures supplémentaires, la rémunération, les vacances et congés de maladie et les modalités de fin d'emploi ou de démission) et de nouveaux avantages payés par l'employeur (p. ex. le transport, l'assurance-maladie privée avant l'admissibilité au régime d'assurance-maladie provincial et l'assurance contre les accidents du travail). En vertu de la RIPR, les aides familiaux résidents peuvent demander un visa de résident permanent et un permis d'emploi ouvert (c.-à-d. un permis qui n'est pas propre à un employeur ou à un emploi) après avoir travaillé pendant au total 24 mois sur une période de 36 mois ou pendant 3 900 heures sur une période minimale de 22 mois. Il s'agit d'une mesure unique dans les programmes de travail temporaire. Le 1^{er} décembre 2011, 8,2 % des travailleurs étrangers temporaires participaient au *Programme des aides familiaux résidents*²⁰.

4.3 *VOLET DES PROFESSIONS PEU SPÉCIALISÉES*

Lancé en 2002 sous le nom de *Projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation* et modifié en 2007, le *Volet des professions peu spécialisées* permet aux employeurs de recruter des travailleurs dans des professions qui, normalement, exigent au plus un diplôme d'études secondaires ou deux ans de formation professionnelle. La délivrance d'un permis de travail est subordonnée à l'obtention d'un AMT émis par RHDCG faisant état d'une pénurie de main-d'œuvre parmi les citoyens canadiens et les résidents permanents qualifiés pour le poste. Les permis de travail peuvent être délivrés pour une période maximale de 24 mois et doivent mentionner un employeur précis. Pour obtenir un nouveau permis de travail, l'étranger doit retourner dans son pays d'origine pendant au moins quatre mois avant de revenir au Canada. Les employeurs doivent se conformer aux exigences suivantes : couvrir les frais de recrutement et le prix du billet d'avion aller-retour, veiller à ce qu'un logement convenable soit disponible, souscrire une assurance médicale jusqu'à ce que l'employé soit couvert par un régime provincial et signer un contrat employeur-employé. Les participants à ce programme travaillent en règle générale dans des secteurs comme le nettoyage, l'accueil, la fabrication, le pétrole et le gaz, ainsi que la construction.

4.4 *VOLET DES PROFESSIONS SPÉCIALISÉES*

Dans le cadre du *Volet des professions spécialisées*, les employeurs peuvent embaucher des travailleurs étrangers dans des professions plus spécialisées, par exemple à des postes de gestion, dans certains métiers ou dans les domaines professionnels, scientifiques ou techniques. Les postes visés par ce volet exigent généralement des études et une formation structurée. En avril 2012, RHDCG a mis en œuvre une nouvelle initiative portant sur l'avis relatif au marché du travail accéléré (AMT-A) afin d'accélérer le processus d'AMT pour les employeurs souhaitant embaucher des employés spécialisés qui ont reçu un AMT positif au cours des deux dernières années et ont un dossier de conformité exemplaire relativement au *Programme des travailleurs étrangers temporaires*. L'initiative portant sur l'AMT-A ne s'applique pas aux employeurs qui embauchent dans le cadre du PTAS, du *Volet agricole* ou de professions dans le domaine du spectacle et de la production de films.

Voici quelques-unes des catégories spéciales au titre des professions spécialisées :

- **Programme de travail post-diplôme** – CIC délivre des permis de travail aux étudiants étrangers qui ont obtenu un diplôme dans un établissement d'enseignement postsecondaire canadien reconnu et qui ont une offre d'emploi dans le secteur de la gestion ou des services professionnels et techniques.
- **Programme fédéral des métiers spécialisés** – Ce programme, créé en janvier 2013, vise les emplois dans les métiers spécialisés désignés. Une offre d'emploi permanent à temps plein et non saisonnier d'une durée minimale d'un an est exigée.

