



RAPPORT

PARTEMP

Secteur manufacturier

**FÉVRIER
2024**

Service clés en main et satisfaction garantie
Pratiques et zones grises du recrutement international des personnes travailleuses migrantes temporaires dans le secteur manufacturier au Québec

Clara GUYOT, Aline LECHAUME, Danièle BÉLANGER et Adèle GARNIER

Coordination : Danièle Bélanger
Entretiens menés par Clara Guyot
Analyse et rédaction : Clara Guyot, Aline Lechaume, Danièle Bélanger et Adèle Garnier
Conseillère : Aline Lechaume
Révision linguistique : Raphaëlle Raymond-Jetté
Graphisme et mise en page : Sylvie Saint-Jacques

Le PARTenariat sur les migrants Temporaires en EMPloi dans la grande région de Québec (le projet PARTEMP) est financé par le Conseil de recherche en sciences humaines du Canada. Il est dirigé par Danièle Bélanger, titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur les dynamiques migratoires mondiales.



Conseil de recherches en
sciences humaines du Canada

Social Sciences and Humanities
Research Council of Canada

Canada



Dynamiques **Migratoires** Mondiales
Chaire de recherche du Canada



Service clés en main et satisfaction garantie

Pratiques et zones grises du recrutement international des personnes travailleuses migrantes temporaires dans le secteur manufacturier au Québec

Clara GUYOT

Candidate à la maîtrise
Département de géographie
Université Laval

Clara.Guyot.2@ulaval.ca

Aline LECHAUME

Professeure agrégée
Département des relations industrielles
Université Laval

Aline.Lechaume@rlt.ulaval.ca

Danièle BÉLANGER

Titulaire de la chaire de recherche du Canada sur les dynamiques migratoires mondiales

Professeure titulaire
Département de géographie
Université Laval

Daniele.Belanger@ggr.ulaval.ca

Adèle GARNIER

Professeure agrégée
Département de géographie
Université Laval

Adele.Garnier@ggr.ulaval.ca

Table des matières

REMERCIEMENTS	4
FAITS SAILLANTS.....	5
Un système complexe et des zones grises.....	5
Une marchandisation de la main-d'œuvre.....	6
Une surexposition aux risques.....	7
Le rôle essentiel, mais sous-estimé, des organismes communautaires	8
Une déresponsabilisation des acteurs	8
INTRODUCTION	9
CONTEXTE DE L'ÉTUDE	10
Présentation de la région Chaudière-Appalaches	10
L'immigration temporaire dans la région Chaudière-Appalaches	11
La littérature sur les enjeux du recrutement international des travailleurs migrants temporaires	12
APPROCHE ET MÉTHODOLOGIE	14
Problématique et objectifs de la recherche	14
Méthodologie	15
RÉSULTATS.....	16
Le point de vue des acteurs.....	16
Discours et stratégies des entreprises ayant recours au recrutement international	16
Discours et stratégies des agences de recrutement international	18
Le point de vue des organismes communautaires sur le recrutement international	23
Les zones grises du recrutement international	24
Le choix du « bassin de main-d'œuvre »	24
La marchandisation des travailleurs temporaires	28
Des pratiques de recrutement marquées par une déresponsabilisation des différents acteurs	29
CONCLUSION ET RÉFLEXION	38
Des pratiques de recrutement multiples et étendues	38
Des dynamiques discriminatoires.....	39
Des zones grises qui échappent au contrôle	40
BIBLIOGRAPHIE	41



Remerciements

Nous tenons à remercier très sincèrement toutes les personnes qui ont accepté de participer à ce projet de recherche. Leur disponibilité mais surtout, leur expérience du « terrain », ont constitué de précieux atouts afin de nourrir notre compréhension du secteur manufacturier et des enjeux relatifs au recrutement international. Nous espérons que ce rapport pourra contribuer à lever le voile sur ce système très fragmenté.

Ce projet a été soutenu financièrement par la Chaire de recherche du Canada sur les dynamiques migratoires mondiales (DYMIG) ainsi que par le Conseil de recherche en sciences humaines du Canada (CRSH), que nous remercions également chaleureusement. Cette recherche a été réalisée dans le cadre du PARTenariat sur les migrants Temporaires en EMPloi (PARTEMP).



Faits saillants

Un système complexe et des zones grises

Le recrutement international des travailleurs migrants temporaires par des agences privées est un processus fragmenté qui échappe facilement aux législations

Les pratiques de recrutement international opèrent de manière transnationale et s'insèrent dans différentes juridictions, ce qui les rend difficiles à analyser. La multiplicité des espaces de gouvernance et de sous-traitance, à savoir la région, la province de Québec, le Canada et les pays de recrutement, d'une part, les politiques et le droit de l'immigration et du travail d'autre part, constituent autant d'intersections de règles et de lois susceptibles de créer des « zones grises », des espaces de non-droit et de déresponsabilisation.

De plus, le choix des bassins de main-d'œuvre est lié à la fiabilité estimée des dynamiques de sous-traitance et aux délais de traitement des dossiers d'immigration, tant au niveau provincial que fédéral. Cette articulation complexe des pratiques de recrutement international a pour effet de précariser les parcours des travailleurs migrants temporaires au sein d'un système qui échappe facilement à plusieurs formes de surveillance de conformité et de respect des cadres législatifs gouvernementaux.



Une marchandisation de la main-d'œuvre

La marchandisation des travailleurs migrants temporaires s'appuie sur des principes qui relèvent d'axes de discrimination

Les travailleurs migrants temporaires sont au cœur d'une véritable industrie. Les pratiques du recrutement international sont lucratives et rentables tant pour les agences de recrutement international que pour les entreprises clientes. Cette marchandisation de la main-d'œuvre s'organise, comme n'importe quel marché, selon des dynamiques d'offre et de demande, en fonction de critères établis par les agences : origine nationale des travailleurs migrants temporaires, stéréotypes de compétences et d'attitude au travail, délais des processus d'immigration, prix des billets d'avion, connaissance du français, etc.

Les agences de recrutement international considèrent qu'il existe un « stock infini de main-d'œuvre » dans certains pays, notamment ceux du Sud global, pour des postes peu spécialisés, ce qui leur permet d'offrir des « garanties de satisfaction » aux entreprises clientes, comme le remplacement des travailleurs migrants temporaires en cas d'insatisfaction. Cette dynamique de marchandisation de la force de travail des personnes immigrantes sous statut temporaire s'appuie sur des processus de discrimination qui confirment une division raciale du marché du travail.



Une surexposition aux risques

Les pratiques actuelles du recrutement international mettent les travailleurs migrants temporaires à risque

La sous-traitance du recrutement engendre une perte d'information et des dynamiques de désinformation entre les intermédiaires et les travailleurs migrants temporaires qui se traduisent par un décalage fréquent entre les conditions de travail « négociées » et celles avérées. Certains travailleurs ne savent pas quel type de poste ils vont occuper avant d'arriver. D'autres se voient imposer un autre poste que celui pour lequel ils ont été sélectionnés, sans y avoir été préparés. En raison de leur permis de travail fermé et de leur impossibilité de changer d'entreprise, les travailleurs migrants temporaires n'ont d'autre choix que d'accepter les conditions qui leur sont imposées.

En outre, la multiplication des intermédiaires augmente le risque de frais exorbitants et illégaux, à certaines étapes du recrutement, pour lesquels les travailleurs migrants temporaires s'endettent. Ainsi, la précarité financière s'ajoute à la précarité d'emploi et de statut, ce qui constitue autant d'éléments de vulnérabilité pour les travailleurs migrants temporaires, qui ont peu d'accès à l'exercice de leurs droits fondamentaux face à des pratiques susceptibles d'être abusives.



Le rôle essentiel, mais sous-estimé, des organismes communautaires

Les organismes tentent, autant que faire se peut, d'accompagner les acteurs régionaux et les travailleurs migrants temporaires

Les organismes communautaires présents en région sont des piliers de l'accompagnement des travailleurs migrants temporaires et des entreprises régionales. Ils constituent des sources majeures d'information pour ces derniers, mais aussi des points d'ancrage dans les régions. Certains organismes communautaires contribuent à sensibiliser les entreprises aux bonnes pratiques de recrutement, d'accueil et d'intégration des travailleurs migrants temporaires. Toutefois, force est de constater que leur mandat demeure limité et que leur rôle est parfois sous-estimé à la table des acteurs régionaux, quand il n'est pas ignoré, voire jugé inutile, par les agences de recrutements international.

Une déresponsabilisation des acteurs

À chaque étape du recrutement international, on observe des dynamiques de déresponsabilisation

Les acteurs du recrutement international ont tendance à se déresponsabiliser face aux défis que peuvent rencontrer les travailleurs recrutés, de la sélection aux conditions de travail, en passant par l'embauche. En cas de situation abusive, il apparaît que les agences de recrutement international et les entreprises sont plutôt enclines à se renvoyer la balle. Sous prétexte de ne pas vouloir s'immiscer dans la relation « employeur – employé » les agences de recrutement se déresponsabilisent dès l'embauche tandis que certaines entreprises et acteurs régionaux considèrent rarement les travailleurs comme des employés et citoyens à part entière, mais plutôt comme une simple main-d'œuvre temporaire.

Introduction

Au cours des dernières années, le nombre de personnes sous statut temporaire n'a cessé d'augmenter au Québec. Au 1er juillet 2023, Statistique Canada estimait à 470 976 le nombre de résidentes et résidents non permanents sur le territoire québécois, et parmi ces personnes 327 038 étaient munies d'un permis de travail (Statistique Canada, 2023). On sait que les travailleuses et travailleurs migrants temporaires sont surreprésentés dans plusieurs secteurs d'activité, notamment dans les secteurs agricole et agroalimentaire, dans les secteurs des services, de la santé, de l'hôtellerie-restauration ainsi que dans le secteur manufacturier. Tous ces secteurs sont en forte demande de main-d'œuvre et les personnes sous statut d'immigration temporaire constituent un bassin important de recrutement.

Les catégories et les statuts des travailleurs migrants temporaires sont très divers, mais s'accompagnent toujours de certaines restrictions d'admissibilité aux mesures et services gouvernementaux et de plusieurs formes de précarités sur le marché du travail. Les personnes sous permis fermé sont liées à leur entreprise, ce que les chercheurs comme les organismes de défense des droits dénoncent comme une forme « d'utilitarisme migratoire » dans lequel s'intègre le Canada

(Paquet, 2020; Voronenko, 2020; Castracani, 2017). C'est dans ce cadre que s'inscrivent les pratiques de recrutement international qui, bien qu'elles occupent une part de plus en plus importante du marché du travail, demeurent peu étudiées et empreintes de zones grises. La présente étude explore ces pratiques et le réseau des acteurs qui les structurent dans le secteur manufacturier de la région Chaudière-Appalaches, caractérisée par une forte présence du secteur industriel. La recherche s'appuie sur l'analyse de 18 entretiens semi-dirigés, réalisés en 2022, avec différents acteurs du recrutement international de travailleurs migrants temporaires dans cette région : des entreprises, des agences de recrutement international, ainsi que des organismes communautaires d'aide à l'accueil et à l'intégration des travailleurs migrants. Cette étude avait pour objectif initial de brosser un portrait des pratiques de recrutement international. Elle montre que ces pratiques, empreintes de diverses zones grises, peuvent entraîner une précarisation et une exploitation de la main-d'œuvre immigrante temporaire, notamment par des dynamiques discriminatoires susceptibles d'être présentes à chacune des étapes du processus de recrutement et d'emploi.



