



**Mieux encadrer le recours aux  
travailleuses et aux travailleurs  
temporaires**

**Mémoire présenté à la Consultation du  
ministère de l'Immigration et des  
Communautés culturelles (MICC) sur le  
programme des travailleurs temporaires**

**Par la Centrale des syndicats du Québec**

**Octobre 2007**



*La Centrale des syndicats du Québec (CSQ) représente près de 155 000 membres, dont plus de 100 000 font partie du personnel de l'éducation.*

*La CSQ compte 12 fédérations qui regroupent environ 230 syndicats affiliés en fonction des secteurs d'activité de leurs membres ; s'ajoute également l'Association des retraitées et retraités de l'enseignement du Québec (A.R.E.Q.).*

*Les membres de la CSQ occupent plus de 350 titres d'emploi. Ils sont présents à tous les ordres d'enseignement (personnel enseignant, professionnel et de soutien) de même que dans les domaines de la garde éducative, de la santé et des services sociaux (personnel infirmier, professionnel et de soutien, éducatrices et éducateurs), du loisir, de la culture, du communautaire et des communications.*

*De plus, la CSQ compte en ses rangs 69 % de femmes et 25 % de jeunes âgés de moins de 35 ans.*

## **Préambule**

Faciliter le recours aux permis de travailleurs temporaires soulève de nombreuses questions :

- S'agit-il d'une simple réponse à des besoins urgents exprimés par le marché du travail ou d'un instrument de la politique d'immigration ?
- S'agit-il d'un moyen de pression sur les travailleuses et les travailleurs locaux, et les syndicats que l'on juge trop puissants ?
- S'agit-il d'un phénomène incontournable de mobilité internationale de la main-d'œuvre auquel le Québec est soumis ?

La CSQ a tenté de répondre à ces questions par quelques points soulevés dans le document d'information du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC), à l'occasion de la consultation sur le programme des travailleurs étrangers temporaires (TET).

## **Résumé de la procédure en vigueur pour recruter des travailleurs étrangers temporaires**

La demande de travailleuses et de travailleurs temporaires provient d'un besoin exprimé par un employeur ou un groupe d'employeurs et se matérialise à travers deux programmes :

- Le programme pour les emplois de gestion, professionnels et techniques ;
- Le programme d'emplois intermédiaires.

L'évaluation de la demande se fait en trois étapes :

- La première est une confirmation conjointe du MICC et de Service Canada (Ressources humaines et développement social Canada) ;
- La deuxième étape est celle de l'acceptation par le MICC du Certificat d'acceptation du Québec (CAQ) ;
- La troisième est la délivrance d'un permis de travail par le gouvernement fédéral, à savoir par Citoyenneté et Immigration Canada (CIC).

### **1. Examen des demandes soumises à une confirmation de l'offre d'emploi**

Les demandes soumises à une confirmation de l'offre d'emploi, c'est-à-dire celles dont on mesure l'impact sur le marché du travail, correspondent à environ 40 % des demandes de permis en 2006 au Québec.

Dans ces cas, les procédures mises en place, comme décrites dans le document d'information du MICC de septembre 2007, semblent prendre en compte l'intérêt de toutes les parties engagées dans le processus. Cependant, les décisions appartiennent, en dernière instance, au MICC et à Service Canada.

### **Première réserve : Qui définit les pénuries de travailleurs ?**

Le gouvernement canadien propose des listes régionales de professions qui connaissent des « pénuries de travailleurs ». Deux listes ont été dévoilées en 2006, l'une pour l'Alberta qui comporte 159 professions, en majorité dans la construction, la machinerie dans l'industrie lourde, la vente au détail et les services ; l'autre pour la Colombie-Britannique qui en comporte 120. Il existe une liste pour le Québec de 47 professions, mais elle n'a pas été rendue publique au moment de la consultation.

Cependant, on a une petite idée pour le Québec, car, si l'on examine les chiffres de 2006, 58,6 % des permis de travail qui ont été délivrés à la suite d'une confirmation d'emploi couvrent le secteur des ventes et des services ainsi que le secteur primaire (travailleurs saisonniers).