4.5 AUTRES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

Un certain nombre de travailleurs étrangers temporaires n'appartiennent à aucune catégorie du *Programme des travailleurs étrangers temporaires*. Les données répertoriées dans *Faits et chiffres 2011* de CIC comprennent une catégorie « Autres » pour tenir compte d'un certain nombre de ces personnes. Toutefois, comme ces étrangers n'ont souvent pas besoin de permis de travail, il arrive souvent que leur nombre ne figure dans aucune statistique. Il peut s'agir des travailleurs suivants :

- les visiteurs commerciaux participant à des activités commerciales internationales au Canada sans entrer directement sur le marché du travail canadien. Dans certains cas, la nécessité d'obtenir un permis de travail pour exercer ces activités commerciales n'est pas clairement établie, et la décision finale quant au statut de la personne revient à l'agent de CIC ou de l'ASFC;
- les examinateurs ou responsables de l'évaluation d'une thèse, d'un projet ou d'un programme universitaire ou d'un projet de recherche;
- les athlètes et les entraîneurs autorisés à participer à des compétitions au Canada sans permis de travail;
- les conférenciers, les organisateurs et le personnel administratif qui organisent des réunions ou des congrès internationaux au Canada;
- les fonctionnaires de pays étrangers, les représentants étrangers et leurs familles;
- les journalistes, les équipes de tournage, les membres des médias et les artistes de spectacle;
- le personnel militaire, les ecclésiastiques, les membres d'équipage, les fournisseurs de services d'urgence, les juges, etc.

CIC autorise également les étrangers exerçant certaines professions à entrer au Canada pour exercer des activités commerciales ou faire du négoce ou des investissements dans le cadre d'un accord de libre-échange tel que l'Accord de libre-échange nord-américain et les accords de libre-échange avec le Chili, le Pérou et la Colombie.

Les étudiants étrangers titulaires d'un permis d'études valide peuvent travailler sur leur campus sans permis de travail et participer à des stages et à des programmes coopératifs. Ils peuvent aussi faire une demande de permis de travail hors campus pendant leurs études. Le programme *Expérience internationale Canada* gère les ententes et accords de mobilité des jeunes que le Canada a signés avec différents pays afin d'offrir des occasions d'emploi temporaire aux personnes de moins de 35 ans²¹.

Certains résidents temporaires peuvent également travailler avec un permis de travail ouvert, c'est-à-dire qui n'impose pas de restrictions en ce qui concerne l'employeur, le lieu ni le type d'emploi obtenu. Par exemple, les époux et les conjoints de fait de travailleurs étrangers spécialisés sont admissibles à un permis de travail ouvert. Certaines provinces ont également créé des projets pilotes qui accordent des permis de travail aux personnes à charge en âge de travailler de

certains travailleurs étrangers. Ces politiques sont intéressantes pour les étrangers qui souhaitent rester avec leur famille tout en travaillant ou en étudiant au Canada.

5 LES AVANTAGES DU PROGRAMME DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

5.1 POUR LE GOUVERNEMENT DU CANADA

Le paragraphe 3(1) de la LIPR prévoit que l'objectif premier de la politique du Canada en matière d'immigration est « de permettre au Canada de retirer de l'immigration le maximum d'avantages sociaux, culturels et économiques ». Comme tous les pays de l'OCDE, le Canada dépend de plus en plus des résidents temporaires pour satisfaire aux besoins immédiats de son marché du travail et pour demeurer concurrentiel à l'échelle internationale²². En étant axé sur un travail temporaire, le *Programme des travailleurs temporaires étrangers* peut également aider à éviter les coûts importants liés au chômage en période de récession ou de faible croissance économique, en plus de fournir un outil pour sélectionner des résidents permanents éventuels en fonction de leurs chances de réussite et d'adaptation à la vie au Canada.

Le Canada peut aussi tirer profit des recettes fiscales engendrées par le *Programme des travailleurs étrangers temporaires*. Comme les autres salariés, les travailleurs étrangers temporaires sont assujettis à l'impôt sur le revenu et ils doivent cotiser au régime d'assurance-emploi et au Régime de pensions du Canada. Cependant, parce qu'ils ne restent pas au Canada à la fin de leur période de travail, ils ne reçoivent généralement pas de prestations d'assurance-emploi.