Contexte de l'étude

Présentation de la région Chaudière-Appalaches

La région Chaudière-Appalaches est située au sud de la région de la Capitale-Nationale et s'étend jusqu'à la frontière américaine. Elle est composée de 10 MRC (municipalités régionales de comté) et d'une métropole, la ville de Lévis. En 2022, elle comptait 444 072 habitants (ISQ, 2022). Chaudière-Appalaches est la troisième région manufacturière du Québec et ce secteur y est en forte croissance (Deloitte, 2021). Composée majoritairement de petites et moyennes entreprises (PME), son industrie manufacturière repose principalement sur la plasturgie, la pétrochimie, la métallurgie et l'industrie du textile. La région connaît un des taux de chômage les plus bas du Québec, soit 2,0 % comparativement à 4,3 % pour l'ensemble de la province (ministère de l'Économie, 2023). Le manque de main-d'œuvre apparaît comme un enjeu majeur. En 2021, 79 % des entreprises manufacturières de la région ont augmenté leur niveau de recrutement de la main-d'œuvre étrangère (STIQ, 2022).



L'immigration temporaire dans la région Chaudière-Appalaches

Les personnes immigrantes temporaires employées dans le secteur manufacturier de la région étudiée relèvent généralement du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET), créé en 1973 par le gouvernement fédéral. Dans le cadre de ce programme fédéral, une étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) est d'abord réalisée, en amont du recrutement international, afin de s'assurer que le poste n'a pu être pourvu par un résident permanent ou un citoyen canadien. Le PTET est subdivisé en quatre volets : le volet des postes à haut salaire, le volet des postes à bas salaire, le volet du Programme des aides familiales et le volet du secteur agricole. Les migrants du PTET détiennent un permis de travail fermé, qui les lie à une seule entreprise. Toutefois, les travailleurs étrangers temporaires peuvent également être recrutés via le Programme de mobilité internationale (PMI) qui exempte les entreprises de présenter une demande d'EIMT en vertu d'accords internationaux, entre le Canada et d'autres pays, comme l'ALENA (Accord de libre-échange nord-américain) ou encore l'ALE Canada-Chili, l'ALE Canada-Pérou, l'ALE Canada-Corée, etc. Au-delà de ces ententes, une entreprise peut aussi être dispensée d'une EIMT si le poste à pourvoir s'intègre dans la catégorie des « avantages importants » pour le Canada, étant donné ses retombées sociales, culturelles et économiques escomptées. Enfin, l'exemption d'EIMT peut être accordée pour des raisons humanitaires ainsi que pour l'emploi des demandeurs d'asile, qui ont la possibilité d'obtenir un permis de travail ouvert (sans lien fixe d'emploi). Dans le cadre du PMI, la plupart des travailleurs détiennent un permis de travail ouvert, qui leur confère la possibilité de changer d'entreprise qui les emploie.

La multiplication des catégories de détenteurs de permis de travail temporaire, au sein d'un système de compétences partagées entre les gouvernements provincial et fédéral, permet d'emblée de constater la nature complexe d'une structure au sein de laquelle les acteurs – travailleurs, entreprises et intermédiaires – doivent naviguer.

Les données disponibles les plus récentes estimaient qu'en 2020, dans la région de Chaudière-Appalaches, 2 495 personnes étaient sous statut d'immigration temporaire via deux programmes principaux, le PTET et le PMI, ce qui représentait une augmentation d'un peu plus de 200 personnes par rapport à l'année précédente (MIFI, 2020). À ce nombre s'ajoutaient les demandeurs d'asile ainsi que des étudiants internationaux, détenteurs de permis de travail. Le recours à l'embauche d'immigrants sous statut temporaire semble devenu une solution perçue comme « incontournable » pour les entreprises de la région, en particulier dans le secteur manufacturier, afin d'assurer la production. Le rapport de la Table régionale des élus municipaux de la Chaudière-Appalaches (TREMCA) relève néanmoins que le recrutement de travailleurs migrants temporaires, aussi bénéfique soit-il, présente un certain nombre de défis, notamment en ce qui concerne le logement et le transport collectif.



La littérature sur les enjeux du recrutement international des travailleurs migrants temporaires

La littérature scientifique s'est très peu intéressée aux processus et pratiques de recrutement international des travailleurs migrants temporaires au Québec. Les quelques études réalisées montrent que les programmes d'immigration temporaire canadiens offrent aux entreprises une main-d'œuvre flexible et facilement remplaçable (Castracani, 2017; Goldring et coll., 2009). En raison notamment des conditions des permis de travail fermés, les travailleurs migrants munis de ce type de permis se retrouvent souvent bloqués dans un emploi où leurs droits ne sont pas nécessairement respectés, qu'il s'agisse de leurs conditions de travail (respect des normes du travail, rémunération des heures supplémentaires, etc.) ou de leurs conditions de vie (logement décent, accès aux soins de santé, protection sociale). Plus largement, les travailleurs migrants temporaires subissent de multiples contraintes et sont restreints dans leur liberté de mobilité sur le territoire comme sur le marché du travail (Bélanger et Candiz, 2014; Dépatie-Pelletier et Robillard, 2013). Une étude approfondie du recrutement des travailleurs migrants temporaires dans le secteur agricole montre la centralité de l'industrie migratoire dans laquelle s'insère les intermédiaires du recrutement, qu'ils soient à l'étranger ou au Canada (Coderre-Proulx, 2023b).

Parallèlement, au sein d'un marché du travail marqué par une forte croissance de la flexibilité (Bernier et coll., 2014; Noiseux, 2012; Boucher et coll., 2010), les personnes immigrantes sont surreprésentées parmi les travailleurs d'agences de placement de

différents types (Hanley et coll., 2022; Cardona, 2016; Bernier et coll., 2014; Choudry et Henaway, 2012). Ainsi, en plus des agences qui recrutent des travailleurs étrangers temporaires, il existe des agences de location de personnel, des agences d'intérim et des agences de placement qui recrutent, au Québec et au Canada, des travailleurs migrants temporaires. Face à l'essor des pratiques de recrutement international, les provinces canadiennes ont adopté un cadre législatif afin de prévenir et de sanctionner les situations d'abus, de maltraitance et d'exploitation (Dixon-Perera, 2020). Cependant, cet encadrement législatif demeure difficile à appliquer et les organismes communautaires comme la communauté scientifique ont soulevé les risques souvent associés à ces pratiques : frais exorbitants, contrats aux conditions floues ou non respectées et désinformation (Dixon-Perera, 2020). De plus, il est important de spécifier que le cadre législatif régit l'embauche des travailleurs étrangers, mais pas directement les agences de recrutement. Le gouvernement fédéral assure la gestion des programmes d'immigration via la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* (LIPR) et de son règlement (RIPR). Le RIPR régit le recrutement international de travailleurs étrangers temporaires ou d'étudiants internationaux, ou encore des demandeurs d'asile pouvant bénéficier d'un permis de travail temporaire. Dans ce rapport, nous appelons les **travailleurs migrants temporaires** les personnes qui sont sous statut d'immigration temporaire et munies d'un permis de travail.

Au niveau provincial, c'est en 2020 que le Québec s'est doté du *Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires* (loi habilitante : Loi sur les normes du travail), administré par la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail* (CNESST) (Code civil du Québec, 2023). Le règlement précise que les travailleurs étrangers temporaires n'ont pas à payer pour leur recrutement, hormis les frais autorisés par un programme gouvernemental canadien et que les employeurs ont interdiction de mettre en place des pratiques de recouvrement des frais de recrutement au moyen de déductions sur les salaires ou autres pratiques.

Dans le cadre de ce règlement, une agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires est entendue comme :

Une personne, société ou autre entité dont au moins l'une des activités consiste à offrir à une entreprise cliente des services liés au recrutement de travailleurs étrangers temporaires, conformément à ce qui précède. Ces services peuvent notamment inclure l'accompagnement des travailleurs dans leurs démarches d'obtention d'un permis de travail (Code civil du Québec, 2023. Loi sur les normes du travail).

Ce règlement oblige les agences à obtenir une licence gouvernementale pour pouvoir exercer, faute de quoi elles s'exposent à des sanctions administratives et pénales. A la fin de l'année 2023, 937 agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires étaient inscrites au registre de permis d'agences de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST, 2023). Il y avait en outre 2401 agences de placement inscrites au registre (CNESST, 2023). Plusieurs d'entre elles réfèrent des travailleurs étrangers temporaires aux entreprises qui utilisent leurs services. Ces chiffres, qui sont en forte croissance depuis quelques années, témoignent de l'ampleur de la place des agences de recrutement et de placement sur le marché du travail du Québec, et de la place des travailleurs migrants temporaires dans ces dynamiques de recrutement et de placement.

Malgré ce registre, la littérature montre qu'il existe encore aujourd'hui des agences qui exercent hors permis, appelées « *fly by night* » (Malhaire, 2016) ou « *agences fantômes* » (Cardona, 2020; Choudry et Henaway, 2012). Ces agences fonctionnent avec des sous-traitants clandestins et ces pratiques précarisent les personnes migrantes (Choudry et Henaway, 2012). Cette sous-traitance, ou « *chaîne d'approvisionnement de la main-d'œuvre* » (Dixon-Perera, 2020), dont l'organisation est complexe, interfère dans la relation normalement bipartite entre les employeurs et les travailleurs. Plusieurs zones d'ombre planent sur ce système puisqu'au Québec les agences de recrutement ne se sont pas tenues d'exposer leurs chaînes d'approvisionnement (Dixon-Perera, 2020) et que peu d'études documentent les pratiques de recrutement des travailleurs temporaires (Cardona, 2020, 2016).



Approche et méthodologie

Problématique et objectifs de la recherche

Les pratiques de recrutement international ont été très peu explorées alors que le recours aux travailleurs migrants temporaires par l'intermédiaire d'agences privées tend à devenir la norme dans plusieurs régions et secteurs d'activité, notamment parmi les entreprises manufacturières, en particulier pour des postes dits « peu qualifiés » ou « peu spécialisés ». La littérature montre que le cadre législatif est peu contraignant, comporte certaines zones d'ombre ou n'est pas connu ou respecté par les parties prenantes. **Cette étude vise à explorer les pratiques du recrutement international des travailleurs migrants temporaires dans le secteur manufacturier de la région Chaudière-Appalaches.**

L'analyse met en lumière les discours et les pratiques des agences de recrutement et des entreprises qui font appel à leur service. En complément, nous analysons la perspective d'organismes communautaires sur les pratiques de recrutement dans leur région. Ce faisant, cette recherche constitue une amorce de plaidoyer concernant le manque de contrôle des pratiques de recrutement et des conditions de travail des travailleurs migrants temporaires et les risques de précarisation et de discrimination de ces personnes.

La recherche se concentre sur les agences de recrutement qui recrutent des travailleurs étrangers temporaires à l'international ou des personnes sous statut d'immigration temporaire et munies d'un permis de travail déjà au Québec. Le rapport n'aborde pas les agences de placement.



Méthodologie

Cette étude exploratoire s'appuie sur l'analyse de données recueillies auprès d'acteurs clés en employabilité de la région Chaudière-Appalaches. Dix-huit entrevues semi-dirigées ont été réalisées au cours de l'été 2022 auprès de six entreprises manufacturières de la région (quatre petites ou moyennes entreprises et deux grandes entreprises) dans divers sous-secteurs (fabrication textile, bois, aluminerie, fonderie, pétrochimie). À ces entrevues s'en ajoutent cinq auprès d'agences de recrutement international (auxquelles nous référons en tant qu'agences de recrutement ou agences dans le reste de ce rapport) œuvrant dans cette région et sept auprès d'organismes communautaires d'aide à l'accueil et à l'intégration en emploi des personnes immigrantes.

