

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

**LE PROGRAMME VACANCES-TRAVAIL CANADIEN : TRAJECTOIRE
EXPÉRIENTIELLE ET USAGE DU DROIT DU TRAVAIL**

**MÉMOIRE
PRÉSENTÉ
COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAÎTRISE EN DROIT DU TRAVAIL**

**PAR
LUCIE HÉLIN**

OCTOBRE 2017

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.01-2006). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

REMERCIEMENTS

Tout d'abord, il est primordial pour moi de remercier diverses personnes sans qui le fruit de ce travail n'aurait jamais pu voir le jour.

Mes premiers remerciements sont sans aucun doute pour Dalia Gesualdi-Fecteau, professeure à l'UQAM et directrice de ce mémoire, sans qui je n'aurai jamais pu relever le défi de l'écriture de ce projet. Chère Dalia, je t'exprime ma plus profonde gratitude pour avoir cerné justement les problématiques juridiques qui étaient au centre de mes intérêts. Pour ton soutien infailible dans mes moments d'incertitude. Pour ta pédagogie, ta générosité, ta patience et ta passion juridique dont je serai éternellement admirative.

Je remercie mes parents, pour m'avoir donné la chance de vivre une expérience étudiante incroyable à l'étranger. Pour m'avoir encouragé et suivi tant moralement que financièrement dans mes choix qui m'ont poussé à partir hors de ma zone de confort.

Je remercie également, ma sœur, Sophie, pour son réconfort et sa présence infailible dans mes instants de doute malgré la distance physique qui nous séparait.

Je remercie également mes ami(e)s, Rémi Chabrol, Alexandre Pelletingéas, Rolland Delorme, François Gauthier et Laure Morch qui m'ont permis de m'évader et de décrocher de l'écriture de ce mémoire durant bien des week-ends. Le soutien dont vous m'avez fait preuve me conforte dans l'idée que j'ai trouvée, en chacun de vous, des piliers montréalais.

Enfin, je tiens à remercier profondément Romain Lissardy, pour m'avoir épaulée et soutenue quotidiennement tout au long de ce projet. Ta patience et ton optimisme

sont des moteurs incontournables au quotidien. Surtout, je serai toujours reconnaissante du sentiment que tu m'insuffles et qui me permet de trouver cette force d'aller toujours plus loin : rien n'est impossible.

DÉDICACE

À ma famille, à tous ceux qui comptent pour moi...

**« La pensée juridique doit nécessairement se tourner vers l'histoire, la science
politique, l'économie, la sociologie afin de mieux connaître le monde que
les règles de droit prétendent ordonner et afin de pouvoir observer
l'action et l'efficacité de celle-ci »**

Paul Durand

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS.....	ii
DÉDICACE.....	iv
LISTE DES ABRÉVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES	viii
RÉSUMÉ	x
INTRODUCTION.....	1
CHAPITRE I	
DU PROGRAMME VACANCES-TRAVAIL CANADIEN AUX CONDITIONS DE TRAVAIL DES PVTISTES FRANÇAIS AU QUÉBEC.....	8
1.1 Le PVT au Canada et dans le monde : présentation d'un programme de migration singulier	9
1.1.1 Le Programme Vacances-Travail : genèse et structuration	9
1.1.2 Le PVT au Canada : état contemporain des lieux.....	15
1.1.2.1 Les ententes et accords bilatéraux sur la mobilité de la jeunesse (AMJ)	20
1.1.2.2 Les ententes avec des organismes reconnus par Citoyenneté et Immigration Canada.....	22
1.2 La mobilité des jeunes Français en quête d'expériences personnelles et professionnelles : survol de l'accord France-Canada relatif à la mobilité des jeunes.....	28
1.2.1 Présentation de l'accord bilatéral France – Canada relatif à la mobilité des jeunes.....	29
1.2.2 La procédure d'obtention d'un permis PVT	32
1.3 Profil sociodémographique des PVTistes français au Canada.....	36
1.4 PVTistes à l'emploi : quid des conditions de travail ?.....	37
1.5 Question de recherche et hypothèse	39
CHAPITRE II	
CADRE THÉORIQUE ET MÉTHODOLOGIE	41
2.1 Le cadre conceptuel et théorique : l'effectivité et l'usage du droit.....	41
2.1.1 L'effectivité du droit : une approche droit-société.....	42
2.1.1.1 La définition du concept d'effectivité	43