5.2 POUR LES EMPLOYEURS

Le *Programme des travailleurs étrangers temporaires* permet aux employeurs d'embaucher provisoirement des travailleurs étrangers pour répondre à leurs besoins immédiats en matière de compétences et de main-d'œuvre lorsqu'ils ne trouvent pas de citoyens canadiens ou de résidents permanents qualifiés pour faire le travail²³. Les employeurs dans l'incapacité de trouver un travailleur qualifié risquent de devoir embaucher du personnel sous-qualifié, annuler des projets ou laisser passer des occasions d'affaires, ce qui, selon certains observateurs, pourrait nuire à la compétitivité et freiner la croissance économique²⁴. L'embauche de travailleurs étrangers temporaires vise à atténuer ces effets.

5.3 POUR LES TRAVAILLEURS PARTICIPANTS

Les travailleurs étrangers temporaires retirent des avantages de l'expérience consistant à vivre et à travailler au Canada. Ils peuvent être attirés par la qualité de vie, notamment par le régime d'assurance-maladie, par l'absence de conflits armés et par les niveaux de pollution relativement faibles. La rémunération demeure toutefois l'avantage le plus évident : de nombreux travailleurs gagnent beaucoup plus au Canada que dans leur propre pays. Leurs gains représentent souvent une importante source de revenus pour leur famille restée dans leur pays d'origine.

Même si la plupart des programmes canadiens de travailleurs temporaires n'autorisent pas les participants à présenter une demande de résidence permanente, l'expérience de travail au Canada peut aider certains d'entre eux à remplir les conditions pour obtenir la résidence permanente et elle constitue certainement un avantage dans la transition du statut de résident temporaire à celui de résident permanent. Une catégorie spéciale de résidence permanente a été créée pour faciliter la transition des travailleurs étrangers participant au *Programme des aides familiaux résidants* au statut de résident permanent. En 2011, 5 024 travailleurs étrangers (demandeurs principaux) ont obtenu le statut de résident permanent dans le cadre du *Programme des aides familiaux résidants*²⁵.

Le *Programme des candidats des provinces* du Canada permet aux provinces de désigner des candidats à l'immigration en fonction de besoins bien définis liés à l'économie et au marché du travail, plutôt qu'en fonction du système de points du gouvernement fédéral. En outre, la catégorie de l'expérience canadienne (CEC), créée en 2008 et modifiée en janvier 2013, offre aux étrangers ayant au moins 12 mois d'expérience de travail dans une profession spécialisée au Canada et aux étudiants étrangers titulaires de diplômes canadiens et ayant au moins un an d'expérience de travail qualifié au Canada un moyen d'obtenir la résidence permanente. Le nombre de travailleurs étrangers qui sont devenus des résidents permanents au titre de la CEC a plus que doublé en trois ans, passant de 1 582 demandeurs principaux en 2009 à 3 546 en 2011²⁶.

La proportion de travailleurs étrangers qui obtiennent le statut de résident permanent au titre du programme de la CEC et du *Programme des candidats des provinces* ne cesse d'augmenter, tandis que le nombre de changements de statut dans le cadre d'autres catégories de résident permanent (telles que le *Programme des travailleurs spécialisés* (fédéral)) reste constant ou diminue depuis 2009²⁷. Les travailleurs temporaires dont le permis de travail ou le visa arrive à expiration peuvent essayer de prolonger leur séjour en présentant une demande d'immigration ou une demande d'asile pour des motifs d'ordre humanitaire aux termes de la LIPR, mais le taux de succès n'est élevé ni pour l'une ni pour l'autre de ces démarches. Le tableau 2 montre le nombre de travailleurs étrangers devenus résidents permanents en 2011 par catégorie de résident permanent.

Tableau 2 – Changement de statut de travailleur étranger à résident permanent selon la catégorie, 2011

Catégorie	Nombre de travailleurs
Travailleurs qualifiés	4 416
Catégorie de l'expérience canadienne	3 546
Candidats des provinces/territoires	7 573
Aides familiaux résidants	5 024
Autre – immigrants économiques	41
Total (demandeurs principaux seulement)	20 600

Source : Données tirées de Citoyenneté et Immigration Canada, « [Canada – Changement de statut de travailleur étranger à résident permanent selon la catégorie](#) », *Faits et chiffres 2011 – Aperçu de l'immigration : Résidents permanents et temporaires*.