Les cinq agences de recrutement international que nous avons rencontrées travaillaient avec des entreprises manufacturières de la région Chaudière-Appalaches. La plupart sont des PME embauchant entre cinq et 30 employés et travaillant pour des entreprises de tailles variables. Les agences de recrutement ayant participé à la recherche développent des services pour le secteur manufacturier, sans être spécialisées dans ce secteur. Une d'entre elles était directement affiliée à une grande entreprise. Sauf exception, ces agences ne se limitaient pas à un territoire géographique en particulier et toutes n'étaient pas implantées dans la région Chaudière-Appalaches : deux étaient situées dans la région de la Capitale-Nationale, une en Beauce et une autre à l'extérieur du Québec, avec un siège social en Europe.

Différents thèmes y ont été abordés au cours des entretiens avec les trois groupes d'acteurs : le recours aux programmes d'immigration temporaire dans la région, les processus et les pratiques de recrutement international et les défis de celles-ci ainsi que l'accueil et l'intégration des travailleurs migrants temporaires embauchés par le biais des agences de recrutement. L'analyse thématique de ces entrevues a été réalisée grâce au logiciel Nvivo. Cette recherche ne prétend pas à la généralisation de ses résultats. Toutefois, la convergence des propos recueillis permet de montrer des pratiques qui semblent largement partagées dans le secteur manufacturier.

Les agences qui ont participé à cette recherche recrutaient des personnes travailleuses migrantes temporaires en Colombie, au Guatemala au Mexique, à Madagascar, aux Philippines, à l'Île Maurice, en Tunisie et au Maroc. Afin de protéger l'anonymat des participants à la recherche, nous avons retiré le nom des pays mentionnés dans les entretiens. Nous avons gardé les références à des continents (l'Afrique ou l'Amérique latine) ou des groupes continentaux (les Européens, les Africains, les Latinos). La recherche a été approuvée par le Comité d'éthique de la recherche de l'Université Laval.



Résultats

Le point de vue des acteurs

Discours et stratégies des entreprises ayant recours au recrutement international

Les entreprises participantes ont recours au recrutement international de travailleurs migrants temporaires sous différentes formes, impliquant ou non une ou des agences de recrutement international. **La stratégie clés en main semble la plus répandue.** Pour tous les responsables des ressources humaines des entreprises rencontrés, le recrutement international est considéré comme nécessaire pour faire face au contexte de rareté de main-d'œuvre que connaissent la région et le secteur. Le recours à une agence de recrutement est alors perçu comme une sécurité, car les entreprises ne sont pas ou peu formées pour effectuer elles-mêmes les démarches de recrutement et naviguer au sein du processus administratif. Faire appel à une agence spécialisée semble un gage de qualité et d'efficacité du service. En complément, les entreprises font régulièrement appel à des cabinets d'avocats spécialisés en immigration, par souci de conformité.

» *C'est que je veux m'assurer que chaque élément qu'on dépose est fait de façon réglementaire et que je ne risque pas de perdre mon droit d'embaucher des travailleurs étrangers. Les lois sont très strictes et difficiles, alors je ne veux pas prendre de chance. - Entreprise*

Les services clés en main proposés par les agences suivent les mêmes étapes, d'une agence à l'autre. Les entreprises définissent d'abord leurs besoins de main-d'œuvre (nombre, qualifications, compétences recherchées) avec l'agence choisie qui va ensuite présélectionner des candidats et proposer des entrevues à distance ou en présentiel, dans le pays d'origine des candidats au travail temporaire. Une fois les candidats retenus, l'agence s'occupe de toutes les démarches : signature des contrats, achat des billets d'avion et processus d'immigration et d'accueil à l'arrivée des travailleurs. La formule clés en main est vendue par les agences et perçue par les entreprises comme étant celle qui permet de recruter facilement, sans s'encombrer de la complexité des nombreuses démarches et de pouvoir ainsi garantir la satisfaction de l'entreprise. Si le travailleur recruté ne correspond pas aux besoins de l'entreprise, les agences peuvent le remplacer. Il s'agit donc de démarches considérées comme rentables.

» *Recruter par une agence c'est rentable à long terme. C'est plus dispendieux à l'international, mais si la personne reste deux ans alors que mon autre travailleur québécois lui part au bout de deux semaines, je suis gagnante au bout de la ligne. C'est la stabilité que l'on va chercher. On achète la paix dans le fond. - Entreprise*

Comme l'explique cette responsable des ressources humaines, le recrutement international par une agence privée coûte cher aux entreprises. Parmi les personnes rencontrées, le coût était de 7 000 \$ à 15 000 \$ par travailleur pour un service clés en main. Toutefois, ces coûts semblent représenter des freins moins importants que les délais de traitement.

» *Les désavantages ce sont les coûts, mais surtout les délais. Il faut beaucoup se projeter dans le futur. Qu'est-ce que ça va être nos besoins? Parce qu'un permis de travail fermé, le désavantage, c'est qu'on doit respecter le titre du poste qui est marqué là. Donc si on engage, disons 10 machinistes, puis le temps qu'ils arrivent j'en ai besoin plus que de 8, mais j'ai besoin de 2 personnes pour le machinage et que les travailleurs me disent qu'il n'y a aucun problème, je trouve ça OK de les faire changer. Mais je n'ai pas le droit. - Entreprise*

Le recrutement à l'international est donc perçu comme trop complexe et contraignant pour faire fi de l'expertise d'une agence.



Afin de faire face aux défis du processus d'immigration et des délais d'arrivée des travailleurs, les entreprises peuvent tenter de **recruter des travailleurs migrants temporaires déjà présents sur le territoire**. Il peut alors s'agir de travailleurs temporaires installés à Montréal recrutés via des organismes de régionalisation ou par la diffusion d'offres d'emploi, directement par l'entreprise.



Pour ce Mexicain-là, il était rentré au Canada avec un statut de demandeur d'asile et il a obtenu un permis de travail ouvert à peu près 3 à 4 mois après son arrivée. Il était positionné à Québec et il a vu une offre d'emploi parce qu'on a fait une annonce dans une association latino de Québec, en français et en espagnol pour essayer d'aller chercher des gens qui travaillent à Québec et qui souhaiteraient trouver mieux.
- Entreprise

Une autre stratégie mobilisée par les entreprises consiste à **recruter les conjoints de travailleurs migrants temporaires déjà présents au Québec**. Généralement, il s'agit des conjoints de travailleurs qui travaillent déjà dans l'entreprise et qui ont pu faire venir leur famille. Leur conjoint ou conjointe peut ainsi avoir accès à un permis de travail ouvert.

Discours et stratégies des agences de recrutement international

Les stratégies des agences sont assez similaires en ce qui concerne le processus administratif du recrutement. Après l'identification des besoins des entreprises clientes, les agences sélectionnent des candidats potentiels dans leur « banque de main-d'œuvre » et des entrevues sont organisées en personne ou à distance. Pour les candidats recrutés, les agences vont en général prendre en charge toutes les démarches administratives, jusqu'à l'accueil des travailleurs.

Les agences de recrutement se distinguent davantage dans la sélection des travailleurs. Les entrevues réalisées ne nous ont pas toujours permis d'aller dans le fin détail des stratégies mobilisées, certaines agences préférant rester discrètes à ce sujet. Toutefois, différentes pratiques ressortent des analyses. Certaines agences peuvent être mandatées par le gouvernement pour travailler directement avec les services d'immigration des pays de recrutement, où elles développent éventuellement des partenariats. Cependant, les témoignages recueillis illustrent clairement qu'au fil du temps, ces agences tendent à prendre leurs distances vis-à-vis des intermédiaires locaux.



» On est mandaté par le gouvernement du Québec alors on travaille spécifiquement avec les directions des services d'immigration à l'étranger. Ce sont des partenaires du gouvernement du Québec dans ces pays-là qui vont habituellement faire des ententes de collaboration avec les services publics d'emplois locaux. Rien ne nous empêche de travailler avec des partenaires privés, on reste quand même une organisation autonome donc on pourrait et on a pu faire des actions avec des entreprises [de recrutement] privées. Mais avec les années, on a de moins en moins besoin de le faire et puis on se tient loin de plus en plus de ça aussi.

- Agence de recrutement international

Une autre agence va dans le même sens, pour des raisons différentes, faisant allusion au fait que certains intermédiaires font payer les candidats potentiels.

» Sur notre site internet, on a l'ensemble des candidatures disponibles. Ça, c'est des gens qu'on a rencontrés pendant des blitz d'entrevues là-bas à [nom du pays] pour des entreprises, quand on y était. Quand on fait du recrutement, on recrute aussi pour d'autres entreprises, je ne me déplacerais pas pour une. De mon côté j'ai choisi de ne pas avoir d'intermédiaire [dans le pays] parce qu'il y a de la fraude. Les candidats sont vraiment vulnérables. Même à l'interne, dans mon entreprise, j'ai embauché quelqu'un qui ne s'y connaissait pas trop et j'ai dû le congédier parce qu'il manipulait les gens à l'étranger. Pour ce qui est du recrutement tu sais, c'est un peu stratégique de mon côté, fait que j'hésite un peu à donner mes façons de recruter... Mais c'est ça, avec le temps on développe des contacts, des outils qui sont disponibles dans le pays pour recruter les gens.

- Agence de recrutement international



Certaines agences présélectionnent, directement ou via des intermédiaires, des candidatures qu'elles estiment sérieuses et qu'elles proposent aux entreprises. La sélection est fondée sur plusieurs critères tels que les qualifications, la connaissance du français, ou l'aptitude estimée à l'apprendre, mais aussi sur deux critères liés à l'immigration. D'abord, on considère la facilité et les délais d'obtention du processus d'immigration en fonction du pays d'origine des futurs travailleurs. Ensuite, certaines agences accordent une importance au projet migratoire à long terme, à l'intention de s'installer au Québec, sachant pourtant que la plupart des candidats n'auront pas accès à la résidence permanente dans la mesure où ils sont recrutés pour des emplois dits peu qualifiés ou peu spécialisés.

Une autre stratégie des agences consiste à recruter uniquement des personnes issues de la francophonie. Leur processus de recrutement s'effectue à partir de publicités à l'occasion de salons de l'emploi dans les pays concernés ou encore via l'utilisation des réseaux sociaux, afin de se constituer un bassin de main-d'œuvre dans lequel les entreprises pourront recruter des candidats potentiels. Plusieurs agences maintiennent, en parallèle de leurs pratiques, du **recrutement par référencement**, qui consiste à demander à certains travailleurs de recommander des candidats potentiels (pour une analyse de ces pratiques dans le secteur agricole, voir Coderre, 2023a).

» *Nous, on utilise encore beaucoup le référencement. L'idée c'est que tu sais il y a tellement de fraudes dans ces pays-là aussi que ça prend une référence. Le référencement a facilité beaucoup le recrutement. Les travailleurs ont le droit de donner seulement un nom par référencement pour éviter que ça devienne pyramidal un peu, puis qu'ils se fassent de l'argent au travers du référencement. C'est ça, on a une personne-ressource. [...] chaque travailleur donne une référence par année. - Agence de recrutement international*

Des agences développent des pratiques de recrutement exclusif. Une des entreprises participantes, après avoir recruté par l'intermédiaire de services gouvernementaux à l'étranger, a ouvert sa propre agence dans un pays de recrutement, afin d'accroître l'efficacité du processus.



