



BIBLIOTHÈQUE *du* PARLEMENT

LIBRARY *of* PARLIAMENT

ÉTUDE GÉNÉRALE



Travailleurs étrangers temporaires

Publication n° 2014-79-F
Le 1^{er} décembre 2014

Sandra Elgersma

Division de l'économie, des ressources et des affaires internationales
Service d'information et de recherche parlementaires

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.

© Bibliothèque du Parlement, Ottawa, Canada, 2014

Travailleurs étrangers temporaires
(Étude générale)

Publication n° 2014-79-F

This publication is also available in English.

TABLE DES MATIÈRES

1	INTRODUCTION.....	1
2	TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES AU CANADA	1
3	ADMINISTRATION DES PROGRAMMES FÉDÉRAUX DE PERMIS DE TRAVAIL TEMPORAIRE	4
3.1	Compétence partagée	4
3.2	Le cadre législatif et stratégique	4
3.3	Administration et procédure au niveau fédéral	4
4	VOLETS DES PROGRAMMES POUR TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES	5
4.1	Programme des travailleurs étrangers temporaires.....	5
4.1.1	Professions spécialisées	6
4.1.2	Professions peu spécialisées	6
4.1.3	Agriculture primaire	7
4.1.4	Programme des aides familiaux	8
4.2	Programme de mobilité internationale	8
5	CONSIDÉRATIONS STRATÉGIQUES POUR L'ADMINISTRATION DES PROGRAMMES DE PERMIS DE TRAVAIL TEMPORAIRE	9
5.1	Incidence sur le marché du travail	9
5.2	Faciliter l'intégration	11
5.3	Protéger les travailleurs étrangers temporaires	12
6	CONCLUSION	14

TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

1 INTRODUCTION

L'expression « 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. Jusqu'à récemment, le Programme des travailleurs étrangers temporaires comprenait maints programmes distincts, ce qui masquait la diversité des exigences et des moyens autorisés d'entrer au Canada. Par suite des changements apportés par le gouvernement du Canada le 20 juin 2014, ces programmes ont été séparés en deux volets aux caractéristiques distinctes : le Programme des travailleurs étrangers temporaires et le Programme de mobilité internationale¹.

Le présent document donne un aperçu des programmes de permis de travail temporaire au Canada et des considérations de politiques liées à cette façon d'atteindre des objectifs du marché du travail.

2 TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES AU CANADA

Le nombre de travailleurs étrangers temporaires au Canada a augmenté au taux moyen de 13 % par an depuis 2002. Au 1^{er} décembre 2013, ce nombre atteignait 386 406, comme l'indique le tableau 1².

Tableau 1 – Travailleurs étrangers temporaires au Canada, par permis de travail assujéti ou non à un avis relatif au marché du travail (AMT), 1^{er} décembre 2013

Permis de travail assujéti ou non à un AMT	Nombre	Pourcentage de travailleurs étrangers
Assujéti à un AMT (maintenant les seuls postes visés par le Programme des travailleurs étrangers temporaires)	126 816	32,8 %
Programme des aides familiaux résidents	16 927	
Programme des travailleurs agricoles saisonniers	27 889	
Programme pilote des travailleurs peu spécialisés	39 813	
Autres travailleurs avec AMT	42 187	
Non assujéti à un AMT (postes qui relèvent maintenant du Programme de mobilité internationale)	259 590	67,1 %
Intérêts canadiens ^a	212 937	
Accords internationaux	40 487	
Autres sans AMT	6 166	
Total	386 406	

Note : a. Cette catégorie comprend les travailleurs qui offrent un avantage social, culturel ou économique au Canada, par exemple ceux qui sont embauchés dans le cadre d'ententes de réciprocité en matière d'emploi, les époux ou conjoints de fait de travailleurs spécialisés, et les personnes qui ont un permis de travail lié à la recherche ou aux études.

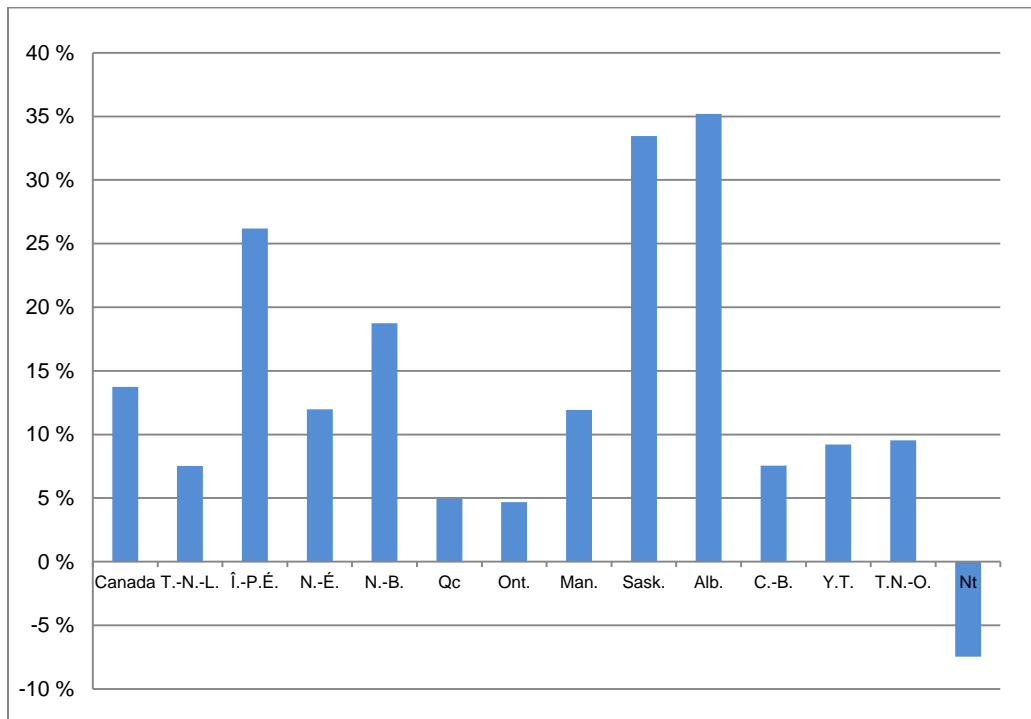
Source : Emploi et Développement social Canada, [Réforme globale du Programme des travailleurs étrangers temporaires – Les Canadiens d'abord](#), 2014, p. 4 et 5.

Sauf indication contraire dans le *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*, les employeurs désireux d'embaucher un travailleur étranger temporaire doivent demander au gouvernement fédéral une évaluation du besoin de recourir à un travailleur étranger pour pourvoir un poste en raison d'un manque de travailleurs qualifiés dans le marché du travail canadien. Jusqu'à la réforme de juin 2014, on employait l'expression « avis relatif au marché du travail » (AMT) pour désigner cette évaluation. Dans le cadre de la réforme, le gouvernement fédéral a modifié les critères d'évaluation et emploie maintenant l'expression « étude d'impact sur le marché du travail » (EIMT).