5.4 POUR LES PAYS D'ORIGINE

Les pays d'origine peuvent profiter des envois de fonds et des transferts de technologie et de connaissances potentiels pour stimuler le développement économique. Les personnes et les familles retirent des avantages pouvant prendre différentes formes : réduction de la pauvreté, possibilités d'investissement (p. ex. achat d'un terrain, éducation d'un enfant, création d'une entreprise) et assurance contre des catastrophes naturelles et des coups durs. Les envois de fonds représentent une source importante de revenus étrangers pour les pays en développement. Aucun organisme canadien ne surveille les envois de fonds des travailleurs étrangers vers leur pays d'origine, mais la Banque mondiale estime ces envois vers les principaux pays d'origine dans le cas du Canada en 2012 à 4 milliards de dollars américains pour la Chine, à 3 milliards pour l'Inde et à un peu moins de 2 milliards pour les Philippines²⁸.

6 PRÉOCCUPATIONS SOULEVÉES PAR LA MIGRATION TEMPORAIRE

Les travailleurs étrangers temporaires sont susceptibles d'être exploités et maltraités par leur employeur, et ce, en raison de leur statut temporaire, des restrictions à leur permis de travail, de la barrière de la langue et de l'isolement. Aucun système de réglementation fédéral n'est en place pour surveiller et faire respecter les conditions des programmes et les obligations des employeurs. Les mesures prises pour protéger les travailleurs étrangers diffèrent grandement d'une province à l'autre. Les travailleurs étrangers temporaires participant aux programmes pour les travailleurs peu spécialisés tels que le *Programme des aides familiaux résidents*, le PTAS et le *Volet des professions peu spécialisées* sont particulièrement susceptibles d'être victimes d'abus de la part d'employeurs et de recruteurs ou de consultants²⁹. Parmi les autres préoccupations examinées ci-dessous figurent les différences de traitement dont font l'objet les travailleurs spécialisés et les travailleurs peu spécialisés³⁰, ainsi que l'incidence du *Programme des travailleurs étrangers temporaires* sur le marché du travail canadien.

6.1 RISQUE D'EXPLOITATION DES TRAVAILLEURS PAR LES EMPLOYEURS

Dans la majorité des cas, le permis de travail précise le nom de l'employeur, le poste et le lieu de travail du travailleur étranger, ce qui limite sa mobilité et ses possibilités de changer d'emploi au Canada. Il en résulte une situation de dépendance à l'égard de l'employeur qui fait qu'il est difficile pour le travailleur étranger de quitter un emploi aux conditions insatisfaisantes.

Parmi les formes d'abus commis par les employeurs, mentionnons de piètres conditions de logement, de mauvaises conditions de travail, de longs horaires de travail sans rémunération des heures supplémentaires, des retenues de paie et le non-respect des conditions du contrat de travail. Le travailleur aux prises avec un grief à l'égard de son employeur doit choisir entre porter plainte ou se taire. La nature temporaire du visa peut influencer sur la perception qu'ont les travailleurs de leurs droits³¹ et les amener à hésiter à se plaindre de leur situation, de crainte

de compromettre leur emploi ou leur statut temporaire au Canada. La menace de rapatriement peut constituer à elle seule une mesure de contrôle efficace. Un travailleur étranger qui décide de porter plainte risque d'être congédié, auquel cas il ne pourrait pas changer d'emploi sans demander un nouveau permis de travail. Le processus d'obtention d'un nouvel emploi et d'un nouveau permis peut, dans certains cas, être long et laborieux, et il est difficile pour un travailleur étranger temporaire d'avoir droit à des prestations d'assurance-emploi³².