» *Nous on fait affaire avec des agences de recrutement depuis le [pays A] ou le [pays B], avec qui on a de très bonnes relations. On a d'ailleurs une relation exclusive avec l'agence du [pays B]. Au niveau du [pays A], on travaille beaucoup avec le gouvernement. La culture de travailler à l'étranger est quand même bien implantée alors ils ont un ministère pour favoriser ça. Puis à côté de ça, on a des bureaux là-bas depuis un an et demi. On a des bureaux à trois différentes places dans le [pays B] pour faire du recrutement direct, parce que quand on passe par les instances gouvernementales [...] tout est long, c'est déjà long ici, mais là-bas c'est très long donc on s'est mis un pied à terre là-bas pour favoriser le recrutement. - Agence de recrutement international*

Des services connexes peuvent aussi être mis en œuvre dans ce type d'organisation comme un service juridique interne pour éviter d'avoir recours à des avocats en immigration ou encore une agence de voyages pour le recrutement.

» *Notre agence de voyages est située dans cette ville, tout près de l'aéroport. Elle va s'occuper de contacter les clients quand les travailleurs sont prêts à voyager, de proposer des dates de billets d'avion et de faire l'accueil à l'aéroport. [...] pour des questions de rentabilité, on les [avocats et agents de voyage] engage à l'interne complètement. Ce sont des salariés. - Agence de recrutement international*



Des agences au Québec font affaire avec des agences locales dans certains pays, afin de faciliter les processus et garantir la présélection des candidats.

» *Pour recruter dans ce pays, il faut à tout prix faire affaire avec une agence qui a pignon sur rue là-bas. Il y a près de 900 agences de recrutement là-bas. Leurs citoyens travaillent partout dans le monde. Mon patron a réussi à dénicher une des cinq agences certifiées qui nous élimine les délais de passage par l'ambassade de ce pays au Canada. Ça pourrait prendre plus de temps si on n'était pas avec cette agence. Et cette agence réussit à nous trouver des travailleurs pour n'importe quel type de poste. Ça va du journalier, au fromager, à l'employé de restauration rapide, en passant par les métiers de métallurgie, le bois, la transformation et les mines ou l'industrie automobile. C'est super varié. Nous on envoie une description de poste là-bas puis on reçoit des CV de personnes qualifiées qui postulent. Nous, on ne peut pas valider le CV, les qualifications et la formation académique de ces travailleurs. On est les mandataires, on est le seul au Canada avec cette agence. Une autre entreprise ne pourrait pas faire affaire avec cette agence-là, donc ils doivent passer à tout prix par nous. – Agence de recrutement international*

À la lumière de ces diverses stratégies et pratiques, on comprend que certains monopoles s'exercent. On retient également que, peu importe les pratiques, les agences développent, en exclusivité ou non, de plus en plus de services clés en main pour les entreprises clientes, de la présélection jusqu'aux services d'accueil, d'installation et d'intégration et même de francisation.

» *Donc on a tous les services sous un même toit. Ça part du département de recrutement en passant par la francisation. Les gens parlent leur langue et nous on s'engage à les franciser. On a nos propres enseignants à l'interne. Nos enseignants sont spécialisés en neurolinguistique, axée sur l'oral dès le début et dès qu'ils [les travailleurs] sont un peu plus à l'aise, on embarque sur l'écrit. J'ai des extraits sonores que je pourrais vous envoyer, après 30 à 60 h d'enseignement, vous allez voir, c'est impressionnant les progrès qu'ils font. On a aussi un département légal, on a nos propres avocats spécialisés en immigration avec des parajuristes, je dois vous dire qu'on traite beaucoup de paperasse. – Agence de recrutement international*



Cet aspect clés en main proposé par certaines agences constitue un solide argument de vente pour les entreprises québécoises.

Le point de vue des organismes communautaires sur le recrutement international

Les organismes rencontrés ont émis des propos plus ou moins nuancés sur les pratiques des agences en fonction de leurs expériences. La plupart du temps, ces organismes ont accompagné des travailleurs ayant connu des expériences difficiles : paiement de frais de recrutement, désinformation ou abus dans leurs conditions d'emploi et de travail.

» *Ce sont des gens qui gagnent, chez eux, 6 à 9 \$ par jour et qui ont payé 1500\$ pour être sélectionnés par l'agence. Ils viennent ici pour 6 mois à 2 ans et puis le premier mois, ça sert à payer la dette qu'ils ont.* – Organisme communautaire

Certains travailleurs semblent s'endetter pour être recrutés par des agences privées ce qui contrevient au cadre législatif canadien et québécois. Conséquemment, certains organismes refusent de référer des entreprises à certaines agences privées, parfois perçues comme non fiables.

» *Quand tu me parles de noms d'agences privées, je dis aux entreprises, écoutez, il y en a plein des privées et je ne les référerais pas parce que j'entends de drôles d'histoires. Au pire, appelle d'autres entreprises qui vont recruter à l'international, pour parler de leur expérience. Mais je ne vais pas référer des agences privées.* – Organisme communautaire

» *On ne veut plus jamais travailler ou discuter avec les gens de cette agence parce qu'ils exploitent les gens. Ils ont raconté des mensonges aux personnes immigrantes, ils les harcelaient de textos en les menaçant. Ils ont fait de la manipulation psychologique, il va d'ailleurs y avoir une enquête sur cette agence.* – Organisme communautaire

Les organismes observent que des agences offrent de plus en plus de services similaires à ceux offerts par le secteur communautaire, mais payants. Cependant, la plupart des organismes rencontrés se considèrent peu informés des pratiques et processus de recrutement et mal outillés pour y faire face.



Les zones grises du recrutement international

L'ensemble des analyses nous ont permis d'identifier des zones grises ou, autrement dit, de soulever un certain nombre d'éléments dans les pratiques de recrutement international, notamment en ce qui concerne le choix des bassins de main-d'œuvre, la marchandisation des travailleurs temporaires et la déresponsabilisation des acteurs du recrutement.

Le choix du « bassin de main-d'œuvre »

Le recrutement des travailleurs est essentiellement fondé sur le pays d'origine, censé définir la qualification de ceux-ci. La grande majorité des entreprises et des agences rencontrées ont justifié le choix du bassin de main-d'œuvre sur ce seul critère, qui représente la conjonction de différents critères de sélection. Les agences se spécialisent, stratégiquement, sur certains bassins de main-d'œuvre et les entreprises les sélectionnent en partie sur ce critère.



» *Le choix du bassin... ben écoute dans le fond c'est en fonction de ce dont a besoin l'entreprise, mais nous on va plus vers [le pays x ou le pays x]. On a des enjeux de délais de traitement, puis d'ouverture au niveau des différents bureaux de visas. Donc on a de bonnes ententes avec ces pays, ça, c'est sûr. C'est aussi en fonction des frais, si l'entreprise veut à moindre coût, dans la plus courte durée, par exemple pour du "in and out" c'est plus facile dans ces pays. Tandis que ceux qui misent à plus long terme vont aller vers ce pays pour avoir des francophones. Puis même si les billets d'avion sont trois fois le prix, ben ça ne les dérange pas. - Agence de recrutement international*

Il est évident, comme cela a déjà été mentionné, que le choix du bassin de main-d'œuvre dépend notamment des cadres de l'immigration temporaire et des éventuelles ententes bilatérales. Mais au-delà de ces critères normatifs, force est de constater que l'origine nationale est associée à des caractéristiques de compétence et d'attitude au travail : qualification, docilité, flexibilité, bienveillance sont autant de stéréotypes affichés, tant par les agences que par les entreprises participantes.

» *La culture du travail est la même, je ne pense pas qu'on va s'orienter vers le Maghreb par exemple, il y a des agences qui sont spécialisées là-dedans, c'est bien correct. T'sais plus les travailleurs sont instruits, plus ils viennent de l'Occident et cette main-d'œuvre est plus volatile. Pour nous ce n'est pas intéressant de proposer ça à un employeur. - Agence de recrutement international*

» *On a un bassin de main-d'œuvre très important autant dans le pays x que le pays x, il y a beaucoup d'assembleurs et c'est de la main-d'œuvre très qualifiée et abondante. Ce sont des gens compétents et qualifiés. - Agence de recrutement international*

Le « match culturel », est souvent utilisé pour justifier l'embauche de travailleurs originaires d'un pays ou d'un autre par les agences, mais aussi, et surtout par les entreprises.



>> *Le recrutement temporaire va très bien avec les Latinos. C'est que tu le sais, quand on émet un visa, c'est toujours l'intention de la personne qui va être analysée et donc eux, on sait que leur intention c'est toujours de retourner chez eux au soleil de toute façon! Ils ont une bonne réputation pour ça.*
 – Agence de recrutement

>> *Nous avec les gens du pays x, il y a un match, il y a un fit avec notre entreprise, notre culture. Ça fonctionne super bien. Oui, on les trouve très bons et très compétents. Ils se sont bien mariés avec leurs coéquipiers. L'alliance, la fraternité s'est passée facilement.* – Entreprise

Comme l'illustrent ces extraits, la nationalité est aussi utilisée pour justifier les préférences des travailleurs migrants, notamment en ce qui concerne leur éventuel désir de s'installer dans la région Chaudière-Appalaches.

On observe par ailleurs des dynamiques de hiérarchisation entre les nationalités.

>> *Moi, je vise toujours plus les gens de ce pays parce qu'ils sont plus industrialisés, t'sais ils sont collés à un pays développé. Donc, moi je dis toujours aux clients, t'sais vos travailleurs ils ont Netflix là, arrêtez de penser qu'ils vivent dans une place reculée. T'sais de plus en plus, les travailleurs sont conscients de leurs droits. [...] Nous pour de la conduite de machinerie, de chariots élévateurs, on privilégie les gens de ce pays, ils sont plus allumés et moins dangereux que les travailleurs de cet autre pays.*
 – Agence de recrutement

Plus tard ce même agent explique :

>> *Les gens de ces pays, quand ils arrivent ici, plus question qu'ils remettent les pieds dans leur pays! C'est une culture bien différente de ceux qui viennent d'autres continents. Moi, je dis aux entreprises, le succès de la démarche est plus élevé avec ces pays que les autres pays. On oublie les pays développés avec ces travailleurs-là [peu qualifiés].* – Agence de recrutement international



Le recrutement des entreprises est ainsi directement influencé par ces formes de hiérarchisation.

» *C'est par référencement qu'on a embauché des gens de ce pays. On avait entendu parler de cette firme-là. Je pourrais caricaturer certains peuples, on voit la différence entre les gens de ces deux pays. Les gens du pays A ne revendiquent absolument rien, ils font leur job et puis ça va relativement bien avec ces gens-là. C'est une qualité de main-d'œuvre assez exceptionnelle. Les gens du pays B sont plus revendicateurs. C'est pour ça, on a regardé pour aller recruter certains peuples francophones, mais des fois, avant de te lancer dans une démarche pour recruter 40 personnes, t'sais... tu ne veux pas te ramasser avec 30 cas à problèmes sur les 40. Ça fait un peu stéréotypé, mais chaque peuple à ses caractéristiques. On le voit avec les gens du pays A et du pays B, ils sont différents. - Agence de recrutement international*

Bien qu'il ne faille pas généraliser ce type de discours à l'ensemble des entreprises rencontrées, il n'en demeure pas moins que le pays d'origine des travailleurs constitue, pour toutes, un motif de recrutement ou d'exclusion, en raison de stéréotypes associés ou du processus anticipé (coûts, délais).



La marchandisation des travailleurs temporaires

Les pratiques de recrutement international s'inscrivent dans une logique commerciale : la double perspective de l'investissement et de la rentabilité teinte le discours des agences comme celui des entreprises.

Les travailleurs migrants temporaires sont ainsi perçus comme des biens de consommation et des outils de développement économique pour les entreprises clientes, mais aussi, et surtout pour les agences de recrutement. Une agence rencontrée explique que « tout ce qui est de ce pays, c'est entre 10 et 15 000 \$ le travailleur », ce qui justifie que cet investissement doit être rentable, et perçu comme tel dès l'arrivée des travailleurs.