Les employeurs ne sont pas toujours obligés de demander une EIMT. Les articles 204 à 208 du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* exposent les situations dans lesquelles un ressortissant étranger peut obtenir un permis de travail sans EIMT³. Le tableau 1 indique le nombre de travailleurs étrangers temporaires qui étaient présents au Canada le 1^{er} décembre 2013, par permis de travail assujetti ou non à un AMT. Les chiffres illustrent la complexité de programmes de permis de travail temporaire et la diversité des intérêts canadiens dont ces programmes tiennent compte. Seuls les permis exigeant une EIMT sont maintenant groupés sous le Programme des travailleurs étrangers temporaires. Avant le 20 juin 2014, tous les permis de travail délivrés faisaient partie de cette catégorie, y compris ceux qui ne nécessitaient pas d'AMT.

Au 1^{er} décembre 2013, le nombre de travailleurs étrangers temporaires au Canada pour lesquels un AMT était exigé était de 126 816, soit 32,8 % des travailleurs étrangers temporaires⁴. C'est dans l'Ouest canadien que la demande de travailleurs étrangers temporaires a augmenté le plus, mais elle a quand même beaucoup augmenté dans les provinces de l'Atlantique, comme le montrent les données relatives aux AMT à la figure 1.

Figure 1 – Augmentation annuelle moyenne du nombre de postes de travailleurs étrangers temporaires visés par les avis positifs relatifs au marché du travail, 2005-2012



Source : Figure préparée à partir de données provenant d'Emploi et Développement social Canada, [Statistiques sur les avis relatifs au marché du travail \(AMT\) – Statistiques annuelles](#).

La composition du groupe de travailleurs étrangers temporaires qui viennent au Canada a changé au cours des dix dernières années. Le pourcentage de travailleurs peu spécialisés est plus élevé depuis 2002, année où le gouvernement du Canada a introduit le Projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation⁵. Entre 2002 et 2010, le nombre de travailleurs étrangers temporaires peu spécialisés a augmenté de 74 %⁶.

En 2013, près des deux tiers des travailleurs étrangers temporaires au Canada, soit 259 590, ont été admis autrement que par la voie des AMT. Ces formes de permis de travail constituent maintenant le Programme de mobilité internationale, dont la plus importante catégorie est l'initiative Expérience internationale Canada, qui représentait 43 % des admissions dans le cadre du Programme de mobilité internationale en 2013⁷. Expérience internationale Canada regroupe 32 accords réciproques conclus avec d'autres pays pour donner à des jeunes une autorisation de voyager et un permis de travail temporaire valable un an. La deuxième catégorie en importance (28 073 travailleurs, soit 20 %) est celle des travailleurs admis au Canada en 2013 en vertu d'un accord international comme l'Accord général sur le commerce des services⁸. Les autres catégories du Programme de mobilité internationale incluent les permis de travail pour étudiants étrangers et les autorisations d'emploi ouvertes pour les époux et les conjoints de fait des travailleurs étrangers spécialisés.

3 ADMINISTRATION DES PROGRAMMES FÉDÉRAUX DE PERMIS DE TRAVAIL TEMPORAIRE

3.1 COMPÉTENCE PARTAGÉE

Aux termes de la *Loi constitutionnelle de 1867*, l'immigration est un domaine de compétence partagée entre les gouvernements fédéral et provinciaux⁹. L'entrée et l'expulsion de ressortissants étrangers relèvent de la compétence fédérale, ainsi que les questions liées à l'assurance-emploi et au droit pénal. La plupart des provinces et des territoires jouent un certain rôle en matière de sélection des immigrants dans le cadre d'ententes régissant des programmes de candidats des provinces, qui leur permettent de proposer des immigrants en fonction de leurs intérêts régionaux¹⁰. Parallèlement, les ressortissants étrangers sont protégés par les lois et les normes provinciales/territoriales en matière d'emploi, de travail, d'éducation, de logement et de soins de santé.

3.2 LE CADRE LÉGISLATIF ET STRATÉGIQUE

Le cadre législatif régissant les principes généraux, les critères et le pouvoir décisionnel en matière d'immigration est la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*, qui est complétée par le *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* pour les définitions et les questions de procédure¹¹. Le ministre d'Emploi et Développement social Canada et le ministre de Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) peuvent tous les deux prendre des règlements et dicter des instructions ministérielles concernant des aspects des programmes de permis de travail temporaire. De plus, des lignes directrices administratives régulièrement mises à jour aident les agents de CIC et de l'Agence des services frontaliers du Canada à prendre des décisions¹². En vertu de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*, le ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration peut également donner aux agents d'immigration des instructions spéciales sur le traitement des demandes¹³.

3.3 ADMINISTRATION ET PROCÉDURE AU NIVEAU FÉDÉRAL

Le permis de travail permet au ressortissant étranger de travailler au Canada et le visa lui permet d'y entrer. Selon la nature de l'activité exercée au Canada et le pays d'origine du ressortissant, un permis de travail ou un visa, ou les deux, peuvent être exigés. Au niveau fédéral, trois ministères se partagent l'administration des programmes de permis de travail temporaire :

- **Citoyenneté et Immigration Canada** gère et évalue les exigences en matière d'obtention de visas 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 à l'étranger et les demandes de renouvellement. Il incombe à ce ministère de s'assurer que les employeurs respectent les conditions établies lorsqu'il n'y a pas d'EIMT. CIC est également le ministère responsable du volet du Programme de mobilité internationale qui touche les travailleurs étrangers temporaires.

- **Emploi et Développement social Canada** détermine (selon les besoins) si l'embauche d'un travailleur étranger pour un emploi donné aura une incidence positive, négative ou neutre sur le marché du travail. Le Ministère transmet ensuite une EIMT¹⁴. Il prend en considération les conditions et l'authenticité de l'offre d'emploi, et analyse les efforts déployés par l'employeur en vue de recruter des Canadiens, afin de s'assurer que le travailleur étranger n'occupera pas un emploi qu'un citoyen canadien ou un résident permanent qualifié pourrait occuper. Emploi et Développement social Canada est le ministère responsable du Programme des travailleurs étrangers temporaires et doit également veiller à ce que les employeurs respectent les conditions établies quand une EIMT est nécessaire.
- **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 pour l'évaluation des demandes et prennent la décision définitive en ce qui concerne l'entrée éventuelle au Canada d'un travailleur étranger, sous réserve des autorités législatives et réglementaires susmentionnées (à savoir la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*, le *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*, les lignes directrices administratives et les instructions ministérielles). L'ASFC est également responsable du renvoi de personnes non autorisées et d'autres aspects de l'application des mesures relatives à l'immigration.