2.1.1.2	La confusion entre effectivité/efficacité et effectivité/efficience	45
2.1.2	Les différents paradigmes de la notion d'effectivité du droit	46
2.1.2.1	Le paradigme dominant ou classique de la notion d'effectivité du droit : effectivité et taux de conformité du droit	47
2.1.2.2	Vers le renouvellement d'une conception d'effectivité du droit : effectivité et utilisation du droit.....	52
2.1.2.3	Le paradigme de l'effectivité du droit étendu aux effets du droit	55
2.1.3	Le paradigme de l'effectivité choisi.....	59
2.2	Le cadre méthodologique de l'étude	60
2.2.1	L'approche méthodologique qualitative : justification d'un choix	60
2.2.2	Détails de la collecte des données	64
2.2.2.1	Les méthodes de collecte de données retenues.....	65
2.2.2.2	Le processus d'échantillonnage.....	68
2.2.2.3	Détails du processus de recrutement	73
2.2.2.4	Précisions quant aux normes étudiées	78
2.2.3	L'analyse thématique des données.....	79
CHAPITRE III		
PRÉSENTATION DE L'ANALYSE EMPIRIQUE DE LA TRAJECTOIRE EXPÉRIENTIELLE ET DE L'USAGE DE CERTAINES PROTECTIONS PRÉVUES À LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL PAR LES PVTISTES FRANÇAIS À MONTRÉAL.....		
3.1	La trajectoire expérientielle des PVTistes français à Montréal	82
3.1.1	L'utilisation du PVT par les Français au Canada : motivations et objectifs.....	83
3.1.1.1	Les objectifs poursuivis par les PVTistes au cours de l'expérience PVT	83
3.1.1.2	Les objectifs poursuivis par les PVTistes à l'issue du PVT	85
3.1.2	Le cheminement professionnel des PVTistes français à Montréal	92
3.1.2.1	Décrocher un emploi correspondant aux qualifications professionnelles des PVTistes : mission impossible ?	92

3.1.2.2 La mobilité professionnelle des PVTistes français : une nécessité ?	96
3.1.3 La réalité du quotidien professionnel des PVTistes français à Montréal : un état des lieux.....	99
3.2 Les PVTistes et le droit du travail : saisir le rapport qu’entretiennent les PVTistes avec les normes prévues à la Loi sur les normes du travail.....	101
3.2.1 Les normes minimales d’emploi prévues par la Loi sur les normes du travail : un portrait de la connaissance et de l’application.....	102
3.2.1.1 Le salaire minimum	102
3.2.1.2 Le salaire majoré au-delà de la 40e heure de travail	104
3.2.1.3 La pause-repas	105
3.2.1.4 Les jours fériés.....	107
3.2.1.5 Le congé annuel payé	108
3.2.2 La mise en œuvre formelle et informelle des normes minimales d’emploi prévues à la Loi sur les normes du travail.....	111
3.2.2.1 De la mise en œuvre informelle.....	113
3.2.2.2 De la mise en œuvre formelle.....	116
3.3 Discussion autour des résultats	120
CONCLUSION	133
ANNEXE A	
GRILLE D’ENTREVUE	140
ANNEXE B	
ANNONCES DE RECRUTEMENT SUR LES GROUPES FACEBOOK ET LE FORUM PVTISTES.NET	142
ANNEXE C	
FORMULAIRE D’INFORMATION ET DE CONSENTEMENT	143
ANNEXE D	
GRILLE DE SÉLECTION DES TRAVAILLEURS QUALIFIÉS	148
BIBLIOGRAPHIE	149

LISTE DES ABRÉVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES

AMJ	Accord sur la mobilité de la jeunesse
BTS	Brevet de technicien supérieur
BUNAC	Bristish Universities North America Club
CCQ	Commission de la construction du Québec
CIC	Citoyenneté et Immigration Canada
CIEREH	Comité institutionnel d'éthique de la recherche avec des êtres humains
CNESST	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail
CNP	Classification nationale des professions
CSO	Centre de soutien des opérations
CSQ	Certificat de sélection du Québec
DGGOC	Direction générale de la gestion opérationnelle et de la coordination
EDSC	Emploi et Développement Social Canada
EIC	Expérience internationale Canada
LNT	Loi sur les normes du travail
MAECD	Ministère des affaires étrangères, du commerce et du développement
MIDI	Ministère de l'Immigration, Diversité et Inclusion
PED	Agents des services frontaliers aux points d'entrée
PEQ	Programme de l'expérience québécoise
PRSTQ	Programme régulier de sélection des travailleurs qualifiés
PTAS	Programme des travailleurs agricoles saisonniers
PTET	Programme des travailleurs étrangers temporaires
PVT	Programme Vacances-Travail, Permis Vacances-Travail
RNT	Règlement sur les normes du travail
RSRÉ	Règlement sur la sélection des ressortissants étrangers
RTC	Région du traitement centralisé
RTT	Réduction de temps de travail