» *Nous notre mandat, je te dirais que c'est jusqu'à la date de livraison, puis une fois que c'est livré, t'sais c'est difficile pour nous de prendre contact [avec le travailleur]. La main-d'œuvre est tellement volatile en ce moment, c'est sûr que d'avoir des travailleurs avec des contrats à durée déterminée c'est vraiment rentable pour les entreprises. – Agence de recrutement*

Ainsi, selon les agences, le coût du recrutement est rentabilisé par la garantie imposée par les permis de travail fermés : les travailleurs sont plus ou moins obligés d'honorer leurs contrats, même si une agence rencontrée considère que « les travailleurs ont toujours pu changer d'emploi, hein, faut se dire ça, c'est un mythe qu'ils ne pouvaient pas, qu'ils étaient enfermés. »

De surcroît, certaines agences offrent des « garanties ».

» *Pour les clients qui veulent viser recruter des travailleurs, mettons en Amérique latine ou en Afrique du Nord ben ... comment je pourrais dire... on va s'occuper du recrutement, mais on ne garantira pas le travailleur. Nous, on offre une garantie de satisfaction. C'est un peu spécial pour un être humain, mais si en dedans du 3 mois, le travailleur ne fait pas l'affaire pour une raison ou une autre [...] on s'engage à remplacer le travailleur sans frais. – Agence de recrutement international*

Les travailleurs migrants sont considérés comme un stock de main-d'œuvre facile à mobiliser.



Le bassin de candidatures est infini. On a la possibilité de cibler vraiment des travailleurs qui correspondent aux offres d'emploi qu'il y a à combler dans les entreprises. – Agence de recrutement

La logique de commercialisation des travailleurs temporaires se trouve ainsi justifiée par divers facteurs.

Des pratiques de recrutement marquées par une déresponsabilisation des différents acteurs

Les agences de recrutement ont tendance à se désengager et/ou à se déresponsabiliser des conditions d'accueil, d'emploi, et plus largement des droits des travailleurs migrants temporaires. En cas de non-respect du contrat de travail, plusieurs des agences interviennent au minimum, sans s'immiscer dans la relation entre le travailleur et l'entreprise, dont elles ne se considèrent pas comme responsables. Les agences peuvent, à la charge de l'entreprise, accompagner l'employeur lors du déplacement d'un travailleur ou dans l'organisation de son retour dans son pays d'origine. À l'inverse, elles ne s'engageront pas à soutenir un travailleur dans le respect de ses droits ou dans toute démarche liée à son statut d'immigration.



Au niveau des individus, des travailleurs... je te dirais que de manière générale c'est davantage le ministère de l'Immigration qui souhaite garder cette prérogative. [...] Une fois qu'on a fini de le recruter, le lien entre les travailleurs et l'employeur reste individuel. On ne s'immisce pas dans cette relation. Si par exemple un candidat nous dit que ça ne va pas bien et que c'est un employeur avec lequel on travaille de façon étroite, il se peut qu'on fasse une "rencontre de courtoisie" avec l'employeur, pour un peu démystifier les pratiques de l'entreprise. Mais on ne va pas jouer le rôle d'intermédiaire, on ne s'immisce pas dans la relation de travail, on ne s'immisce pas dans le permis de travail, on ne s'immisce pas dans le contrat de travail. On peut les référer à des organismes. Maintenant, il y aura toujours des abus, des humains qui abusent d'autres humains malheureusement. – Agence de recrutement



Les agences estiment qu'il ne relève pas de leur mandat de résoudre des situations conflictuelles et une minorité d'entre elles réfèrent à des organismes d'aide aux personnes immigrantes en cas de problèmes ou d'abus.

» *Nos services s'arrêtent à l'entrée à la frontière quand la personne a son permis de travail dans les mains. Nous, après ça, on donne l'information aux entreprises pour qu'ils restent conformes à la loi. On reste quand même en contact avec les travailleurs, ils peuvent nous contacter par courriel. Mais ça arrive, oui, que des candidats reviennent vers nous pour des insatisfactions. Ben nous, on répond au maximum aux questions, mais on ne peut pas concrètement débarquer dans l'entreprise. Nous, on ne fait pas ça. Mais c'est sûr que ça arrive. On a eu des cas comme ça c'est sûr, mais bon. – Agence de recrutement*

Quoique certaines développent des services d'accueil et d'intégration, la plupart des agences considèrent que leur mandat s'arrête à la frontière.

» *On ne fait pas les suivis. Je veux dire, dans le sens normal des choses, là. On n'a pas un moment pour appeler chacun de nos clients, savoir si ça se passe bien, impossible. – Agence de recrutement*

Les agences rappellent d'ailleurs que leurs clients sont les entreprises et non les travailleurs, ce qui permet de légitimer l'absence de contrôle et de suivis auprès des travailleurs. Réciproquement, les entreprises se désengagent des pratiques des agences, les processus de recrutement étant perçus trop complexes.

» *Nous on a pris le contrat gros prix. On ne sait rien. On ne fait pas puis on paye tout. Même si ça coûte très très cher. – Entreprise*

Les zones grises se situent ainsi aux confins de la relation tripartite agence-entreprise-travailleur, dans laquelle interviennent, tant bien que mal, les organismes communautaires de la région. Cependant, le manque de confiance mutuelle entre les acteurs nuit à la circulation de l'information et à l'exercice des rôles respectifs.

» *Une fois que les travailleurs sont ici, on leur dit que cet organisme existe, il y a tel ou tel service pour vous, après c'est aux travailleurs d'aller vers eux, je n'appellerai pas l'organisme, pis je ne les inviterai pas à faire une présentation de leurs services. Moi personnellement, je ne tiens pas beaucoup aux organismes [communautaires], si les travailleurs veulent aller vers eux, libres à eux. – Entreprise*

Toutefois, ce discours semble faire exception chez les entreprises qui estiment entretenir de bons rapports avec les organismes de la région pour l'accueil et l'intégration des travailleurs recrutés.

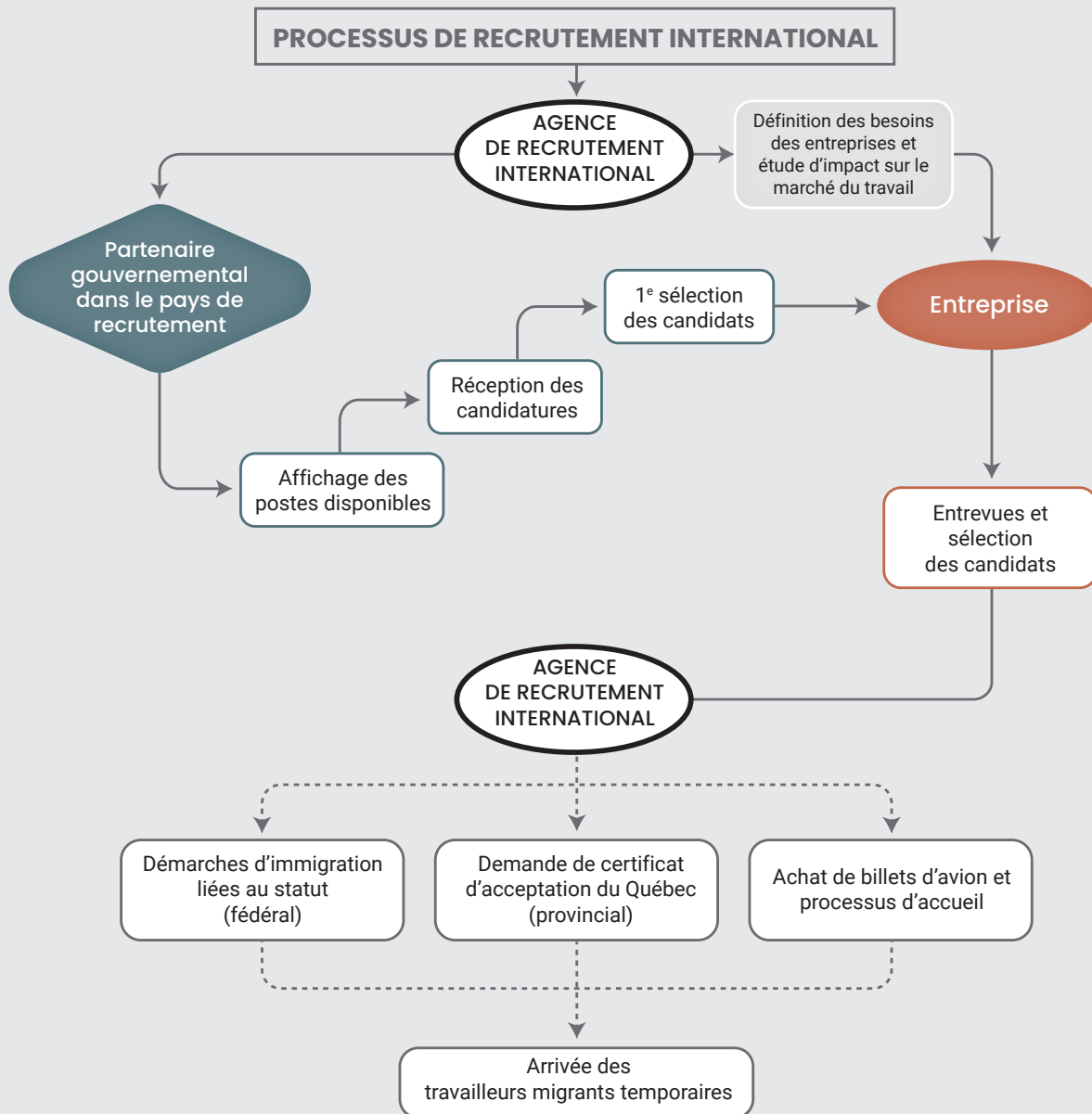
Les agences participantes demeurent pour la majorité très vagues au sujet de leurs pratiques de recrutement à l'étranger, en particulier pour ce qui relève de la sous-traitance via des services gouvernementaux, des agences privées ou des services individuels de recommandation. La « chaîne d'approvisionnement » déployée par les agences n'a pas à être publique et les entreprises sont peu informées sur le sujet et ne souhaitent pas l'être davantage, dans la perspective du clés en main.

» *La firme avec laquelle moi je suis en contact... en fait, la firme eux sont en contact avec la firme de ce pays. Fait que, t'sais cette firme-là, dans ce pays, il y a comme un intermédiaire entre elle et moi et tu vois, je ne sais pas si elle fait payer quelque chose au travailleur, je n'ai aucune idée. – Entreprise*

Ainsi les agences tentent d'éviter les intermédiaires frauduleux à l'étranger, sans toujours pouvoir se prémunir de la fraude. Elles ne sont pas toujours elles-mêmes au courant des maillons qui les précèdent avant leur recrutement d'une personne candidate à la migration de travail temporaire.