4 VOLETS DES PROGRAMMES POUR TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

4.1 PROGRAMME DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

Le Programme des travailleurs étrangers temporaires comporte quatre catégories de permis de travail : les professions spécialisées, les professions peu spécialisées, la catégorie de l'agriculture primaire et le Programme des aides familiaux résidants. Les exigences applicables aux employeurs et aux employés, la durée de validité des permis et l'admissibilité à la résidence permanente diffèrent d'une catégorie à l'autre.

Dans ce programme, toutefois, les permis de travail sont tous assujettis à l'obligation d'obtenir une EIMT avant l'embauche de travailleurs étrangers temporaires. Les permis de travail sont délivrés aux travailleurs en fonction d'un emploi, d'un employeur et d'un lieu bien déterminés¹⁵. Pour l'étude d'impact sur le marché du travail restructurée, les employeurs doivent préciser dans leur demande le nombre de Canadiens qui ont postulé l'emploi et qui ont eu un entretien, ainsi que les raisons pour lesquelles la candidature de ces Canadiens n'a pas été retenue¹⁶. Le 20 juin 2014, le coût d'une EIMT est passé de 275 \$ à 1 000 \$ par offre d'emploi proposée¹⁷.

La réforme de juin 2014 demande clairement aux employeurs de faire la transition vers la main-d'œuvre canadienne et d'embaucher moins de travailleurs étrangers temporaires. L'exigence de transition à laquelle ils doivent satisfaire pour obtenir une EIMT est fonction du salaire offert pour le poste par rapport au salaire horaire médian dans la province ou le territoire¹⁸. Les employeurs qui offrent un salaire inférieur au salaire horaire médian ne peuvent pas embaucher plus qu'un certain

nombre de travailleurs étrangers temporaires, nombre qui correspond à une proportion de leur effectif. Ceux qui offrent un salaire supérieur au salaire horaire médian doivent, depuis le 20 juin 2014, joindre un plan de transition à leur demande d'EIMT.

Le nombre de travailleurs étrangers temporaires à rémunération peu élevée est limité à 10 % de l'effectif des entreprises qui comptent 10 employés ou plus. Pour les employeurs qui dépassent actuellement cette limite, celle-ci sera réduite progressivement et s'appliquera à l'ensemble des employeurs le 1^{er} juillet 2016. De plus, les permis de travail délivrés aux travailleurs à faible rémunération sont valables un an seulement (contrairement aux anciens permis, qui étaient valables deux ans). Les employeurs doivent donc présenter une demande d'EIMT chaque année. Enfin, les travailleurs étrangers temporaires à faible rémunération peuvent actuellement travailler au Canada pendant quatre ans, mais la durée maximale de cette période de travail sera réduite au cours de l'été 2015¹⁹.

Le plan de transition exigé des employeurs qui désirent embaucher des travailleurs étrangers temporaires à rémunération élevée doit faire état des mesures prises pour recruter, former et/ou conserver des citoyens canadiens ou des résidents permanents. Il doit aussi indiquer l'intention de l'employeur de communiquer avec un organisme qui offre des services à des groupes sous-représentés (par exemple des bureaux d'établissement des immigrants ou des centres qui offrent des services aux Autochtones ou aux jeunes qui sont au chômage) en vue de trouver des candidats potentiels. Le plan de transition de l'employeur peut également être axé sur l'aide à un travailleur étranger temporaire qui désire devenir résident permanent²⁰.

La réforme de juin 2014 tient compte du besoin criant de travailleurs étrangers temporaires dans certaines parties du pays et vise à accélérer les délais de traitement de certaines demandes. Emploi et Développement social Canada s'est engagé à mener à bien les EIMT pour certains postes en 10 jours ouvrables dans le cas des professions à forte demande (métiers spécialisés), des 10 professions les mieux rémunérées et des postes d'une durée de 120 jours ou moins²¹.

4.1.1 PROFESSIONS SPÉCIALISÉES

La catégorie du Programme des travailleurs étrangers temporaires qui concerne les professions spécialisées permet aux employeurs d'embaucher des travailleurs pour doter des postes spécialisés (p. ex. gestionnaires, postes scientifiques, professionnels et techniques, et métiers spécialisés). La norme de service expliquée précédemment, qui prévoit un traitement des demandes dans un délai de 10 jours, pourrait s'appliquer à de nombreuses demandes d'EIMT présentées dans cette catégorie. Aucune exigence particulière ne s'applique aux employeurs désireux d'embaucher des travailleurs étrangers temporaires pour doter des postes spécialisés.

4.1.2 PROFESSIONS PEU SPÉCIALISÉES

Dans cette catégorie du Programme des travailleurs étrangers temporaires, les employeurs peuvent embaucher des travailleurs pour doter des postes qui exigent tout au plus un diplôme d'études secondaires ou un maximum de 24 mois de formation en cours d'emploi. Les employeurs qui veulent recruter un travailleur

temporaire peu spécialisé doivent signer un contrat avec l'employé, assumer 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/territorial et inscrire l'employé à un régime d'assurance contre les accidents du travail.

Avec la réforme de juin 2014, certains secteurs d'emploi peu spécialisés ont été exclus du Programme des travailleurs étrangers temporaires dans les régions où le taux de chômage est élevé. Dorénavant, Emploi et Développement social Canada ne traitera pas les demandes d'EIMT dans les cas suivants :

- poste à pourvoir qui se trouve dans une région qui, selon Statistique Canada, a un taux de chômage annuel de plus de 6 %;
- profession classée dans la catégorie Hébergement et services de restauration ou commerce de détail du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord;
- profession à laquelle est associé un niveau de compétence D selon la Classification nationale des professions²².

4.1.3 AGRICULTURE PRIMAIRE

Cette catégorie englobe le Programme des travailleurs agricoles saisonniers et les travailleurs étrangers temporaires de n'importe quel pays qui occuperont des emplois dans le domaine de l'agriculture primaire dans une ferme. Les codes de la Classification nationale des professions admissibles à une EIMT dans cette catégorie désignent des professions peu spécialisées (p. ex. les travailleurs des fermes, serres et pépinières) et des professions spécialisées (p. ex. les gestionnaires et les superviseurs agricoles). Cependant, la plupart des travailleurs étrangers temporaires recrutés dans cette catégorie sont peu spécialisés.

Le Programme des travailleurs agricoles saisonniers repose sur des ententes bilatérales avec les gouvernements du Mexique et des Caraïbes, et vise à fournir des emplois saisonniers dans le secteur agricole. Les travailleurs étrangers viennent travailler au Canada pendant la saison des semences et des récoltes pour une période d'au plus huit mois.