### **Deuxième réserve : Se donne-t-on tous les moyens pour favoriser l'embauche de personnes déjà sur place ?**

L'examen de l'offre d'emploi porte sur les qualifications requises selon les exigences de l'emploi au sens de la Classification nationale des professions (CNP). Cet examen est effectué par le MICC.

Or, c'est aussi sur la base de la CNP qu'est définie la grille de sélection pour le recrutement des personnes immigrantes reçues à titre de résidentes permanentes. Dès lors, comment explique-t-on les grandes difficultés à se trouver un emploi auxquelles se heurtent les personnes immigrantes ? Les derniers résultats sur le taux de chômage des personnes immigrantes dépassent les 20 %, malgré leur degré de scolarité et la période de croissance économique que connaît le Québec.

Donc, le recrutement de travailleuses et de travailleurs temporaires se fait-il au détriment des travailleuses et des travailleurs locaux, surtout en ce qui concerne les personnes immigrantes reçues ? Ce processus se donne-t-il tous les moyens de vérifier si ce recrutement ne se fait pas au détriment des travailleuses et des travailleurs locaux ?

Deux explications possibles :

- Le système de sélection des personnes immigrantes en cours est inadapté.

- Les origines géographiques des travailleuses et des travailleurs temporaires, à savoir l'Europe (44 %) et l'Amérique (29,5 %), jouent un rôle important aux yeux des employeurs.

## 2. Les nouvelles règles en vigueur

Les nouvelles règles en vigueur doivent être analysées à la lumière de ce que l'on a dit précédemment.

Dans le reste du Canada, une entreprise qui veut faire une demande au programme de TET annonce ses offres d'emploi sur le site Web de la banque d'emplois du gouvernement fédéral pendant sept jours. Selon les cas, elle le fait aussi sur son propre site Web, sur ceux des syndicats ou des associations professionnelles.

Au Québec, le délai est encore de 15 jours et la proposition de **le réduire à sept jours nous paraît inappropriée**, à cause de toutes les raisons invoquées plus haut, à savoir la consultation de tous les acteurs impliqués dans la détermination des pénuries de travailleurs.

## 3. Les listes régionales

Est-ce que les employeurs des régions sont au courant de ce programme et ont-ils besoin de travailleuses et de travailleurs temporaires ?

On note que la majorité des emplois temporaires répondent aux besoins de la région de Montréal, puisque plus de 72 % des permis pour TET délivrés en 2006 l'ont été à Montréal.

Est-ce que le système d'observation du marché du travail au Québec reflète les besoins réels du marché du travail ?

Il est intéressant d'avoir une vision plus claire des besoins de main-d'œuvre et de la dynamique du marché du travail. Aujourd'hui, un débat existe sur les systèmes d'observation du marché du travail au pays qui, bien que considérés comme parmi les plus performants au monde, pose la question de la distinction à faire entre compétences et professions. On constate que, pour beaucoup d'employeurs, les compétences et les qualités requises ne coïncident pas avec les profils professionnels, comme définis par la CNP. Au delà des emplois, il faut s'efforcer de savoir quels sont les compétences ou les groupes de compétences qui font défaut.

Tous les efforts consentis dans le recrutement des TET et les budgets inhérents ne masquent-ils pas la faiblesse des efforts consacrés pour limiter l'ampleur des migrations interprovinciales ?

Il faut avoir à l'esprit que, selon les travaux du Centre d'étude sur l'emploi et la technologie (CETECH)<sup>1</sup>, le solde migratoire est encore fortement négatif, les personnes migrantes du Québec vers les autres provinces sont jeunes (quatre sur dix ont de 25 à 34 ans), hautement qualifiées (un départ sur deux), composées à 50 % de professionnelles, à 25 % de gestionnaires et à 25 % de personnes ayant une technique collégiale.

Ne doit-on pas consacrer nos efforts vers une régionalisation de l'immigration plus effective et s'efforcer de dégager plus de moyens pour mieux arrimer les compétences acquises par les travailleuses et les travailleurs qualifiés immigrants aux compétences requises par le marché du travail ?