SCHÉMA 1. Exemple d'un processus de recrutement international par l'intermédiaire de partenaires gouvernementaux



— Relation directe et clairement définie

- - - - - Relation indirecte et dynamique de sous-traitance et/ou manque d'information

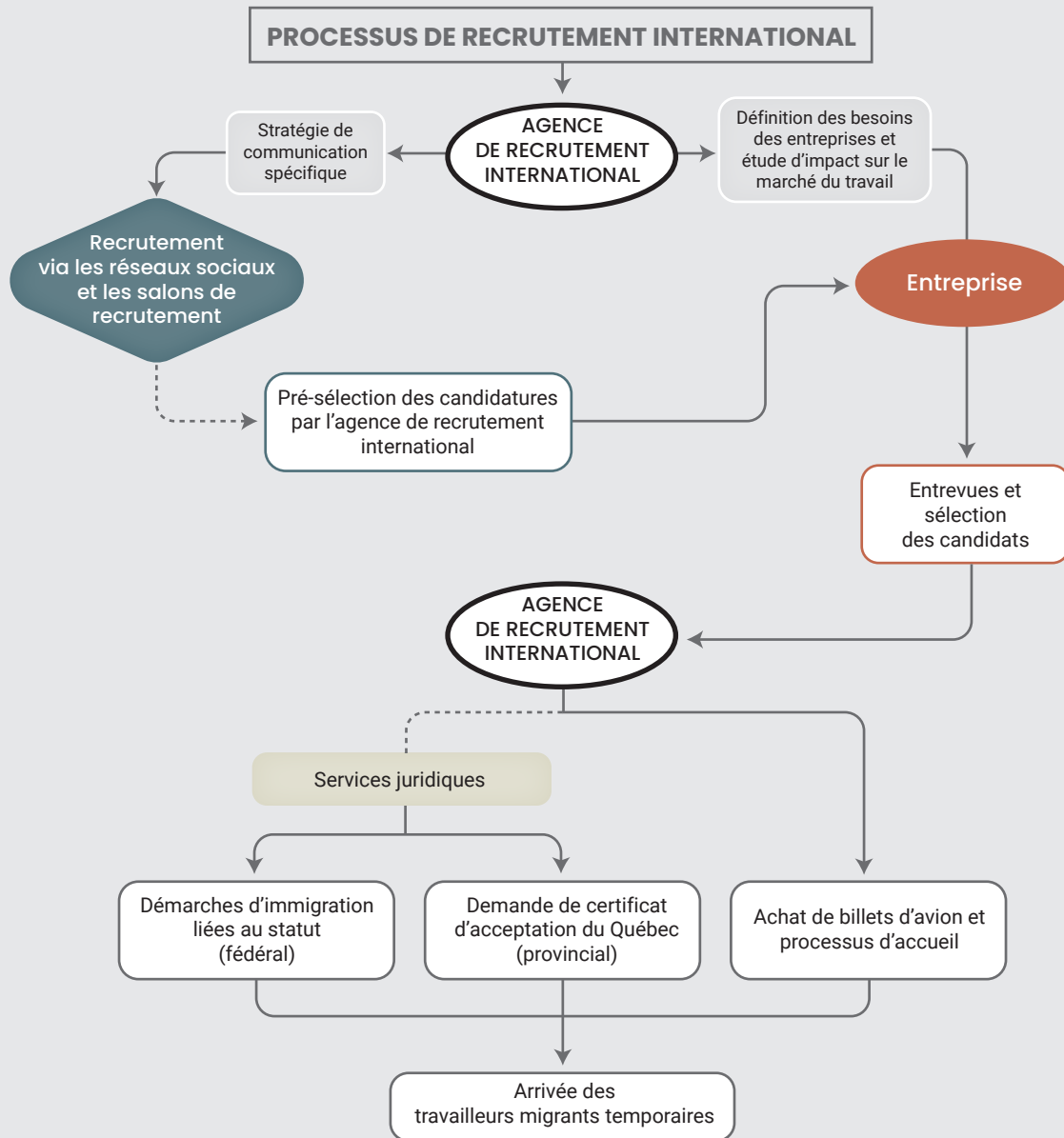
Certaines agences vont plutôt privilégier les approches via les médias sociaux.

» *Nous, on n'a pas besoin de travailler avec d'autres acteurs extérieurs. On travaille beaucoup avec les réseaux sociaux. On est bons en communication, avec LinkedIn, Facebook pis tous les autres réseaux. Donc aujourd'hui, on n'a pas besoin de ça. On a notre réseau principal. – Agence de recrutement*

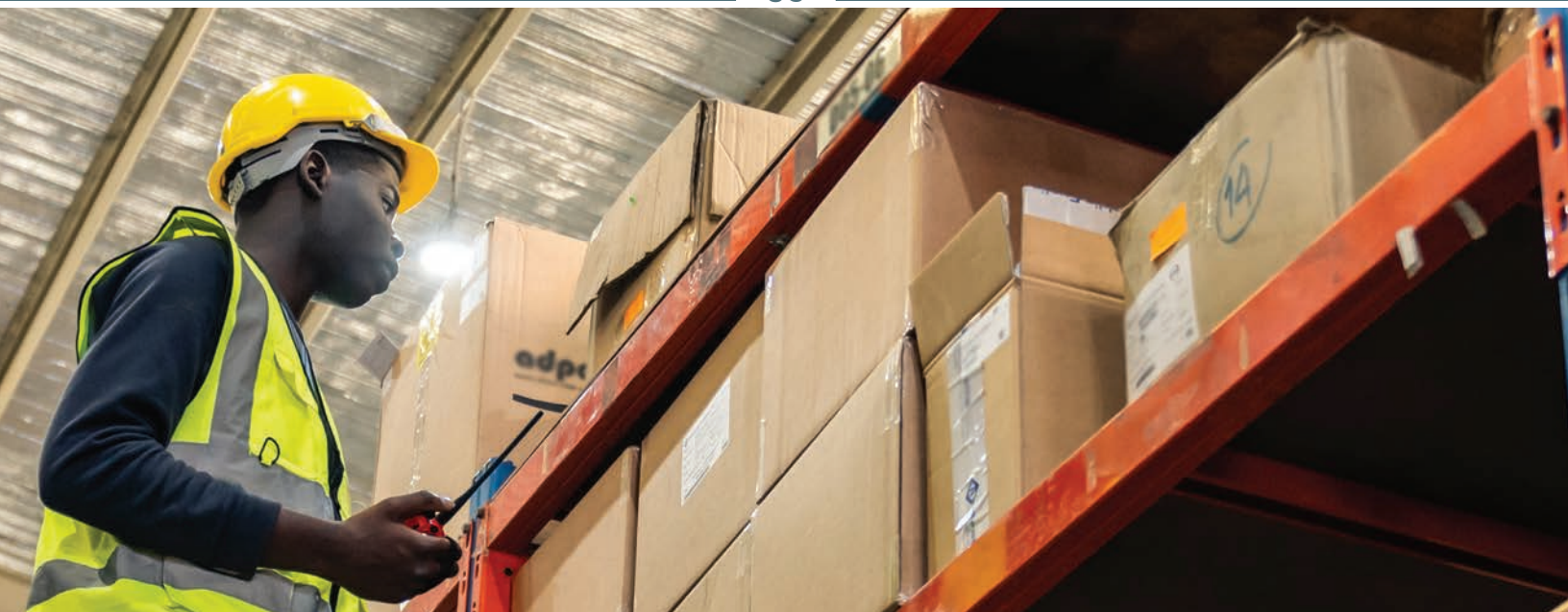
Ici, les plateformes de médias sociaux peuvent être considérées comme des intermédiaires entre les candidats potentiels et les entreprises. La sous-traitance se situera davantage à l'étape du processus administratif pour lequel un cabinet d'avocats privé externe sera mobilisé.



SCHÉMA 2. Exemple d'un processus de recrutement international via des stratégies internes



- Relation directe et clairement définie
- - - - Relation indirecte et dynamique de sous-traitance et/ou manque d'information



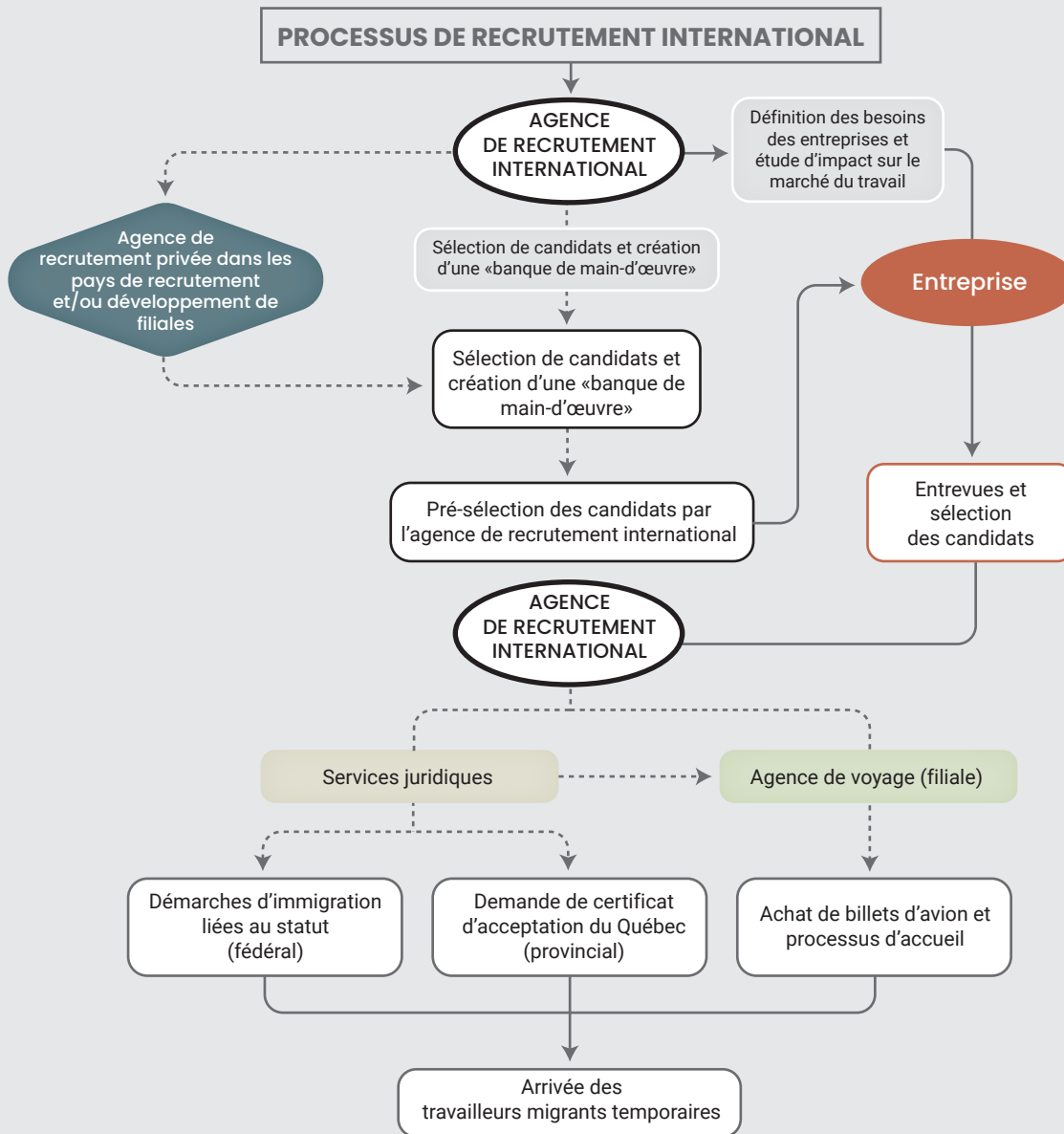
Enfin, la sous-traitance est plus importante lorsque des agences au Québec opèrent via le recours à des agences situées dans les pays de recrutement. Toutefois, les agences rencontrées sont demeurées très vagues quant à la répartition des responsabilités entre elles et leurs agents locaux dans les pays d'origine et la contribution des travailleurs eux-mêmes au recrutement.

Une autre agence, qui opère avec une filiale locale exclusive, ne semble pas privilégier la préparation des travailleurs, mais plutôt la réponse aux besoins des entreprises, dans une logique d'efficacité et de contrôle du processus et une formule clés en main.