Dans la catégorie de l'agriculture primaire, le permis de travail n'est valable 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 signer un contrat avec les employés et de veiller à ce qu'ils soient protégés par le régime d'indemnisation des accidentés du travail ainsi que par le régime d'assurance-maladie.

Certaines modifications apportées récemment aux exigences des programmes ne s'appliquent pas à cette catégorie : il s'agit des frais liés aux EIMT, de la limite relative au nombre de travailleurs étrangers temporaires à rémunération peu élevée et des EIMT valables un an seulement pour ces mêmes travailleurs. Par ailleurs, pour le Programme des travailleurs agricoles saisonniers seulement, la réduction

prévue de la période globale pendant laquelle les travailleurs étrangers temporaires peuvent demeurer au Canada ne s'appliquera pas²³.

4.1.4 PROGRAMME DES AIDES FAMILIAUX

Créé en 1981 et appelé à l'époque Programme concernant les employés de maison étrangers, le Programme des aides familiaux crée des emplois temporaires pour la garde d'enfants ou les soins aux personnes âgées ou handicapées. Des modifications importantes apportées au Programme sont entrées en vigueur le 30 novembre 2014, notamment le fait que les aides familiaux ne sont plus tenus de vivre chez leur employeur²⁴. Ces modifications divisent aussi le Programme en deux volets ou voies d'accès : la garde d'enfants et les soins aux personnes ayant des besoins médicaux élevés. En outre, l'obtention de la résidence permanente a été assujettie à des exigences plus rigoureuses en matière de langue et de formation, et le nombre maximal de demandeurs pour 2015 a été fixé à 2 750 par voie d'accès²⁵. Les aidants familiaux doivent avoir deux années d'expérience professionnelle dans les quatre ans précédant la présentation de leur demande de résidence permanente.

En 2010 et 2011, un certain nombre de changements administratifs ont été apportés pour répondre à des préoccupations concernant le *Programme des aides familiaux résidents*, l'ancien nom du Programme. Ces changements comprenaient l'ajout de clauses obligatoires au contrat de travail (p. ex. en ce qui concerne le logement, les tâches, les heures de travail, les heures supplémentaires, la rémunération, les vacances, les 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)²⁶.

Le Programme des aidants familiaux n'a pas été touché par certaines des modifications apportées récemment aux exigences des programmes, telles que la limite relative au nombre de travailleurs étrangers temporaires à rémunération peu élevée, les EIMT valables un an seulement pour ces mêmes travailleurs et la réduction de la période globale pendant laquelle un travailleur étranger temporaire peut demeurer au Canada²⁷.

4.2 PROGRAMME DE MOBILITÉ INTERNATIONALE

Comme l'indique le tableau 1, les deux tiers des travailleurs étrangers temporaires au Canada ont un permis de travail délivré dans le cadre du Programme de mobilité internationale. Selon le gouvernement fédéral, les travailleurs visés par ce programme sont généralement munis d'un permis de travail ouvert (pas limité à un employeur précis), sont habituellement plus spécialisés et mieux rémunérés, proviennent de pays développés et exercent un travail qui sert « les intérêts économiques et culturels globaux du Canada²⁸ ».

On en sait peu sur les emplois qu'obtiennent les titulaires de permis de travail ouverts, car les travailleurs et leurs employeurs n'ont aucune déclaration obligatoire à faire après la délivrance des permis. Dans le cadre de la réforme de juin 2014, le gouvernement a annoncé son intention d'imposer des frais de privilèges de 100 \$

aux titulaires de permis de travail ouverts. Ces frais serviront à recueillir des données sur les emplois occupés par les titulaires, à promouvoir les échanges internationaux auprès des Canadiens, et à renseigner les titulaires des permis et leurs employeurs sur les possibilités d'immigration²⁹.

5 CONSIDÉRATIONS STRATÉGIQUES POUR L'ADMINISTRATION DES PROGRAMMES DE PERMIS DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Comme les programmes de permis de travail temporaire ont pris de l'expansion, de nombreuses modifications ont été apportées aux programmes et aux dispositions réglementaires pour tenir compte des préoccupations de divers participants, dont des employeurs, des syndicats et des travailleurs étrangers temporaires. Trois considérations stratégiques sont particulièrement pertinentes : s'assurer que les employeurs recourent aux travailleurs étrangers temporaires en raison de pénuries de travailleurs, sans créer de distorsions dans le marché du travail; déterminer dans quelle mesure on encourage les travailleurs étrangers temporaires à s'intégrer dans la société canadienne; offrir une protection aux travailleurs étrangers temporaires, vu leur statut d'immigrant temporaire. Les différences considérables entre les programmes de permis de travail temporaire et les conditions du marché du travail d'un bout à l'autre du Canada compliquent l'élaboration de politiques.

5.1 INCIDENCE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Le Rapport annuel au Parlement sur l'immigration présenté par Citoyenneté et Immigration Canada en 2013 précise que « [l]es travailleurs étrangers temporaires (TET) visent à aider à répondre aux besoins urgents et à court terme du marché du travail, qui ne pourraient l'être facilement par les travailleurs se trouvant déjà au pays; ils permettent de compléter le marché du travail canadien, et non pas le substituer³⁰ ». Pour s'assurer que c'est bien le cas, le gouvernement fédéral évalue leur incidence sur le marché du travail. Cette évaluation a pour but de déterminer si l'employeur a fait des efforts suffisants pour recruter des Canadiens, si la rémunération qu'il propose est appropriée et s'il s'est assuré que le recrutement d'un travailleur étranger temporaire n'aura pas de conséquences négatives sur un conflit de travail sur le lieu où la personne travaillera.

L'évaluation de l'incidence sur le marché du travail doit établir un juste équilibre. D'une part, elle doit faciliter l'accès des employeurs aux compétences et aux travailleurs en temps utile. D'autre part, elle doit encourager les employeurs à investir davantage dans la main-d'œuvre canadienne, par exemple en offrant des salaires plus élevés ou en déployant d'autres efforts de recrutement ou de formation. On craint, entre autres, que le recrutement facile de travailleurs étrangers n'engendre des distorsions dans le marché du travail. Par exemple, le recours à ces travailleurs pourrait restreindre les augmentations de salaire, dissuader les employeurs de chercher à obtenir des gains de productivité ailleurs (p. ex. au moyen de nouvelles technologies) et priver les jeunes Canadiens de possibilités d'emploi³¹.