La barrière de la langue ou le manque d'information peuvent aussi empêcher les travailleurs de se prévaloir des mesures de protection. Les travailleurs étrangers ignorent souvent quels sont leurs droits et comment signaler les problèmes ou déposer les plaintes. À l'échelle fédérale et provinciale, des systèmes de recours juridiques, administratifs et sociaux complexes ajoutent aux difficultés auxquelles sont confrontés les travailleurs étrangers. Les employeurs sont tenus de fournir ce type d'information aux travailleurs étrangers temporaires, mais il y a peu de suivi pour veiller au respect de cette obligation, de sorte qu'à certains endroits, des organisations non gouvernementales y suppléent. Un certain nombre de ressources linguistiques ont été mises en place pour répondre aux besoins des groupes de travailleurs temporaires qui migrent au Canada depuis longtemps (p. ex. les travailleurs agricoles mexicains), mais la diversité et le volume des nouveaux travailleurs étrangers temporaires venant de différents pays peuvent présenter des défis permanents à ce chapitre.

Outre ces préoccupations d'ordre général, des organisations non gouvernementales et des organismes des Nations Unies critiquent certains éléments du PTAS et du *Programme des aides familiaux résidents* – comme l'obligation pour les aides familiaux d'habiter chez leur employeur –, qui, selon eux, peuvent faire augmenter le risque d'exploitation et d'abus³³. Ces détracteurs se demandent si les contrôles, les enquêtes et les mesures en place pour assurer le respect des conditions et obligations suffisent à prévenir l'exploitation au moment du recrutement (p. ex. facturation de frais élevés) ou à garantir de bonnes conditions de travail (p. ex. sécurité, juste rémunération), en particulier lorsque l'application des normes du travail repose sur un mécanisme fondé sur les plaintes déposées par des personnes confrontées à des barrières linguistiques et culturelles et à la crainte d'être expulsées³⁴.

6.2 PRATIQUES DE RECRUTEMENT ABUSIVES

Dans certains cas, de nouveaux arrivants éventuels au Canada sont victimes de « faute professionnelle de la part de consultants » ou de pratiques commerciales frauduleuses de la part de fournisseurs non autorisés de services d'immigration. Même s'ils ne sont pas tenus de le faire, les nouveaux arrivants éventuels peuvent demander conseil à des tiers sur les divers processus d'immigration auxquels ils doivent se soumettre. Cette aide est souvent coûteuse et d'une qualité très variable³⁵. Des recruteurs ou consultants en immigration non réglementés peuvent se livrer à des activités douteuses : faire payer aux étrangers des frais de recrutement ou des honoraires de consultation exorbitants; leur faire payer à l'avance des frais sans présenter de demande au gouvernement du Canada; forcer les clients à raconter des mensonges soigneusement préparés tels que les faux mariages;

leur faire de fausses promesses concernant le statut juridique, la résidence permanente ou la nature d'un emploi éventuels. Les conséquences pour les immigrants éventuels peuvent être graves, allant du rejet de demandes d'asile à des sanctions pour fausse déclaration, par exemple des amendes, une peine d'emprisonnement ou l'interdiction d'entrer au Canada pendant au moins deux ans³⁶. Ces pratiques, illégales au Canada, ne sont souvent pas réglementées dans le pays d'origine du travailleur étranger temporaire et les recours sont limités en droit canadien³⁷. En juillet 2011, le Canada a modifié la LIPR pour renforcer les règles auxquelles doivent se plier les personnes qui perçoivent des honoraires en échange de conseils ou de services de représentation en matière d'immigration et désigné par règlement le Conseil de réglementation des consultants en immigration du Canada le nouvel organisme de réglementation de cette profession³⁸.