Si les besoins des régions sont faibles, ne risque-t-on pas de concentrer un grand nombre de personnes d'origine étrangère dans la seule région de Montréal et de mettre en jeu l'équilibre nécessaire des populations au sein d'une même agglomération (ex. : Toronto, interrogations soulevées par la commission Bouchard-Taylor sur les accommodements raisonnables) ?

Le recours aux travailleuses et aux travailleurs étrangers temporaires sous contrat ne doit pas devenir la panacée. Aujourd'hui, on délivre presque autant de permis de travailleurs temporaires au Québec que l'on accueille de résidents permanents (21 211 en 2005, incluant les gens d'affaires et les travailleurs autonomes).

### **Le cas des TET dans le domaine agricole**

Si, aujourd'hui, 18 % des permis sont octroyés à des travailleuses et des travailleurs saisonniers agricoles et des aides familiales, il faut être d'une vigilance exemplaire à l'égard d'éventuels abus.

La rigueur doit commencer par une connaissance exacte du nombre de contrats octroyés à ces catégories de population dont on connaît la grande fragilité. La Fondation des entreprises en recrutement de main-d'œuvre agricole étrangère (FERME) parle de 4 237 travailleuses et travailleurs agricoles pour l'année 2006, alors que le MICC indique le nombre de 2 880 personnes.

La FERME représente plus de 325 producteurs horticoles québécois qui accueillent les travailleuses et les travailleurs saisonniers. Son directeur général, M. René Mantha, souligne, à propos de l'arrivée de travailleuses et de travailleurs saisonniers du Guatemala, que « le Québec bénéficie grandement de cette main-d'œuvre étrangère qui nous permet de demeurer concurrentiels et de vendre des produits à des prix abordables à nos consommateurs québécois ».

Comment s'assurer qu'il n'y a pas d'abus contre les travailleuses et les travailleurs migrants ?

---

<sup>1</sup> Mobilité interprovinciale des travailleurs hautement qualifiés au Québec, CETECH, mai 2007.

En Alberta, on a rapporté le rôle négatif de certaines agences d'immigration (marché très lucratif). Au Québec, le journal *Les Affaires* du 29 juillet 2007 cite les déclarations de Patricia Perez, fondatrice d'un groupe de soutien aux travailleuses et aux travailleurs étrangers<sup>2</sup> : « Les travailleurs en ont assez d'être maltraités. [...] Il y a des normes établies de travail qui ne sont pas appliquées et ne sont pas respectées, [...] mais pour les travailleurs, le plus important est d'être respectés comme être humain. »

*Le Jumelé*, dans son édition du 16 août 2007, nous informe que « plus de 80 plaintes et situations critiques ont été relevées par l'organisme dirigé par M<sup>me</sup> Perez (C.A.T.T.A.) au cours du seul été 2006 ».

Dans d'autres régions du Canada, des cas ont été constatés de TET ayant reçu un salaire plus bas que celui de leurs homologues locaux. On fait référence aussi aux créations de « pénurie de travailleurs » par des congédiements de travailleuses et de travailleurs locaux ou par le refus par ces mêmes travailleuses et travailleurs d'accepter des réductions salariales.

### **Passer du statut de travailleur temporaire à celui de résident permanent**

Le passage du statut de travailleur temporaire à celui de résident permanent nécessite que le gouvernement s'assure que les personnes qui souhaitent ce changement ont une bonne connaissance de la langue française. Une enquête de Statistique Canada<sup>3</sup> révèle que ce sont les contraintes de temps et financières qui freinent l'apprentissage de la langue, ainsi que la disponibilité des cours (nombre d'heures, mais, aussi et surtout, le moment où ont lieu ces formations). Nous croyons que cette situation est particulièrement vraie dans le cas des travailleuses et des travailleurs temporaires qui n'ont pas accès à ces cours.