Entre 2002 et 2013, le gouvernement fédéral a facilité l'accès des employeurs à la main-d'œuvre étrangère temporaire, notamment en assouplissant les exigences sur l'affichage des postes, en accordant une plus grande marge de manœuvre sur le plan des salaires et en accélérant le traitement des demandes. Des recherches effectuées par un groupe de réflexion ont révélé que l'une de ces mesures, soit le projet pilote pour l'émission accélérée d'avis relatifs au marché du travail en Alberta et en Colombie-Britannique, a donné lieu à une augmentation du chômage dans certaines professions³². Qui plus est, d'après les chiffres du gouvernement, certains employeurs deviennent dépendants de la main-d'œuvre étrangère temporaire : plus de 3 500 employeurs ont un effectif qui compte au moins 30 % de travailleurs étrangers temporaires (y compris 1 123 employeurs dont l'effectif compte 50 % de travailleurs étrangers temporaires)³³.

Les personnes qui critiquent le gouvernement estiment qu'il s'est montré trop conciliant quant aux demandes de recrutement de travailleurs étrangers temporaires présentées par les employeurs, en particulier dans les professions peu spécialisées, pour lesquelles les employeurs ont pu maintenir de bas salaires³⁴. D'autres personnes qui se sont exprimées sur le sujet pensent que certains employeurs préfèrent embaucher des travailleurs étrangers temporaires plutôt que des Canadiens à cause de leur éthique du travail³⁵.

La demande de travailleurs étrangers temporaires demeure élevée, notamment dans certains secteurs et certaines régions du Canada. La demande est élevée dans les usines de transformation des fruits de mer des Maritimes, dans les usines de transformation de la viande de l'Ouest canadien et dans l'industrie des produits forestiers de l'Alberta. Dans les communautés rurales et les régions où le taux de chômage est faible, la demande de travailleurs étrangers temporaires est également élevée³⁶.

Les employeurs disent qu'ils ont du mal à recruter des travailleurs. Une étude réalisée en mai 2014 par la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante révèle que 80 % des membres avaient de la difficulté à recruter de nouveaux employés, malgré les efforts de recrutement déployés et l'augmentation des salaires³⁷. Certains employeurs ont indiqué qu'ils ont dû différer des projets d'expansion et réduire les heures d'activité à cause de pénuries de main-d'œuvre. Certains envisageaient même de cesser leur activité ou de s'établir dans un autre pays³⁸. Selon d'autres personnes qui se sont exprimées sur le sujet, le fait de restreindre l'accès de certains secteurs au programme se traduira par une hausse des salaires et des prix à la consommation, et entravera les activités commerciales³⁹.

Par la réforme qu'il a effectuée en juin dernier, le gouvernement s'efforce de créer un programme des travailleurs étrangers temporaires qui soit plus nuancé et qui facilite l'accès des travailleurs à certains postes tout en fermant l'accès à d'autres secteurs dans les régions où le chômage est élevé. L'EIMT se veut également une évaluation plus rigoureuse des activités de recrutement des employeurs. Enfin, la réforme prévoit de nouvelles mesures, par exemple les frais de privilèges, pour évaluer l'incidence sur le marché du travail de l'arrivée de tous les travailleurs étrangers temporaires, même dans les cas où l'EIMT n'est pas obligatoire. Il s'agit là d'une mesure non négligeable, étant donné que l'augmentation du nombre de travailleurs étrangers temporaires au Canada est surtout liée au Programme de mobilité internationale.

5.2 FACILITER L'INTÉGRATION

Le principe selon lequel les travailleurs étrangers temporaires viennent occuper des postes vacants à court terme puis retournent dans leur pays d'origine influe sur les décisions subséquentes en matière de politiques. En particulier, comme l'objectif n'est pas l'établissement des travailleurs au pays, ceux-ci ne sont pas admissibles aux services d'établissement financés par l'État. Le gouvernement s'attend à ce que les travailleurs étrangers temporaires aient le niveau d'instruction et les compétences linguistiques et professionnelles nécessaires pour faire le travail auquel ils se destinent et il s'attend à ce que les employeurs jouent un rôle actif pour faciliter l'établissement de ces travailleurs⁴⁰.

Vu le manque de services d'établissement et d'autres aspects des programmes de permis de travail temporaire, les travailleurs étrangers temporaires font souvent face à un problème d'exclusion sociale au Canada⁴¹. Un certain nombre de facteurs peuvent ajouter à la difficulté qu'ont les travailleurs étrangers temporaires à participer de manière productive à la société et à établir des relations avec des Canadiens. En règle générale, les travailleurs peu spécialisés qui viennent au Canada ne sont pas accompagnés des membres de leur famille et sont donc plongés dans un milieu social temporaire. De longues heures de travail, une barrière linguistique et une mobilité limitée sont aussi des facteurs qui restreignent leur participation. L'isolement joue également un rôle dans le cas des travailleurs agricoles, des personnes qui travaillent dans des camps de travail éloignés et des aides familiaux qui résident chez l'employeur⁴².

Certains employeurs, ainsi que des organismes de la société civile, des communautés et des gouvernements provinciaux et territoriaux ont décidé de fournir des services d'orientation et d'établissement aux travailleurs étrangers temporaires. Ainsi, des organismes qui offrent des services aux immigrants soutiennent les travailleurs étrangers temporaires à l'aide de fonds provenant d'autres sources que le gouvernement fédéral⁴³. Dans d'autres secteurs, des églises et des organismes communautaires fournissent diverses formes de soutien : cours de langue, aide au transport et orientation⁴⁴. Depuis 2008, le gouvernement de l'Alberta finance des services d'établissement offerts aux travailleurs étrangers temporaires par des organismes de services aux immigrants dans la province. Bien que ces efforts soient utiles à certains travailleurs étrangers temporaires, le soutien diffère d'une région à l'autre.

La possibilité d'aider encore plus les travailleurs étrangers temporaires en vue de leur intégration mérite peut-être une attention plus poussée de la part des décideurs, compte tenu du processus de migration en « deux étapes » qui se dessine depuis peu, c'est-à-dire un processus par lequel les immigrants de la catégorie économique arrivent au Canada avec un statut temporaire (travailleur ou étudiant) puis obtiennent le statut de résident permanent par une de plusieurs voies. (Les immigrants permanents arrivent au Canada dans l'une des trois « catégories d'immigrants » : regroupement familial, raisons humanitaires ou immigration économique.)

D'autres avenues permettant de passer du statut temporaire au statut de résident permanent ont été mises en place et gagnent en popularité⁴⁵. Les transitions à partir du statut temporaire représentaient 43 % des admissions permanentes dans la

catégorie économique en 2012, soit une hausse par rapport au taux de 15 % enregistré en 2002⁴⁶. Deux transitions sur cinq ont été faites par l'entremise du Programme des candidats des provinces, ce qui laisse entendre que les provinces investissent dans les travailleurs étrangers temporaires suivant une perspective à long terme.