» *Nous en fait, on envoie le mandat. Il est très clair. Les tâches sont définies, parce qu'il faut que ça soit défini noir sur blanc avant la demande d'EIMT. On envoie ça à l'agence sur place, mais j'ai l'impression que des fois, c'est vrai que l'information ne parvient pas au travailleur exactement. Par exemple, le travailleur il va venir ici, je ne sais pas, faire des toitures, peu importe... ben le travailleur au final, ce qu'il va savoir c'est qu'il s'en vient dans la construction. Mais, t'sais... ils ne savent pas vraiment! [...] C'est difficile à contrôler honnêtement, là.*
 – Agence de recrutement



SCHÉMA 3. Exemple d'un processus de recrutement international par l'intermédiaire d'une agence de recrutement privée et/ou du développement de filiales



—— Relation directe et clairement définie
 - - - - Relation indirecte et dynamique de sous-traitance et/ou manque d'information

La structure du recrutement international apparaît plutôt, finalement, comme multipartite et cette multiplication des acteurs engendre des risques de perte d'information, voire de mésinformation. Bien que toutes les agences rencontrées possèdent un permis d'agence de la CNESST, les nombreuses zones grises du processus de recrutement participent à certaines formes de vulnérabilité des travailleurs recrutés.

» *Un problème qui agace énormément, c'est que ces agences-là travaillent avec des recruteurs dans les pays d'origine et là... ce n'est pas très beau la façon dont ça se passe, pis surtout au niveau des responsabilités entre l'agence de recrutement ici donc, avec une licence en bonne et due forme et le contrôle sur les pratiques des agences dans les pays. [...] L'agence ici est responsable, mais elle va dire que les agences là-bas connaissent les normes, mais elles n'ont pas de contrôle. [...] Tu vois, je connais plein de travailleurs étrangers temporaires qui arrivent ici avec des dettes dans leur pays d'origine, relié au recrutement. Et puis tu vois, le travailleur saisonnier, qui a son premier mois, finalement c'est pour payer un loyer aux recruteurs dans le pays d'origine pour avoir été sélectionné. [...] C'étaient des frais de 9000 \$! Tu sais, on sait que les travailleurs étrangers et saisonniers de là-bas, ils paient en moyenne entre 1500 et 3500 \$ pour être sélectionnés. – Organisme communautaire*

Le manque de contrôle des agences semble constituer, dans certains cas, la porte ouverte à différents abus potentiels envers les travailleurs temporaires.



Conclusion et réflexion

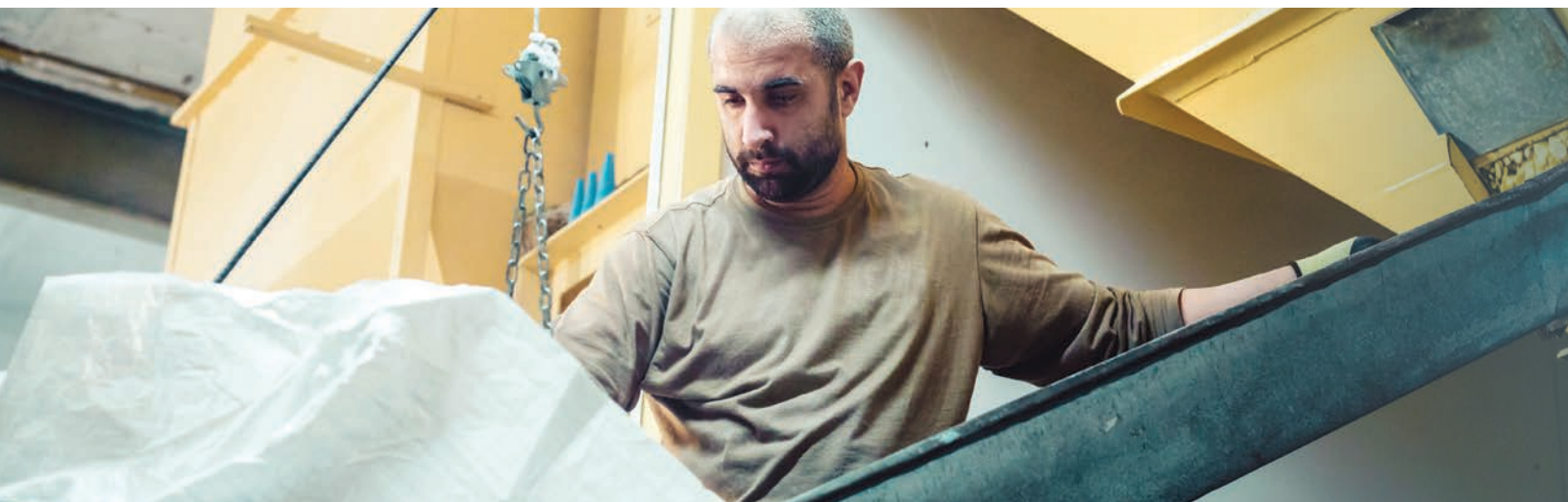
À la lumière des résultats de cette recherche, plusieurs constats peuvent être dressés et soulèvent des questionnements importants quant à la mise en œuvre des politiques publiques qui encadrent les pratiques de recrutement international.

Des pratiques de recrutement multiples et étendues

Les pratiques de recrutement des entreprises manufacturières participantes peuvent prendre différentes formes : elles sont à géométrie variable. Cependant, il existe un consensus autour du fait que le recours aux agences semble incontournable. Bien que normé, le recrutement international est une industrie dont les stratégies et enjeux sont diversifiés et fluctuent en fonction de multiples facteurs, dont ceux associés au choix des bassins de main-d'œuvre et aux statuts des candidats recrutés.

L'éventail des pratiques des agences de recrutement international peut également s'étendre sur tout le spectre du recrutement, de l'identification des besoins des entreprises, de la présélection des candidats et jusqu'à certains services d'accueil (par exemple, aide au logement) et d'intégration

en milieu de travail (francisation), en passant, bien entendu, par toutes les étapes du processus administratif. Ces services, facturés aux entreprises, se substituent parfois à ceux des organismes communautaires qui sont alors moins sollicités et moins informés de la présence de ces travailleurs sur leur territoire et, par ricochet, qui deviennent moins à même de les assister en cas de besoin. Considérées comme des figures essentielles du fonctionnement du secteur manufacturier, les agences sont bien plus que de simples agences de recrutement. En tant que maillon structurant, elles deviennent des acteurs qui occupent un espace de pouvoir considérable dans la sélection et la gestion des travailleurs migrants temporaires dans le secteur manufacturier (Coderre-Proulx, 2023b).



Des dynamiques discriminatoires

Au-delà de la diversité des pratiques, on observe un phénomène bien établi quant au choix des bassins de main-d'œuvre en raison de critères liés à l'efficacité anticipée des processus migratoires, mais aussi en fonction de stéréotypes associés à l'origine nationale des candidats. Pour certaines agences, ces stéréotypes raciaux et ces pratiques discriminatoires constituent des stratégies promotionnelles de la main d'œuvre étrangère auprès de leurs clients. Ces arguments sont mobilisés pour définir la qualification, les compétences, des comportements types et la productivité attendue des candidats au sein d'une logique de hiérarchisation et de caractérisation selon l'origine.

Se surimpose à ces phénomènes une véritable marchandisation des travailleurs temporaires. Comme n'importe quel autre produit, les travailleurs migrants représentent un stock qui fluctue en fonction de l'offre et de la demande, et ce, dans un marché lucratif où les agences se distinguent en fonction de leurs services clés en main et de leurs garanties d'après-vente. Ce constat semble d'autant plus flagrant dans le secteur manufacturier dans lequel les travailleurs étrangers temporaires s'inscrivent comme un des maillons de la chaîne de production, un vecteur de rentabilité. Dans cette perspective, les pratiques de recrutement international, qui utilisent et déshumanisent les travailleurs temporaires, participent à cet « utilitarisme migratoire » dénoncé par de nombreux chercheurs (Paquet, 2020; Voronenko, 2020; Castracani, 2017).

Faute de contrôle suffisant, ces pratiques sont à risque d'agir à l'encontre de la Charte des droits et des libertés de la personne du Québec, qui stipule que nul ne puisse exercer de discrimination à l'embauche en vertu du « droit à l'égalité dans la reconnaissance et l'exercice des droits et libertés »¹. De plus, elles impliquent une relation de domination « raciale » entre les acteurs du recrutement et les travailleurs recrutés qui s'appuie sur l'héritage des programmes d'immigration temporaire, historiquement fondés sur des critères raciaux (Eid et coll., 2022) et une définition coloniale du monde dans lequel les pays du Nord recrutent des travailleurs des pays du Sud, sous couvert d'un développement économique gagnant-gagnant (Piché, 2013). Cet argumentaire est largement exploité par les agences et diffusé auprès des entreprises manufacturières. Enfin, ces discours justifient certaines formes de déqualification des personnes immigrantes recrutées (non occidentales) et donc à des inégalités, notamment salariales ou statutaires. Ces logiques de racialisation, jumelées aux critères des permis de travail fermés qui lient les personnes à une seule entreprise, renforcent indéniablement la vulnérabilité des travailleurs temporaires et les surexposent à de multiples risques d'abus et de non-respect de leurs droits.

1. En vertu du chapitre C-12, Charte des droits et libertés de la personne, Chapitre I.1, Droit à l'égalité dans la reconnaissance et l'exercice des droits et libertés, article 10, « Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre [...] » et, article 16, « Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi. ».



Des zones grises qui échappent au contrôle

Les formes multiples de sous-traitance aux différentes étapes du processus de recrutement ainsi que le fait que ces pratiques s'exercent sous diverses législations ont plusieurs conséquences qui font le jeu des agences de recrutement international. D'une part, il n'est pas simple de déterminer la responsabilité effective de chacun des acteurs aux différentes étapes. D'autre part, ce brouillage des frontières législatives et normatives permet la plupart du temps aux acteurs de se déresponsabiliser et de fermer les yeux sur certaines pratiques irrégulières. Dans ce contexte, personne ne se considère comme responsable du fait que certains travailleurs aient à payer des sommes parfois très importantes pour leur recrutement ou que le contrat signé dans le pays d'origine ne soit pas respecté à l'arrivée. Au-delà de leur installation, les travailleurs sont confrontés aux lacunes d'accès aux programmes et mesures, qu'il s'agisse notamment de formation, de francisation ou de prévention en santé et sécurité du travail. Face à ces zones grises, force est de constater la faiblesse de l'organisation collective des différents acteurs en région.

Cette recherche exploratoire a permis de soulever des dynamiques inquiétantes au sein du système du recrutement international dans le secteur manufacturier. Il est essentiel que ces pratiques soient questionnées dans la mesure où, sans généraliser les formes d'abus, elles sont susceptibles de mettre à risque les personnes qui en font l'objet. Une investigation plus fine de ces pratiques, dans diverses régions, secteurs d'activité et portant sur des personnes sous divers statuts d'immigration aurait l'avantage d'identifier l'ensemble de l'articulation du système, mais aussi de mettre de l'avant les expériences des travailleurs ainsi que les stratégies développées. Dans l'état actuel des choses, ces pratiques demeurent encore dans l'ombre et ces zones grises renforcent les risques de discrimination et de racialisation du marché du travail de manière insidieuse, et souvent en toute impunité.

Enfin, il va de soi que ces pratiques devraient être mieux et régulièrement contrôlées, à toutes les étapes, notamment autour des enjeux de discrimination et de sous-traitance, qui sont les deux points majeurs qui ressortent de cette étude. Sans généraliser ce qui a été soulevé, il n'en demeure pas moins que ces pratiques sont loin d'être anecdotiques. Une plus grande transparence s'impose, laquelle pourrait prendre la forme d'une agence gouvernementale dédiée au recrutement international. Une mobilisation serait nécessaire pour des politiques publiques plus efficaces d'encadrement des pratiques de recrutement international ainsi que des conditions d'emploi et de travail des travailleurs migrants temporaires.



