



**COLLECTIF RÉGIONAL
DE DÉVELOPPEMENT
DU BAS-SAINT-LAURENT**

RAPPORT DE CONSULTATION

*Présenté par le Collectif régional de développement
du Bas-Saint-Laurent*

Dans le cadre de la consultation sur le
Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET)
de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

31 janvier 2024

Consultation des partenaires sur l'impact du permis de travail fermé sur le marché du travail québécois et sur les travailleurs temporaires

Table de concertation en immigration du BSL
1 février 2024

INTRODUCTION

Fier partenaire du Conseil régional des partenaires du marché du travail du Bas-Saint-Laurent (CRPMT) le Collectif régional de développement du Bas-Saint-Laurent est ravi de présenter le document consultatif sur les enjeux du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET), réalisé grâce à la contribution des membres de la Table régionale en immigration du BSL (TCI BSL), dont il assure la coordination.

Avant tout, il est essentiel de rappeler que le Bas-Saint-Laurent a établi une vision ambitieuse à travers son Plan régional de développement 2023-2028, élaboré dans le cadre du Forum des partenaires du développement régional. Fruit d'une démarche de collaboration intersectorielle impliquant plus de 125 organisations et individus, ce plan illustre l'engagement de la région vis-à-vis de son développement.

Au cœur de cette vision, la région aspire à se distinguer par une occupation dynamique et durable de son territoire, mettant l'accent sur des aspects tels que l'attraction, l'accueil et l'enracinement au Bas-Saint-Laurent. Afin d'atteindre cet objectif, divers éléments ont été pris en considération, notamment celui de faciliter l'enracinement des personnes immigrantes qui viennent travailler temporairement dans la région. Cette perspective, soulignant l'importance de la « rétention », s'inscrit d'ailleurs de plus en plus dans les régions du Québec en raison de l'arrivée massive de travailleuses et de travailleurs étrangers temporaires partout sur le territoire. Nous voulons donc mettre en lumière dans ce document le fait que bien que le PTET réponde d'une certaine manière aux besoins de main d'œuvre des entreprises et des organisations de notre région, le caractère « temporaire » du programme et le fait d'octroyer des permis liés à un seul employeur nous semblent en contradiction avec une vision de développement durable et dynamique de notre territoire.

ENJEUX RELIÉS AUX LIMITES DU PTET

La principale lacune du Programme de travailleurs étrangers temporaires (PTET) réside dans l'absence de reconnaissance initiale de la possibilité d'une installation permanente pour ces travailleurs. Il les catégorise davantage comme une main-d'œuvre destinée à répondre aux besoins immédiats des entreprises, négligeant ainsi l'importance d'une occupation dynamique et durable des territoires régionaux.

Viser l'établissement durable des personnes immigrantes devient particulièrement difficile avec des programmes de recrutement de travailleurs étrangers temporaires qui adoptent une approche « fly in, fly out » surtout lorsqu'ils sont soumis à des permis « fermés ». Fréquemment isolés, sans leur famille, ces travailleurs viennent travailler pendant une période déterminée, souvent pour des heures importantes. En conséquence, leur engagement dans la communauté est limité, entravant ainsi la possibilité d'une intégration durable.

Pourtant, un grand nombre de travailleurs temporaires aspirent à reconstruire leur vie au Québec. Une étude menée par Véronique Tessier, coordonnatrice du RATTMAQ, dans le cadre de son mémoire de maîtrise, révèle que 92 % des travailleurs agricoles interrogés, issus de 13 régions du Québec, souhaitent s'établir de manière durable (*Le Devoir*, 2023) (1). Ces quelques données nous permettent de conclure que les travailleurs temporaires aimeraient faire de leur migration un véritable projet de vie pour eux et leur famille.

Par ailleurs, ces permis confèrent un pouvoir considérable à l'employeur, le plaçant dans une position déterminante face au destin de l'employé. Dans un avis adopté en 2011, la Commission des droits de la personne et de la jeunesse (CDPJ) concluait que les travailleurs étrangers temporaires étaient victimes de discrimination systémique (2). Une lettre ouverte publiée le 4 juin 2021 par le président de la CDPJ (3) réitère que cette discrimination découle de la grande vulnérabilité des travailleurs, due notamment à leur isolement et à leur dépendance envers leur employeur. La CDPJ souligne également que cette vulnérabilité est induite par un système favorisant le non-respect des droits fondamentaux des travailleurs.