Des recherches montrent que, lorsque les travailleurs étrangers temporaires éprouvent des difficultés (isolement, violation des normes du travail ou perte de compétences), les effets persistent même après qu'ils ont obtenu la résidence permanente⁴⁷. Il arrive parfois que les effets négatifs se fassent sentir sur la génération suivante, qui aura de la difficulté à réaliser son plein potentiel. C'est ce que démontrent les recherches réalisées auprès de la communauté philippine du Canada⁴⁸. Comme certains travailleurs étrangers temporaires deviendront des résidents permanents et des citoyens canadiens, les décideurs doivent envisager des moyens de les soutenir à court et à long terme.

Les travailleurs étrangers temporaires ne deviennent pas tous résidents permanents, et cela soulève d'autres considérations stratégiques. On peut notamment se demander ce qui advient de ceux qui désirent demeurer au Canada, mais qui n'en ont pas l'occasion, soit parce qu'ils ne trouvent pas de place au cours de l'année ou parce qu'il n'existe pas de voie permanente où mettre à profit leurs compétences. Les premiers permis de travail d'une durée cumulative de quatre ans expireront en 2015, et le gouvernement devra être prêt à envisager différents résultats possibles, dont la croissance d'une population sans statut d'immigrant légal.

5.3 PROTÉGER LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

Différents rapports produits au fil des ans indiquent que certains travailleurs étrangers temporaires peuvent subir de mauvais traitements de la part d'employeurs ou de recruteurs sans scrupule⁴⁹. C'est le cas plus particulièrement des travailleurs de la catégorie des professions peu spécialisées, du Programme des travailleurs agricoles saisonniers et du Programme des aides familiaux résidants. Un élément commun à tous ces travailleurs qui les rend vulnérables est le permis de travail fermé, qui précise un employeur, un emploi et un lieu de travail particuliers. La dépendance qui en résulte à l'égard des employeurs fait qu'il est difficile pour eux de tourner le dos à des conditions de travail déplorables. De plus, des recherches révèlent que la crainte d'être renvoyé du Canada est un puissant élément de dissuasion pour ces travailleurs⁵⁰.

Des rapports indiquent que les travailleurs étrangers temporaires peuvent subir toutes sortes d'injustices sur les lieux de travail et à l'extérieur⁵¹. Les heures supplémentaires non rémunérées, un salaire inadéquat, des conditions de travail dangereuses et l'affectation aux emplois les plus dangereux ou les moins désirables en sont des exemples. Pour les programmes qui prévoient l'hébergement des travailleurs dans des logements fournis par les employeurs, on redoute les logements non conformes aux normes et surpeuplés, ainsi que le contrôle de la vie personnelle des travailleurs par les employeurs en dehors des heures de travail.

Il se peut que l'ampleur des violations des droits de la personne dépasse de loin les témoignages, car beaucoup de travailleurs étrangers temporaires ne veulent pas risquer de perdre leur emploi ou leur statut de résident temporaire au Canada en attirant l'attention sur leurs conditions⁵². La barrière de la langue, une connaissance insuffisante de leurs droits et les mécanismes de recours intimidants fondés sur des plaintes sont autant de facteurs qui expliquent l'inaction des travailleurs étrangers temporaires relativement aux abus⁵³. En dépit de ces obstacles, en quelques rares cas (souvent avec l'aide de la société civile), les travailleurs étrangers temporaires se sont vu accorder des dommages-intérêts lors de poursuites⁵⁴.

Soucieux de mieux protéger les travailleurs étrangers temporaires, les gouvernements fédéral et provinciaux/territoriaux ont apporté des modifications législatives et réglementaires. Pour donner suite aux préoccupations généralisées que suscitent les recruteurs sans scrupule, plusieurs provinces ont adopté ou renforcé des dispositions législatives, à commencer par le Manitoba en 2009, avec la *Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs*⁵⁵. Dans cette province, les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires doivent détenir un permis délivré par le gouvernement et les employeurs doivent assumer les frais.

Pour le gouvernement fédéral, les modifications successives ont porté sur le respect des conditions de participation aux programmes de permis de travail temporaire. Elles visaient également à améliorer l'échange de renseignements avec les gouvernements provinciaux et territoriaux afin qu'il soit possible d'identifier les employeurs qui ne respectent pas les conditions et de les exclure des programmes.

En 2010, on a introduit un processus volontaire de contrôle des activités des employeurs en échange de délais plus courts de traitement des demandes d'AMT répétées. Ce processus permet de déterminer si les employeurs offrent des salaires, des conditions de travail et des emplois qui correspondent sensiblement à ceux qui sont indiqués dans l'offre d'emploi. Depuis, les employeurs qui ne respectent pas les conditions sans justification valable sont inscrits sur une liste noire publique et ne peuvent pas recruter des travailleurs étrangers temporaires pendant deux ans.

À l'appui de ce régime de conformité, nombre de modifications réglementaires ont été apportées à la fin de 2013⁵⁶. Depuis, tous les employeurs qui embauchent des travailleurs étrangers temporaires sont assujettis au régime, même lorsqu'ils n'ont pas besoin de demander une EIMT. De nouveaux pouvoirs ont été accordés à Citoyenneté et Immigration Canada de même qu'à Emploi et Développement social Canada pour inspecter les lieux, obtenir des documents et interroger des gens. Les inspections peuvent être faites de manière aléatoire ou à la suite de plaintes, ou encore lorsque les employeurs posent un risque élevé. De plus, en 2014, une ligne téléphonique et un site Web ont été mis en place pour permettre le signalement d'abus en toute confidentialité.

Les inspections peuvent porter sur d'autres exigences du Programme, par exemple :

- l'employeur respecte les lois régissant l'emploi et le recrutement dans la province ou le territoire où il est établi;
- l'employeur a fait des efforts raisonnables pour offrir un milieu de travail exempt de mauvais traitements;
- l'employeur a respecté les engagements (énoncés dans l'EIMT) relativement à la création d'emplois, au transfert de connaissances pour des Canadiens et des résidents permanents, et à d'autres exigences.

Par ailleurs, en 2013, les ministres responsables du Programme des travailleurs étrangers temporaires ont diffusé des instructions permettant aux fonctionnaires de révoquer des permis de travail, de révoquer ou suspendre des AMT, et de refuser de traiter des demandes d'avis dans certaines circonstances. Ces instructions sont entrées en vigueur le 31 décembre 2013⁵⁷. Enfin, en juin 2014, des mesures législatives ont été adoptées pour permettre au gouvernement d'infliger des amendes aux employeurs qui ne respectent pas les exigences du Programme.

Dans le cadre de la réforme de juin 2014, le gouvernement fédéral a annoncé qu'il augmenterait les ressources affectées aux inspections pour qu'un employeur sur quatre recourant à des travailleurs étrangers temporaires (y compris des travailleurs sans EIMT) fasse l'objet d'une inspection chaque année⁵⁸. L'ASFC recevra aussi des ressources additionnelles pour effectuer des enquêtes sur des infractions que pourraient commettre les employeurs à la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*.