Bibliographie

- Basok, T., Bélanger, D., et Rivas, E. (2014). Reproducing Deportability: Migrant Agricultural Workers in South-western Ontario. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 40(9), 1394-1413. doi : 10.1080/1369183X.2013.849566.
- Beaudet, P. (2022). Le parcours du combattant du centre des travailleurs et des travailleuses immigrants. *Nouveaux cahiers du socialisme*, (27), 106-112.
- Bélanger, D., et Candiz, G. (2014). Essentiels, fiables et invisibles : les travailleurs agricoles migrants latino-américains au Québec vus par la population locale. *Canadian Ethnic Studies*, 46. doi : 10.1353/ces.2014.0008.
- Bernadet, L. (2022). Les inégalités sociales et économiques vécues par les immigrants à l'emploi au Canada et au Québec. *Revue Possibles*, 46, 105-112.
- Bernier, J., Dupuis, M.-J., Fontaine, L. L., et Vultur, M. (2014). Les salariés d'agence : conditions de travail et pratiques des agences. *Cahiers de l'Alliance de recherche universités-communautés (ARUC)*. Université Laval. URL : <https://espace.inrs.ca/id/eprint/2697/1/Bernier%202014%20Salaries.pdf>.
- Boucher, M.-P., Noisoux, Y., Brunelle, D., Kurtzman, L., Descarries-Bélanger, F., Noisoux, Y., et Université du Québec à Montréal. Institut de recherches et d'études, f. (2010). *Effets de la libéralisation des marchés sur les conditions de travail des Québécoises : huit études de cas*. Institut de recherches et d'études féministes, Université du Québec à Montréal.
- Cardona, M. S. (2016). Agences de placement et de recrutement, travail immigrant et précarité à Montréal. *Les Cahiers du CRIEC*, 39, 100-119.
- Cardona, M. S. (2020). Les agences de placement à Montréal et le travail immigrant : une composante du racisme systémique au Québec? *Sociologie et sociétés*, 50(2), 49-76. doi : 10.7202/1066813ar.
- Castracani, L. (2017). « Ils viennent pour travailler » : l'utilitarisme migratoire et les ouvriers agricoles saisonniers au Québec. [thèse de doctorat à l'Université de Montréal]. URL : https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/20000/Castracani_Lucio_2017_these.pdf?sequence=2&isAllowed=y.
- Choudry, A., et Henaway, M. (2012). Agents of Misfortune: Contextualizing Migrant and Immigrant Workers' Struggles Against Temporary Labour Recruitment Agencies. *Travail, capital et société*, 45 (Nouvelles voix sur la précarité du travail et sur la résistance ouvrière), 36-65. URL : <https://www.jstor.org/stable/43158420>
- Code civil du Québec (2023). Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires. Loi habilitante : Loi sur les normes du travail. Légis Québec. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/rc/N-1.1.%20R.%200.1%20/> [consulté le 10 décembre 2023]
- Coderre, M. (2023a). From Migrant Worker to Migrant Broker: The Grey Zone of Transnational Recruitment between Canada and Guatemala. *Journal of Immigrant & Refugee Studies*. 21 (4): 611-623.
- Coderre-Proulx, M. (2023b). *Les experts de la migration temporaires : Une économie politique au quotidien de l'industrie migratoire entre le Guatemala et le Québec*. Thèse de doctorat en développement international. Université d'Ottawa. Soutenue le 12 décembre 2023.
- Deloitte. (2021). *Impact de la pénurie de main-d'œuvre manufacturière en Chaudière-Appalaches, faits saillants*. URL : <https://meq.ca/2022/11/16/penurie-de-main-doeuvre-dans-le-manufacturier-7g-laiesses-sur-la-table-dans-la-derniere-annee/#~:text=La%20majorit%C3%A9%20d'entre%20elles,sant%C3%A9%20mentale%20sur%20les%20employ%C3%A9s>.
- Dépatie-Pelletier, E., et Robillard, M. D. (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 / Quebec Journal of International Law / Revista quebequense de derecho internacional*, 26(2), 163-200.
- Dixon-Perera, L. (2020). *Approches réglementaires pour le recrutement de la main d'œuvre internationale au Canada. Recherche sur les politiques, Direction générale de la recherche et de l'évaluation*. Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. URL : https://www.canada.ca/content/dam/ircc/documents/pdf/francais/organisation/rapports-statistiques/evaluations/R39-2019%20Approach_LabourRec_FRE.pdf.
- Eid, P., Hanley, J., Soussi, S. A., et Villanueva, F. (2022). Le programme des travailleurs migrants temporaires : une discrimination institutionnalisée. Dans Paquet, M., *Nouvelles dynamiques de l'immigration au Québec*, p. 47-63.
- Frozzini, J., Tremblay, É., et Arnaud, V. (2022). Besoins et présence des travailleuses et travailleurs migrants temporaires dans les régions du Québec : quelques éléments de description. *Revue Organisations & territoires*, 31(2), 85-96. doi : 10.1522/revueot.v31n2.1483.
- Galerand, E., et Gagliardi, M. (2018). Travail non libre et rapports sociaux de sexe – À propos des programmes canadiens d'immigration temporaire. *La Revue Canadienne Droit et Société*, 33, 223-241. doi : 10.1017/cls.2018.20.
- Goldring, L., Berinstein, C., et Bernhard, J. (2009). Institutionalizing Precarious Migratory Status in Canada. *Citizenship Studies*, 13(3), 239-265. doi : 10.1080/13621020902850643
- Gravel, S., Bernstein, S., Villanueva, F., Hanley, J., Crespo-Villarreal, D., et Ostiguy, E. (2017). Le recours à l'embauche des travailleurs étrangers temporaires dans les secteurs saisonniers au Québec : le point de vue des employeurs. *Canadian Ethnic Studies*, 49, 75-98. doi : 10.1353/ces.2017.0013.



- Gravel, S., et Premji, S. (2014). Travailleurs migrants : une histoire sans fin de cumul des précarités, de statut, d'emploi et de conditions de santé et de sécurité au travail. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 16. doi : 10.4000/pistes.3959.
- Hanley, J., Soltane, S. b., et Koo, J.-H. (2012). La situation des travailleurs migrants temporaires : au crible des enjeux de citoyenneté et de justice sociale. *Bulletin de l'Observatoire international sur le racisme et les discriminations*, 8(1). Institut d'études internationales à Montréal de l'Université du Québec à Montréal (UQAM). URL : https://s3.amazonaws.com/migrants_heroku_production/datas/402/Bulletin%20OBS%20vol%208%20no%201%20%28Hiver%202012%29_original.pdf?1333066840.
- ISQ. (2023). *Le bilan démographique du Québec, édition 2023, Québec*. Institut de la statistique du Québec (ISQ). URL : <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/bilan-demographique-quebec-edition-2023.pdf>.
- ISQ (2022). *Portrait régional de la région Chaudière-Appalaches. Ministère de l'Économie et de l'Énergie*. URL : <https://www.economie.gouv.qc.ca/pages-regionales/chaudiere-appalaches/portrait-regional/demographie>.
- Malhaire, L. (2016). *La construction institutionnelle de régimes de travail contraint au Canada*. [Thèse de doctorat, Université de Montréal]. URL : https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/18425/Malhaire_Loic_2016_these.pdf?sequence=2&isAllowed=y.
- MEQ. (2023). *La planification de l'immigration au Québec pour la période 2024-2027*. Site des Manufacturiers et exportateurs du Québec. URL : [https://meq.ca/2023/09/14/l'immigration-au-quebec-2024-2027-il-faut-repondre-au-besoin-des-manufacturiers/#~:text=Manufacturiers%20Exportateurs%20du%20Qu%C3%A9bec%20\(MEQ,et%20des%20manufacturiers%20du%20Qu%C3%A9bec](https://meq.ca/2023/09/14/l'immigration-au-quebec-2024-2027-il-faut-repondre-au-besoin-des-manufacturiers/#~:text=Manufacturiers%20Exportateurs%20du%20Qu%C3%A9bec%20(MEQ,et%20des%20manufacturiers%20du%20Qu%C3%A9bec).
- MIFI. (2020). *Portrait de l'immigration de la région de la Chaudière-Appalaches Québec, Canada*. URL : <https://www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/presse/Portrait-Immigration-Chaudiere-Appalaches.pdf>.
- Ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie (2023). *Marché du travail*. Gouvernement du Québec. URL : <https://www.economie.gouv.qc.ca/pages-regionales/montreal/portrait-regional/economie>.
- Noisieux, Y. (2012). Mondialisation, travail et précarisation : le travail migrant temporaire au cœur de la dynamique de centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail. *Recherches sociographiques*, 53(2), 389-414. doi : 10.7202/1012406ar.
- Paquet, M. (2020). La « sélection efficace » des immigrants : paradigme de la mobilité et légitimité de l'État québécois. *Diversité urbaine*, 20, 121-141. doi : 10.7202/1068222ar
- Paquet, M. (2022). Nouvelles dynamiques de l'immigration au Québec. Les Presses de l'Université de Montréal. Paramètres. pp. 302.
- Piché, V. (2013). Les théories migratoires contemporaines au prisme des textes fondateurs. *Population*, 68. doi : 10.3917/popu.1301.0153.
- Sadik, Y. (2021). Chapitre 3 : Les paradoxes de l'employabilité. Dans Y. N. Emma Jean, Sid Ahmed SOUSSI (Éd.), *Pauvreté au travail, transformations des marchés de l'emploi et trajectoires de résistance*. Presses de l'Université du Québec. URL : <https://www.jstor.org/stable/j.ctv224v0tz.8>.
- Soussi, S. A. (2019). Le travail migrant temporaire et les effets sociaux pervers de son encadrement institutionnel. *Lien social et Politiques*, (83), 295-316. doi : 10.7202/1066095ar.
- St-Arnaud, L., et Giguère, E. (2020). Les nouveaux visages de la précarisation du travail au Québec et au Canada : les risques de penser la raréfaction de la main d'œuvre sans penser le travail. *Martin Média*, 2(Travailler), 171-194. doi : 10.3917/trav.044.0171.
- Statistiques Canada. 2023. *Estimations démographiques du Canada au 1er juillet 2023 : la plus forte croissance de la population depuis 1957*. URL : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/daily-quotidien/230927/dq230927a-fra.pdf?st=V35iR0Mj>.
- STIQ. (2022). *Baromètre industriel québécois, un portrait unique du secteur manufacturier*. STIQ. URL : https://www.stiq.com/wp-content/uploads/2022/05/STIQ-Barometre-13e-edition-_WEB.pdf.
- TREMCA. (2019). *Mémoire sur l'économie de Chaudière-Appalaches est sur pause*. TREMCA. URL : https://caeconomique.com/wp-content/uploads/2021/11/TREMCA_Memoire.pdf.
- Triandafyllido, A. (2022). Temporary migration: category of analysis or category of practice? *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 48(6), 3847-3859. doi : 10.1080/1369183X.2022.2028350.
- Turgeon, L., et Bilodeau, A. (2021). Contextes territoriaux et perceptions de l'immigration : ethnocentrisme et contact dans trois régions du Québec[1]. *Politique et Sociétés*, 40(1), 163-187. doi : 10.7202/1075745ar.
- Voronenko, R. (2020). *Le visa au Canada : une politique justifiée envers les ressortissants mexicains ?* [mémoire, Université d'Ottawa]. URL : <https://ruor.uottawa.ca/bitstream/10393/41704/1/VORONENKO%2C%20Roksolana%2020209.pdf>.





Dynamiques **Migratoires** Mondiales
Chaire de recherche du Canada



UNIVERSITÉ
LAVAL