Ce système d'immigration engendre des conséquences préjudiciables, notamment des difficultés d'intégration des travailleurs au sein de la communauté. Il est important de souligner que sur le territoire bas-laurentien, peu de services sont mis à leur disposition pour faciliter leur intégration, les accompagner à leur arrivée et leur offrir des services tels que des activités de réseautage, des solutions de transport et un meilleur accès à la francisation. De plus, la dépendance continue des entreprises à l'égard d'une main-d'œuvre temporaire, au lieu de favoriser la création d'une force de travail stable et permanente, entraîne une participation limitée des nouveaux arrivants au développement territorial.

ENJEUX RELIÉS AUX RÈGLES PTET QUI CONCERNENT LES EMPLOYEURS

Les employeurs se trouvent fréquemment contraints de pourvoir des postes permanents avec des travailleurs temporaires, les obligeant ainsi à renouveler constamment leurs effectifs. Il est pourtant largement reconnu que la rétention des employés au sein d'une entreprise a des effets bénéfiques sur sa productivité et sa stabilité opérationnelle. Cela est plus difficile dans le cas d'embauche des travailleurs temporaires.

De plus, l'entreprise doit dépenser des montants considérables pour recruter des travailleurs à l'étranger, en ayant recours à des agences qui peuvent avoir des pratiques douteuses. Il y a toujours une incertitude quant à l'identité et aux compétences des travailleurs qui sont recrutés, ce qui soulève des préoccupations quant à leur intégration dans leur nouveau milieu de travail et à leur capacité à répondre aux exigences du poste. Dans de telles situations, l'absence de période d'essai, notamment lorsque le permis de travail est fermé, lié à un employeur spécifique, entrave la capacité à évaluer de manière adéquate l'engagement de l'employé.

ENJEUX RELIÉS AUX RÈGLES PTET QUI CONCERNENT LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

L'embauche de travailleurs temporaires via des permis fermés expose ces personnes à d'éventuelles mesures de renvoi si elles ne correspondent pas aux attentes de l'employeur. Modifier un permis fermé en un permis ouvert afin d'éviter un renvoi, ou de trouver un autre employeur pour émettre un nouveau permis de travail fermé, bien que possible, s'avère être un processus complexe et souvent méconnu des travailleurs. Les délais pour obtenir un autre permis de travail peut être très long, et la responsabilité repose entièrement sur les épaules des travailleurs immigrants, qui peuvent ne pas être familiers avec les services disponibles, en particulier dans des régions comme le Bas-Saint-Laurent où les travailleurs s'expriment fréquemment dans une langue autre que le français, avec peu de ressources en interprétation et en accompagnement.

Vivre sous la menace constante du rapatriement crée une pression intense, car la perte d'emploi équivaut à la perte de tout. Cette vulnérabilité est accentuée par le manque de connaissance des droits et les barrières linguistiques. Selon la Loi 96 du gouvernement du Québec, après six mois d'établissement, ils ne peuvent recevoir des services gouvernementaux dans leur langue, ce qui ajoute des difficultés supplémentaires dans tout type d'accompagnement administratif. De plus, les travailleurs temporaires ayant un permis de travail fermé se retrouvent souvent dans l'obligation de résider chez leur employeur, dépendant parfois de lui pour leurs déplacements, augmentant ainsi leur vulnérabilité.

Dans l'avis adopté en 2011 par le CDPJ (2) on y mentionne que :

(...) en raison de leur statut d'immigration, les travailleurs migrants doivent détenir un permis de travail limité à un seul emploi et à un seul employeur qui les contraint aussi à demeurer chez leur employeur. Cela restreint, non seulement leur liberté d'établissement et leur accès au programme de regroupement familial, mais porte également atteinte à leur droit à la liberté et leur droit à des conditions de travail justes et raisonnables qui respectent leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique.