6 CONCLUSION

Les programmes de travailleurs étrangers temporaires sont l'un des moyens qui s'offrent aux décideurs pour combler des pénuries de main-d'œuvre. Il y a cependant lieu de se demander comment combler les pénuries sans créer de distorsions, dans quelle mesure il convient d'investir dans l'intégration des travailleurs et comment leur offrir une protection. La réforme effectuée récemment par le gouvernement du Canada permettra une distinction plus nette entre les permis de travail orientés vers le marché du travail et les permis délivrés en fonction d'autres objectifs fondamentaux. On devrait ainsi être plus en mesure de surveiller les répercussions possibles des programmes sur le marché du travail et d'évaluer le rôle des programmes dans la stratégie d'immigration globale du Canada. Toutefois, la surveillance et la conformité sont deux aspects importants pour veiller à ce que la réforme n'ait pas d'effet indésirable qui exacerberait la vulnérabilité des travailleurs.

NOTES

1. Emploi et Développement social Canada (EDSC), [Réforme globale du Programme des travailleurs étrangers temporaires – Les Canadiens d'abord](#), 2014. Dans le présent document, il est question de la réforme de juin 2014.

TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

2. EDSC (2014). Les calculs ont été établis par l'auteure à partir de données contenues dans cette publication.
3. [Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés](#) (RIPR), SOR/2002-227.
4. EDSC (2014), p. 5.
5. Ce projet pilote, devenu par la suite un programme appelé Volet des professions peu spécialisées, permettait aux employeurs d'embaucher des travailleurs étrangers temporaires pour combler des postes qui exigeaient habituellement tout au plus un diplôme d'études secondaires ou un maximum de deux ans de formation en cours d'emploi. Dans la Classification nationale des professions, les professions en question sont classées aux niveaux de compétence C ou D.
6. Citoyenneté et Immigration Canada (CIC), [Rapport sommaire : Programme des travailleurs étrangers temporaires – Consultations auprès des intervenants](#), 11 octobre 2011.
7. EDSC (2014), p. 2.
8. Parmi les autres accords permettant le recrutement de travailleurs étrangers, signalons l'Accord de libre-échange nord-américain et les accords de libre-échange avec le Chili, le Pérou et la Colombie.
9. [Loi constitutionnelle de 1867](#), 30 & 31 Victoria, ch. 3 (R.-U.), art. 95.
10. Le Nunavut et le Québec sont les seules exceptions. Aux termes de l'[Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains](#), le gouvernement du Québec est responsable de la sélection des immigrants et de leur intégration dans la province. Le gouvernement du Québec a établi ses propres exigences pour les employeurs et les travailleurs étrangers temporaires. Pour plus de renseignements, voir Immigration, Diversité et Inclusion Québec, [Embaucher un travailleur étranger temporaire](#).
11. [Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés](#) (LIPR), L.C. 2001, ch. 27.
12. Par exemple, voir CIC, [Travailleurs étrangers temporaires](#), 18 juillet 2014.
13. LIPR, art. 87.3.
14. Quand la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013* a reçu la sanction royale le 12 décembre 2013, le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences est devenu le ministère de l'Emploi et du Développement social, son appellation légale ayant été modifiée.
15. EDSC (2014), p. 1.
16. *Ibid.*, p. 9.
17. [Règlement modifiant le Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés, DORS/2014-169](#).
18. EDSC, « [Salaire horaire médian par province ou territoire](#) ».
19. EDSC (2014), p. 14. En vertu du RIPR (al. 200(3)g), la plupart des travailleurs étrangers temporaires peuvent travailler au Canada pendant une période cumulative de quatre ans, avant de quitter pour une période de quatre ans. Des exceptions sont faites dans le cas de travailleurs étrangers temporaires qui créent des débouchés ou des avantages importants pour les Canadiens et dans le cas des travailleurs qui exercent un travail visé par un accord international.
20. EDSC, [Volet des professions spécialisées](#).
21. EDSC (2014), p. 9.
22. EDSC (2014), p. 13.

23. *Ibid.*, p. 29.
24. Citoyenneté et Immigration Canada, « [Instructions ministérielles établissant la catégorie “garde d’enfants”](#) » et « [Instructions ministérielles établissant la catégorie “soins aux personnes ayant des besoins médicaux élevés”](#) », dans « Avis du gouvernement – Ministère de la Citoyenneté et de l’Immigration : Loi sur l’immigration et la protection des réfugiés », *Gazette du Canada*, partie I, vol. 148, n° 48, 29 novembre 2014.
25. Citoyenneté et Immigration Canada, [Améliorations au Programme des aides familiaux du Canada](#), 19 novembre 2014.
26. EDSC, [Contrat employeur-employé aide familial résident](#).
27. EDSC (2014), p. 29.
28. *Ibid.*, p. 1.
29. *Ibid.*, p. 30.
30. CIC, [Rapport annuel au Parlement sur l’immigration, 2013](#), 2013, p. 23.
31. Christopher Worswick, « [Economic Implications of Recent Changes to the Temporary Foreign Worker Program](#) », *IRPP Insight*, octobre 2013, n° 4, p. 5 à 8.
32. Dominique M. Gross, « [Temporary Foreign Workers in Canada: Are They Really Filling Labour Shortages?](#) », *Institut C.D. Howe, Commentary No. 407*, avril 2014.
33. EDSC (2014), p. 10.
34. Voir, par exemple, l’Alberta Federation of Labour, [Low-wage employers in Alberta are blowing smoke when they whine about labour shortages](#), communiqué, 4 juillet 2014.
35. Worswick (2013). Worswick indique que, motivés par les possibilités découlant d’un emploi au Canada, les travailleurs à faible revenu en particulier peuvent être enclins à venir au Canada pour y « travailler plus fort et assumer un risque personnel plus grand (celui de se blesser) que ne le ferait un Canadien ayant une formation semblable », p. 8 [TRADUCTION].
36. Kayla Byrne, « Foreign worker reform tensions linger », *Telegraph-Journal* [Saint John], 16 juillet 2014, p. B1; Mark Burgess, « Lobbying on controversial Temporary Foreign Worker Program continues », *The Hill Times* [Ottawa], 21 juillet 2014; David Howell, « Alberta forest products industry concerned about changes to foreign worker rules », *The Edmonton Journal*, 9 juillet 2014.
37. Mario Toneguzzi, « Canadian small businesses turn first to workers here: CFIB », *Calgary Herald*, 9 mai 2014.
38. Macdonald-Laurier Institute, « [Straight Talk: With Linda Nazareth](#) », *Straight Talk*, mai 2014.
39. Voir, par exemple, Jonathan Leebosh et Roxanne Israel, « Putting Canadians First: Who will bear the cost of the new Temporary Foreign Worker Program? », *Canada’s Immigration and Citizenship Bulletin*, vol. 25, juin 2014.
40. Association d’études canadiennes, « Entretien avec l’honorable Jason Kenney », [Thèmes canadiens](#), printemps 2010, p. 15.
41. Kerry Cundal et Brian Seaman, « Canada’s temporary foreign worker programme: A discussion of human rights issues », *Migration Letters*, vol. 9, n° 3, 2012.
42. Jason Foster et Alison Taylor, « [In the Shadows: Exploring the Notion of ‘Community’ for Temporary Foreign Workers in a Boomtown](#) », *Cahiers canadiens de sociologie*, vol. 38, n° 2, 2013; Jelena Atanackovic et Ivy Lynn Bourgeault, « [Economic and Social Integration of Immigrant Live-in Caregivers in Canada](#) », *IRPP Study*, n° 46, avril 2014. Atanackovic et Bourgeault ont relevé les obstacles suivants à l’intégration économique et

TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

sociale réussie des aides familiaux au terme du programme : dégradation des compétences, utilisation limitée des services d'établissement, conditions de travail inéquitables du fait de résider chez l'employeur et obligation d'obtenir un permis d'études pour suivre des cours d'une durée de plus de six mois.

43. Chambre des communes, Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration, *Témoignages*, 2^e session, 40^e législature, 3 décembre 2009, 0925 (Thomas Tam, administrateur en chef des opérations, S.U.C.C.E.S.S.).
44. Kerry Preibisch, « Migrant Agricultural Workers and Processes of Social Inclusion in Rural Canada: Encuentros and Desencuentros », *Canadian Journal of Latin American and Caribbean Studies*, vol. 29, n^o 57-58, 2004, p. 203 à 239.
45. Ces avenues comprennent la Catégorie de l'expérience canadienne (et, pareillement, le Programme de l'expérience québécoise) pour les personnes hautement spécialisées, le Programme des candidats des provinces pour les travailleurs spécialisés et peu spécialisés, selon les critères provinciaux/territoriaux, et le Programme des aides familiaux. Tout lien avec un employeur représentera un atout indéniable au début de 2015, lorsque le gouvernement lancera Entrée express, le nouveau système de gestion des demandes grâce auquel les employeurs pourront sélectionner certains immigrants de la catégorie « immigration économique ». Voir CIC, [Catégorie de l'expérience canadienne](#); Immigration, Diversité et Inclusion Québec, [Programme de l'expérience québécoise \(PEQ\) – Travailleur temporaire](#); CIC, [Déterminer son admissibilité – candidats des provinces](#); CIC, [Aide familial résident](#); CIC, [Entrée express](#).
46. Umit Kiziltan, directeur général, Direction générale de la recherche et de l'évaluation, CIC, *Pathways to Permanent Residence: Transition Matters*, présentation au Congrès de Metropolis, Gatineau, Québec, 13 mars 2014. Veuillez noter que ce chiffre inclut les transitions depuis tous les statuts temporaires (p. ex. étudiant, demandeur d'asile, travailleur).
47. Luin Goldring et Patricia Landolt, « [The Impact of Precarious Legal Status on Immigrants' Economic Outcomes](#) », *IRPP Study*, n^o 35, octobre 2012, p. 28.
48. May Farrales et Geraldine Pratt, « [Stalled Development of Immigrant Filipino Youths: Migration, Suspended Ambitions and the ESL Classroom](#) », Metropolis British Columbia, Centre of Excellence for Research on Immigration and Diversity, Working Paper Series, n^o 12-10, août 2012; Philip Kelly, « [Understanding Intergenerational Social Mobility: Filipino Youth in Canada](#) », *IRPP Study*, n^o 45, février 2014.
49. Voir, par exemple, Alberta Federation of Labour, *Temporary Foreign Workers: Alberta's disposable workforce – The Six Month Report of the AFL's Temporary Foreign Worker Advocate*, novembre 2007; Chambre des communes, Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration, [Les travailleurs étrangers temporaires et les travailleurs sans statut légal](#), 2^e session, 40^e législature, mai 2009; Vérificateur général du Canada, « [Chapitre 2 – La sélection des travailleurs étrangers en vertu du programme d'immigration](#) », dans *Automne 2009 – Rapport de la vérificatrice générale du Canada*, par. 2.108.
50. Voir, par exemple, Commission du droit de l'Ontario, [Travailleurs vulnérables et travail précaire](#), rapport final, Toronto, décembre 2012, p. 84.
51. *Ibid.*, p. 24 et 25; Fay Faraday, [Made in Canada: How the Law Constructs Migrant Workers' Insecurity](#), Metcalf Foundation, septembre 2012, p. 88 et 89.
52. Geoff Leo, « [Complaint-based systems failing abused foreign workers: expert](#) », *CBC News*, 27 mai 2014.
53. Delphine Nakache, « The Canadian Temporary Foreign Worker Program: Regulations, Practices, and Protection Gaps », chap. 4 dans *Producing and Negotiating Non-Citizenship: Precarious Legal Status in Canada*, Luin Goldring et Patricia Landolt (dir.), University of Toronto Press, 2013, p. 71 à 98; Faraday (2012), p. 81.

TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

54. Voir, par exemple, [C.S.W.U. Local 1611 v. SELI Canada and others](#) (n° 8), 2008 BCHRT 436. Dans cette affaire, le tribunal des droits de la personne de la Colombie-Britannique a accordé des dommages-intérêts à des travailleurs étrangers temporaires de l'Amérique latine pour discrimination dans les conditions d'emploi du projet Canada Line.
55. Mentionnons également la [Foreign Worker Recruitment and Immigration Services Act](#) de la Saskatchewan, 2013, S.S. 2013, ch. F-18.1; et la [Loi de 2009 sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi \(aides familiaux et autres\)](#) de l'Ontario, L.O. 2009, ch. 32, modifiée par la [Loi de 2014 sur l'amélioration du lieu de travail au service d'une économie plus forte](#), L.O. 2014, ch. 10.
56. [Règlement modifiant le Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés, DORS/2013-245.](#)
57. Ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences, « [Instructions ministérielles concernant les avis relatifs au marché du travail](#) », *Gazette du Canada*, partie I, vol. 147, n° 52, 28 décembre 2013; CIC, « [Instructions ministérielles concernant le traitement de certaines demandes de permis de travail](#) », *Gazette du Canada*, partie I, vol. 147, n° 52, 28 décembre 2013; CIC, « [Instructions ministérielles concernant la révocation des permis de travail](#) », *Gazette du Canada*, partie I, vol.147, n° 52, 28 décembre 2013.
58. EDSC (2014), p. 18.