SWAP	Student Work Abroad Program
WHMakers	Working Holiday Makers
WHV	Working Holiday Visa

RÉSUMÉ

Depuis le début des années 2000 et pour répondre au désir de la mobilité internationale des jeunes, plusieurs gouvernements étrangers ont multiplié des accords bilatéraux relatifs à la mobilité de la jeunesse dans l'optique de mettre en place le « Programme Vacances-Travail » (PVT) ou encore le « Working Holiday Visa » (WHV). Ce programme offre la possibilité aux jeunes de différentes nationalités d'effectuer un séjour touristique et culturel dans un pays dont ils ne sont pas ressortissants. De surcroît, ce type de programme leur permet de travailler occasionnellement, dans le pays d'accueil, afin de compléter leurs ressources financières grâce à un permis de travail « ouvert », c'est-à-dire ne les assignant à aucun employeur spécifique.

Le Canada met en œuvre le PVT par le biais du programme de l'Expérience internationale Canada (EIC). Peu de recherches ont, au Canada, documenté les conditions de travail avec lesquelles les PVTistes composent. Or, en Australie, plusieurs chercheurs ont souligné les mauvaises conditions de travail des participants au WHV australien (salaires sous-payés, heures excessives de travail, harcèlement sexuel, etc). Ces recherches révèlent également que les participants à ce programme se retrouvent de façon récurrente dans des emplois de nature précaire.

Partant de ce constat, ce projet de recherche vise à brosser un portrait de la trajectoire expérientielle des ressortissants Français qui se prévalent du Programme Vacances-Travail au Canada, couramment appelés les PVTistes français. Cette étude a également pour objectif de documenter quel rapport les PVTistes français entretiennent avec certaines normes minimales d'emploi. À l'aide d'une méthodologie impliquant une enquête de terrain auprès de PVTistes français, nous avons pu, dans un premier temps, faire ressortir le cheminement professionnel des PVTistes. Puis, dans un second temps, les résultats de notre enquête de terrain nous ont permis de comprendre dans quelles mesures les PVTistes se prévalent de certaines protections prévues à la Loi sur les normes du travail.

Mots clés : Expérience internationale Canada (EIC), Programme Vacances-Travail (PVT), Programme de migration temporaire, Loi sur les normes du travail (LNT), Mobilité de la jeunesse, conditions de travail, effectivité du droit, usage du droit.

INTRODUCTION

*Les voyages sont nécessaires à la jeunesse pour apprendre à vivre dans le monde*¹
Antoine Furetière

Depuis plusieurs années, divers sociologues tentent de mettre en évidence qu'un lien étroit existe entre la mobilité géographique et les jeunes². Les jeunes de moins de trente ans arrivent à une étape charnière de leur vie³, laquelle « s'accompagne d'une probabilité élevée de mobilité résidentielle »⁴ autant nationale qu'internationale. De surcroît, la mobilité géographique, notamment internationale, semble également être mobilisée par les jeunes afin de fuir les « effets de la crise de 2008 »⁵, laquelle les affecta particulièrement⁶. La mobilité géographique « peut alors être comprise comme une stratégie, à replacer dans le contexte de la transformation des ressources et des stratégies de passage à l'âge adulte dans un contexte de forte précarité »⁷.

C'est notamment le cas des jeunes Français, qui sont de plus en plus nombreux à tenter l'expérience d'une immigration vers le Québec⁸. En effet, l'attrait de la mobilité, notamment vers le Québec, s'est renforcé étant donné que le marché du

¹ Antoine Furetière, *Dictionnaire universel*, 1690, sub verbo « voyage ».

² Sylvie Dumartin, « Mobilité géographique et insertion professionnelle des jeunes » (1995) 283 *Économie et Statistique* 97; István Horváth, « The culture of migration of rural romanian youth » (2008) 34:5 *Journal of Ethnic and Migration Studies* 771; Aurore Flipo, « Mobilité et passage à l'âge adulte » (2013) 3:65 *Agora débats/jeunesse* 23.

³ Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie (CREDOC), « Une vision position de la mobilité internationale des jeunes », (2015) en ligne: <www.credoc.fr/pdf/Sou/Mobilite_internationale_JEUNES.pdf> à la p 4.