6.3 DIFFÉRENTS DROITS POUR DIFFÉRENTES CATÉGORIES DE TRAVAILLEURS

Dans un de ses rapports, l'Institut de recherche en politiques publiques reproche aux programmes d'immigration du Canada de traiter les travailleurs peu spécialisés différemment des travailleurs spécialisés³⁹. Il soulève en particulier les questions suivantes :

- Même s'il existe des pénuries de main-d'œuvre continues dans les professions spécialisées et les professions peu spécialisées, les travailleurs spécialisés ont beaucoup plus de chances d'obtenir la résidence permanente. Des programmes tels que le PTAS permettent aux travailleurs étrangers temporaires de revenir régulièrement au Canada pendant de nombreuses années sans leur procurer la chance d'obtenir la résidence permanente, tandis que les travailleurs spécialisés peuvent être admissibles à la résidence permanente dans la CEC avec 12 mois d'expérience de travail au Canada. Un certain nombre de changements apportés en 2011 accordent plus de droits et de protections aux travailleurs étrangers du *Programme d'aides familiaux résidants*, y compris la possibilité de demander la résidence permanente après avoir occupé pendant 24 mois un emploi à temps plein autorisé.
- Les époux de travailleurs spécialisés peuvent présenter une demande de permis de travail ouvert qui leur permettra d'occuper un emploi auprès de n'importe quel employeur, n'importe où au Canada, sans avoir reçu au préalable une offre d'emploi. Les conjoints de travailleurs peu spécialisés doivent avoir un contrat de travail avec un employeur canadien avant leur arrivée au Canada et présenter une demande de permis de travail avec restrictions.
- Les travailleurs peu spécialisés qui participent au PTAS ou au *Programme d'aides familiaux résidants* doivent habiter dans un logement fourni par l'employeur et ne disposent d'aucune latitude en matière d'hébergement.
- La période pendant laquelle les travailleurs peu spécialisés peuvent travailler au Canada est limitée à un « maximum cumulatif » de quatre ans. Les travailleurs spécialisés ne sont pas assujettis à une telle limite et peuvent renouveler leurs permis de travail plusieurs fois à condition qu'ils démontrent l'intention de ne rester que temporairement au Canada.

Selon l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce-Canada, la différence de traitement entre les travailleurs spécialisés et les travailleurs peu spécialisés crée un groupe « de facto de travailleurs de seconde classe » soumis à des conditions de travail jugées inacceptables pour la plupart des Canadiens⁴⁰ ».

6.4 EXCLUSION SOCIALE ET PROBLÈMES D'INTÉGRATION

Au Canada, les travailleurs migrants peuvent également être aux prises avec l'exclusion sociale et des problèmes d'adaptation à la culture canadienne. On entend par exclusion sociale « les structures et les processus dynamiques d'inégalité au sein de groupes dans la société qui, au fil du temps, structurent l'accès à des ressources essentielles qui déterminent la qualité de l'appartenance à la société et finissent par produire et reproduire un ensemble de résultats inégaux⁴¹ ». L'exclusion sociale peut résulter de sanctions judiciaires ou de mécanismes institutionnels, du défaut de pourvoir aux besoins d'un groupe en particulier, de discrimination ou d'exclusion des activités sociales, culturelles et économiques, et d'une forme de subsistance normale. Les travailleurs migrants peuvent connaître une exclusion sociale dans tous ces domaines⁴².

La difficulté des travailleurs étrangers temporaires à participer de façon productive à la société et à nouer des relations avec la population locale tient à plusieurs facteurs. Les travailleurs peu spécialisés viennent généralement au Canada sans leur famille, ce qui les plonge dans un environnement social provisoire. Les longues journées de travail, la barrière linguistique et une mobilité réduite sont d'autres facteurs qui entrent en jeu. L'isolement constitue un problème pour les étrangers qui travaillent dans des exploitations agricoles ou des camps éloignés ou, comme c'est le cas pour les aides familiaux, qui résident au domicile de leur employeur. Certains travailleurs migrants se disent victimes de racisme et de harcèlement, et des chercheurs ont constaté que certaines localités ignorent la présence de ces travailleurs ou y sont indifférentes⁴³.