Donc, avant d'accorder ce statut de résident permanent, le gouvernement devra s'assurer que ces personnes reçoivent une formation adéquate. À cet égard, le gouvernement devra améliorer les services. En effet, actuellement, le temps alloué à l'apprentissage du français est de 11 semaines, à raison de 30 heures par semaine, comparativement aux 600 heures en vigueur du temps des centres d'orientation et de francisation des immigrants (COFI). Cette « accélération » de la francisation a pour effet de réduire les chances de succès dans l'apprentissage de la langue pour nombre de nouveaux arrivants. De plus, elle a pour conséquence de

---

<sup>2</sup> Le Coalition d'appui aux travailleurs et travailleuses agricoles saisonniers (C.A.T.T.A.) est un groupe financé par la section québécoise de l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC).

<sup>3</sup> Grant Schellenberg et Hélène Mathieu, « Perspectives des immigrants sur leurs quatre premières années au Canada : faits saillants des trois vagues de l'Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada », *Tendances sociales canadiennes*, Statistique Canada, Édition spéciale 2007.

sacrifier les objectifs larges d'initiation à la culture et aux valeurs québécoises ainsi que l'aide à l'intégration, au profit d'une acquisition fonctionnelle de la langue française. Nous sommes loin d'un programme visant l'intégration à la société d'accueil.

En conséquence, la CSQ estime que le gouvernement devrait consacrer, dès maintenant, les ressources nécessaires à l'amélioration et à la consolidation des programmes de francisation et d'intégration à la société québécoise. De plus, maintenant que le gouvernement s'est délesté d'une partie de ses responsabilités en déléguant la réalisation de ces programmes à des organismes communautaires, nous souhaitons minimalement que le MICC accorde un financement adéquat et stable à ces derniers.

## **Recommandations de la CSQ**

Le recours aux travailleurs étrangers temporaires peut être une solution porteuse pour les entreprises du Québec, et ce, afin de pallier de réels besoins de main-d'œuvre.

Les travailleurs étrangers temporaires peuvent être un vecteur idéal de diffusion de la diversité en entreprise.

Les travailleurs étrangers temporaires constituent un bassin potentiel de résidents permanents si l'on encourage la transformation rapide des permis temporaires en permis de résident permanent.

Cependant, il faut :

- Éviter que le recours aux travailleuses et aux travailleurs temporaires ne limite les chances d'accès au marché du travail des PI, alors que l'on constate que de nombreuses entreprises du grand Montréal ont des besoins très importants dans les technologies de l'information et de la communication (TIC) et dans l'ingénierie (où l'on note une grande présence de résidents permanents).
- Encourager la responsabilité sociale des entreprises. Celles qui recrutent à l'étranger devraient aussi recruter dans le bassin des travailleuses et des travailleurs immigrants résidents permanents.
- Mettre en place des mécanismes de contrôle indépendants rigoureux (par des organismes indépendants) pour vérifier que les TET bénéficient réellement de conditions comparables aux travailleuses et aux travailleurs d'ici et qu'ils seront protégés par les lois du travail. Cinquante pour cent des permis touchent des jeunes de moins de 35 ans (5 000 personnes admises, en 2005, en raison d'accords bilatéraux d'échange) et des travailleuses et travailleurs saisonniers et des aides familiales.



- Faciliter leur accès au statut d'immigrant reçu dès leur arrivée au pays, favoriser leur accès à la syndicalisation et éliminer le régime de l'employeur unique.
- Améliorer la rétention des travailleuses et des travailleurs temporaires, sachant que les travailleuses et les travailleurs provenant d'Europe de l'Ouest seront plus difficiles à retenir si l'on n'améliore pas les avantages offerts par le Québec (fiscalité, etc.). En 2005, le MICC a traité 710 demandes de résidence de personnes ayant des permis temporaires et 701 en 2006-2007 (moins de 5 % de l'ensemble des permis délivrés). Pourquoi un si faible taux de rétention ?
- Faciliter l'accès aux permis temporaires aux ressortissants de pays soumis à un visa d'entrée (148 pays) plus susceptibles de rester au pays au terme de leurs contrats.
- Consacrer, dès maintenant, les ressources nécessaires à l'amélioration et à la consolidation des programmes de francisation et d'intégration à la société québécoise. Augmenter substantiellement le financement accordé par le MICC aux organismes communautaires qui fournissent des services de francisation et d'intégration.