⁴ On sait également que la probabilité de migration est fortement corrélée à l'âge. Voir Aurore Flipo, *supra* note 2 à la p 26.

⁵ CREDOC, *supra* note 3 à la p 6.

⁶ Aurore Flipo, *supra* note 2 à la p 33.

⁷ *Ibid.*

⁸ Mélanie Le Her, « L'entrée en carrière migratoire des jeunes Français: la mobilité comme bifurcation » (2013) 3:65 *Agora débats/jeunesse* à la p 125.

travail français leur est particulièrement défavorable⁹. De ce fait, plusieurs jeunes Français diplômés de l'enseignement supérieur viennent au Québec pour étudier ou tenter de s'insérer sur le marché du travail québécois¹⁰.

Les gouvernements ont donc graduellement mis en place des dispositifs visant à favoriser la mobilité internationale de la jeunesse occidentale, et ce, pour aider cette catégorie sociale à s'insérer socialement et professionnellement tout en favorisant leur accès à l'autonomie¹¹. La mobilité internationale « est encouragée en ce qu'elle participe au développement personnel des individus, au travers de la valorisation de soi et de l'ouverture culturelle qu'elle apporte »¹².

Les programmes Vacances-travail (PVT) s'inscrivent dans cette mouvance. Ces programmes constituent une opportunité pour les jeunes âgés entre 18 et 35 ans qui sont prêts à se mouvoir pour acquérir de nouvelles expériences. Les PVT, ou encore les Working Holiday Visa (WHV), sont de plus en plus populaires compte tenu de leur médiatisation depuis les années 2000 ; ils se présentent généralement sous la forme d'ententes de réciprocité entre pays signataires¹³. Ces programmes permettent à aux jeunes de partir pendant un ou deux ans, selon les cas, dans le pays d'accueil afin

⁹ *Ibid.*

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ CREDOC, *supra* note 3; La mobilité internationale s'est intensifiée et a augmenté dans de nombreuses sociétés occidentales au cours des années 1990. Voir notamment Lotta Frändberg, «International Mobility Biographies: A Means to Capture the Institutionalisation of Long-distance Travel? » (2008) 9:4-5 *Current Issues in Tourism* 320 à la p 320; Jane Helleiner met bien en évidence que cette mobilité internationale touche principalement la jeunesse occidentale. Elle prend l'exemple du Canada qui a signé des accords bilatéraux sur la mobilité de la jeunesse avec 24 pays riches de l'OCDE et pays européens (alors que le Canada totalise 32 accords bilatéraux sur la mobilité de la jeunesse, 2/3 des accords sont destinés exclusivement à la jeunesse occidentale). Voir Jane Helleiner, «Recruiting the 'culturally compatible' migrant: Irish Working Holiday migration and white settler Canadianness» (2017) 17:3 *Ethnicities* 299 à la p 303.

¹² CREDOC, *supra* note 3.

¹³ PVTistes.net, « Présentation du PVT », en ligne: <<http://pvtistes.net/le-pvt/>>.

de faire une découverte culturelle et touristique tout en ayant la possibilité et l'autorisation requise pour travailler afin de financer leur voyage¹⁴.

Au Canada, le PVT constitue l'un des volets du programme Expérience internationale Canada (EIC)¹⁵. L'EIC se décline en trois catégories. Il comprend la catégorie Vacances-travail, la catégorie Jeunes professionnels et la catégorie Stage coop international¹⁶. Le PVT est un programme singulier notamment par la forme du permis de travail délivrée ; il se distingue, en ce sens, des deux autres catégories de l'EIC. En effet, lorsque les participants de la catégorie Vacances-travail sont sélectionnés, Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) leur délivre un permis de travail « ouvert », c'est-à-dire un permis de travail ne liant pas à un employeur déterminé, ce qui permet aux détenteurs de cette forme de permis de travail de jouir de la mobilité professionnelle¹⁷. À la différence des participants aux deux autres catégories (Jeunes professionnels et Stage coop international) qui reçoivent un permis

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ Citoyenneté et Immigration Canada, « Programme de mobilité internationale : Intérêts canadiens-Emploi réciproque – Expérience internationale Canada [R205b)] (code de dispense C21) » (3 avril 2017), en ligne : <www.cic.gc.ca/francais/ressources/outils/temp/travail/avis/experience/c21.asp>.