L'isolement et la solitude qui caractérisent la vie des migrants temporaires dans ce contexte entraînent un niveau significatif de stress psychologique. Aussi, l'accès aux services de santé est parfois entravé par des obstacles tels que la méconnaissance des services et de leurs droits, conduisant fréquemment les travailleurs à s'abstenir de consulter, mettant ainsi en péril leur santé. De plus, les difficultés pour obtenir la résidence permanente et pour faire venir leur famille sont immenses. Ces obstacles accentuent les défis auxquels sont confrontés les travailleurs temporaires et soulignent la nécessité d'une réévaluation approfondie de ces programmes.

PISTES DE SOLUTIONS POUR AMÉLIORER LE RÉGIME DU PTET CONCERNANT LES PERMIS DE TRAVAIL FERMÉS

Dans cette perspective, les programmes destinés aux travailleurs étrangers temporaires devraient orienter les efforts vers le développement de mécanismes favorisant la rétention, contribuant ainsi à répondre aux besoins de vitalité des territoires dans lesquels ils s'inscrivent.

Nous estimons qu'il est impératif de mettre un terme au permis de travail qui relie un travailleur migrant à un seul employeur en raison de son caractère qui contrevient au droit fondamental de changer d'employeur lorsque les conditions sont défavorables.

Quant à la CPDJ, toujours dans son avis de 2011 et réitéré en 2021, elle recommande au gouvernement de « créer des programmes d'immigration temporaire qui prévoient l'octroi de permis de travail ouverts aux travailleuses et travailleurs étrangers, qu'il interdise les rapatriements unilatéraux par les employeurs et qu'il mette en place des mesures proactives de surveillance des employeurs par les organismes responsables de l'application du droit du travail ».

Nous soutenons les recommandations de la CPDJ et ajoutons qu'il est nécessaire d'améliorer l'accès à de la formation pour les travailleurs étrangers, favorisant ainsi leur progression professionnelle. De plus, nous préconisons une approche axée sur la réunification familiale pour renforcer l'enracinement, à l'instar de l'initiative actuelle du

gouvernement manitobain (4). Cette approche privilégie l'enracinement des travailleurs temporaires ayant déjà des liens familiaux dans la province, facilitant ainsi leur rétention.

Une révision des programmes des travailleurs temporaires et de la politique en immigration est nécessaire pour harmoniser les programmes gouvernementaux et les impératifs territoriaux, favorisant ainsi un développement durable et équilibré.

PISTES DE SOLUTIONS POUR FACILITER LE PROCESSUS DE RECOURS AUX TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES POUR SUBVENIR RAPIDEMENT AUX BESOINS DES EMPLOYEURS DU QUÉBEC

Pour faciliter l'arrivée de travailleurs immigrants sur notre territoire, il est impératif de renforcer nos capacités d'accueil en matière de logements, de places en garderie, ainsi que de services d'accueil et d'accompagnement des nouveaux arrivants.

À titre d'exemple, la région du Bas-Saint-Laurent présente des taux minimes d'inoccupation des logements, avec seulement 0,2 % à Rimouski, 0,5 % à Rivière-du-Loup et 1,7 % à Matane, selon les données de la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) de 2021.

Les immenses difficultés auxquelles font face les nouveaux arrivants pour trouver un logement compliquent considérablement notre capacité à les attirer. Ainsi, l'amélioration de l'accessibilité à des logements abordables et à d'autres services essentiels constitue une étape cruciale pour rendre notre région plus attrayante et accueillante pour les travailleurs immigrants, ainsi que pour favoriser leur enracinement.

SOURCES

- (1) <https://www.ledevoir.com/societe/793348/travailleurs-etrangers-temporaires-en-agriculture-le-travail-avant-les-soins-une-etude-montre-que-les-temporaires-craignent-de-perdre-leur-emploi-a-cause-d-un-probleme-de-sante>
- (2) <https://www.cdpcj.qc.ca/fr/actualites/quabec-doit-modifier-sa-loi-e-3>
- (3) <https://www.cdpcj.qc.ca/fr/actualites/la-charte-sapplique-aussi-aux-travailleurs-etrangers-temporaires>
- (4) <https://ici.radio-canada.ca/rci/fr/nouvelle/2041705/immigration-manitoba-familles-candidats-lien-familial>