6.5 DISTORSION DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Plus les pays riches recourent à des programmes de migration temporaire pour combler leurs besoins de main-d'œuvre, plus les critiques sont nombreuses. La population des travailleurs temporaires augmente rapidement au Canada. Des catégories d'emploi comme celle des aides familiaux résidants et des travailleurs agricoles dépendent fortement de la main-d'œuvre étrangère temporaire. Certains économistes et certains syndicats font valoir que la présence de travailleurs étrangers temporaires crée une dépendance et fausse les signaux du marché du travail⁴⁴. Par exemple, le recours à ces travailleurs peut décourager d'autres Canadiens d'entrer dans les secteurs visés, limiter les augmentations salariales et faire obstacle à la recherche d'autres moyens d'augmenter la productivité (p. ex. par la mise au point de nouvelles technologies). Même les défenseurs des programmes de migration temporaire les voient comme complémentaires d'autres initiatives, comme l'amélioration de la mobilité des travailleurs ou l'augmentation de l'investissement dans la formation⁴⁵.

7 CONCLUSION

Les programmes destinés aux travailleurs étrangers temporaires représentent, pour les décideurs, un moyen de remédier aux pénuries de main-d'œuvre. Le Canada profite de plus en plus du travail temporaire effectué dans différents secteurs par des étrangers venant de différents pays. Cette tendance devrait se poursuivre, même à la suite du récent ralentissement économique. Cependant, les questions concernant la dépendance à l'égard de l'employeur, la protection des travailleurs et l'exclusion sociale méritent une attention plus poussée dans les années à venir.

NOTES

- * La présente publication est une mise à jour d'une publication portant le même titre préparée en 2007 par Sandra Elgersma. Étant donné les événements du printemps 2013 concernant les travailleurs étrangers temporaires, la Bibliothèque du Parlement publiera une autre mise à jour de la présente publication dès que les nouvelles modifications législatives et administratives seront en vigueur.
- 1. Calculs faits par l'auteur à partir de données tirées de Citoyenneté et Immigration Canada (CIC), « [Canada – Résidents temporaires selon le statut annuel, 1987 à 2011](#) », *Faits et chiffres 2011 – Aperçu de l'immigration : Résidents permanents et temporaires*.
- 2. Derrick Thomas, « [Les ressortissants étrangers qui travaillent temporairement au Canada](#) », *Tendances sociales canadiennes*, n° 90, n° 11-008-X au catalogue de Statistique Canada, 8 juin 2010.
- 3. CIC, « [Canada – Résidents temporaires selon le statut annuel, 1987 à 2011](#) », *Faits et chiffres 2011*.
- 4. Calculs faits par l'auteur à partir de données tirées de CIC, « [Canada – Effectif au 1^{er} décembre des travailleurs étrangers selon la province ou le territoire et la région urbaine](#) », *Faits et chiffres 2011*.
- 5. *Ibid.*
- 6. *Ibid.*
- 7. *Ibid.*
- 8. Calculs faits par l'auteur à partir de données tirées de CIC, « [Canada – Résidents temporaires selon le statut annuel, 1987 à 2011](#) », *Faits et chiffres 2011*.
- 9. Ricardo Trumper et Lloyd L. Wong, « Canada's Guest Workers: Racialized, Gendered and Flexible », dans Sean P. Hier et B. Singh Bolaria (dir.), *Race and Racism in 21st Century Canada: Continuity, Complexity and Change*, Peterborough (Ontario), Broadview Press, 2007, p. 155.
- 10. CIC, « [Canada – Effectif au 1^{er} décembre des travailleurs étrangers selon les pays d'origine](#) », *Faits et chiffres 2011*.
- 11. CIC, « [Canada – Entrées totales des travailleurs étrangers selon les pays d'origine](#) », *Faits et chiffres 2011*.
- 12. [Loi constitutionnelle de 1867](#), 30 et 31 Victoria, ch. 3 (R.-U.), art. 95.
- 13. *Ibid.*
- 14. [Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés](#) (LIPR), L.C. 2001, ch. 27 et [Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés](#), DORS/2002-227.

LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

15. CIC, [FW1 – Guide des travailleurs étrangers](#), 29 janvier 2013.
16. LIPR, par. 30(1.2).
17. CIC, « [Demandes de permis de travail présentées au titre de la catégorie des travailleurs étrangers temporaires pour des entreprises œuvrant dans des secteurs où il existe des motifs raisonnables de soupçonner un risque d'exploitation sexuelle de certains travailleurs](#) », *Bulletin opérationnel 449*, 13 juillet 2012.
18. En janvier 2013, des modifications ont été apportées pour fusionner le *Volet agricole* et le *Volet agricole* du *Projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation*.
19. CIC, « [Canada – Effectif au 1^{er} décembre des travailleurs étrangers selon le sous-statut annuel](#) », *Faits et chiffres 2011*.
20. *Ibid.*
21. Affaires étrangères et Commerce international Canada, [Expérience internationale Canada](#). Les conditions relatives à l'âge peuvent varier selon le programme.
22. Depuis 2000, les taux de migration temporaire ont augmenté en moyenne de 4 à 5 % par an dans tous les pays de l'OCDE. Voir : Thomas (2010).
23. Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC), [Programme des travailleurs étrangers temporaires](#), 2013.
24. Sarah O'Donnell, « Alberta pressed to let in more foreign workers: Overheated economy makes province's businesses desperate for staff; frustrated owners say more red tape must be cut », *Edmonton Journal*, 19 novembre 2006, p. A6.
25. CIC, « [Canada – Changement de statut de travailleur étranger à résident permanent selon la catégorie](#) », *Faits et chiffres 2011*.
26. *Ibid.*
27. *Ibid.*
28. Rosemary Westwood, « [Should Canada make it easier for immigrants to send money home?](#) », *Macleans*, 19 février 2013, cite la Banque mondiale.
29. Voir : Delphine Nakache et Paula J. Kinshita, « [The Canadian Temporary Foreign Worker Program: Do Short-Term Economic Needs Prevail over Human Rights Concerns?](#) », *IRPP Study*, n° 5, mai 2010. Autres sources citées dans l'analyse ci-dessous.
30. *Ibid.*
31. Jacqueline Oxman-Martinez, Jill Hanley et Leslie Cheung, [Another Look at the Live-in-Caregivers Program](#), Centre de recherche interuniversitaire de Montréal sur l'immigration, l'intégration et la dynamique urbaine, Publication IM – n° 24, 2004, p. 14.
32. Voir : Kerry Cundal et Brian Seaman, « Canada's temporary foreign worker program: A discussion of human rights issues », *Migration Letters*, vol. 9, n° 3, 2012. Voir également : Fay Faraday, [Made in Canada: How the Law Constructs Migrant Workers' Insecurity](#), Toronto, Metcalf Foundation, septembre 2012, p. 76 à 80.
33. Voir : Nations Unies, *Examen des rapports présentés par les États parties en application de l'article 18 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*, 5^e rapport périodique des États parties, Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, 2002.
34. Voir : Nakache et Kinshita (2010).
35. Sandra Elgersma et Anna Gay, [Résumé législatif du projet de loi C-35 : Loi modifiant la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés](#), publication n° 40-3-C35-F, Ottawa, Service d'information et de recherches parlementaires, Bibliothèque du Parlement, 19 janvier 2011.

LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

36. *Ibid.*
37. Pour obtenir de plus amples renseignements, voir : Faraday (2012), p. 61 à 76.
38. CIC, [Adoption de règles plus sévères pour régir les activités des consultants en immigration et annonce du nouvel organisme de réglementation](#), communiqué, 28 juin 2011.
39. Voir : Nakache et Kinshita (2010).
40. TUAC [Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce-Canada] Canada, [Report on the Status of Migrant Workers in Canada 2011](#) [TRADUCTION].
41. Grace-Edward Galabuzi, « Social Exclusion » dans Dennis Raphael (dir.), *Social Determinants of Health: Canadian Perspectives*, Toronto, Canadian Scholars' Press, 2004 [TRADUCTION].
42. *Ibid.* Voir également : Cundal et Seaman (2012).
43. *Ibid.*
44. Voir : Jason Foster, « [Making Temporary Permanent: The Silent Transformation of the Temporary Foreign Worker Program](#) », *Just Labour*, York University, vol. 19, automne 2012, p. 22 à 46. Voir également : Institut de recherche en politiques publiques, [Roundtable on Temporary Migration and the Canadian Labour Market](#), Ottawa, 30 avril 2012.
45. *Ibid.*