¹⁶ *Ibid.*

¹⁷ L'EIC vise des « intérêts canadiens » et la délivrance des permis de travail est ainsi prévue à l'article 205 du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*, DORS/2002-227. Cet article prévoit qu'un « permis de travail peut être délivré à l'étranger en vertu de l'article 200 si le travail pour lequel le permis est demandé est visé par un accord international conclu entre le Canada et un ou plusieurs pays [...] ». Cet article renvoie donc à l'article 200 qui prévoit qu'un permis de travail à l'étranger « qui entend exercer un travail visé aux articles 204 ou 205 pour lequel aucune offre d'emploi ne lui a été présentée » « ou entend exercer un travail visé aux articles 204 ou 205 pour lequel une offre d'emploi lui a été présentée ». Ainsi, selon le cas de figure, un accord international peut imposer à « l'étranger » d'obtenir une offre d'emploi confirmée : il disposera alors d'un permis de travail « fermé », c'est-à-dire le liant à un employeur unique. Cet article prévoit également que l'étranger puisse accéder à un permis de travail sans offre d'emploi confirmée : il disposera alors d'un permis de travail dit « ouvert ». Comme ces dispositions n'identifient pas de façon explicite quelles catégories de l'EIC sont assujetties à la confirmation d'une offre d'emploi préalable, il faut se référer au site web de Citoyenneté et Immigration Canada pour élucider cette question : Citoyenneté et Immigration Canada, « Déterminer votre admissibilité – Expérience internationale Canada » (19 avril 2017), en ligne : <www.cic.gc.ca/francais/travailler/eic/admissibilite.asp>; Citoyenneté et Immigration Canada, « Glossaire, sub verbo « permis de travail ouvert » » (19 avril 2017), en ligne : <www.cic.gc.ca/francais/centre-aide/glossaire.asp#permis_de_travail_ouvert>.

de travail les liant à un employeur canadien, les PVTistes peuvent se mouvoir librement sur le marché du travail¹⁸. Cette caractéristique du PVT tient notamment au fait que le volet du « travail » du PVT est présenté comme un « appoint », les PVTistes pouvant occuper un emploi pour parfaire leurs ressources financières afin de voyager à travers le pays¹⁹.

Pour pouvoir bénéficier et participer au PVT ou aux deux autres catégories de l'EIC, CIC administre des ententes et accords bilatéraux sur la mobilité de la jeunesse avec différents pays²⁰. De plus, CIC conclut également des accords pilotes avec certains organismes dans divers pays avec lesquels le Canada n'a pas conclu d'entente ou d'accord bilatéral²¹. Ainsi, comme le souligne très bien Jane Heillener, les PVT et les programmes connexes de l'EIC ont été et sont une source importante de main-d'œuvre non citoyenne au Canada²². En effet, la multiplication des accords bilatéraux sur la mobilité de la jeunesse et l'engouement occasionné par l'ouverture de l'EIC à divers pays a eu pour effet d'accroître de façon importante le nombre de titulaires de permis de travail, délivrés via l'EIC, de 25 890 en 2005 à 56 863 en 2015 au Canada²³.

L'importance et l'impact du PVT dans l'univers des programmes de migration semblent avoir incité les auteurs australiens à s'intéresser à ce dernier, lequel correspond, en Australie, au WHV. Depuis plusieurs années, différents auteurs

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ PVTistes.net, « 16 raisons de partir en PVT », en ligne: <<https://pvtistes.net/16-raisons-de-partir-en-pvt/>>.

²⁰ Citoyenneté et Immigration Canada, *supra* note 15.

²¹ *Ibid.*

²² Jane Helleiner, *supra* note 11.

²³ Citoyenneté et Immigration Canada, « Titulaires de permis de travail du Programme de mobilité internationale ayant un permis valide en date du 31 décembre, selon le programme de 2006 à 2015 » (26 avril 2017), en ligne: <ouvert.canada.ca/data/fr/dataset/052642bb-3fd9-4828-b608-c81dff7e539c?_ga=1.222721307.16589592.1492543090>.

australiens ont mis en lumière les conditions de travail de ces jeunes étrangers²⁴. Ils ont notamment constaté que les WHMakers se retrouvent de façon récurrente dans des emplois de nature précaire qui exigent seulement un niveau réduit de formation²⁵. Ainsi, ils sont très souvent amenés à composer avec des mauvaises conditions de travail, des salaires sous-payés, des heures excessives de travail, du harcèlement sexuel ou encore des mauvaises conditions de vie²⁶. La Cour fédérale australienne des magistrats a même reconnu que les WHMakers représentaient une classe d'employés potentiellement vulnérables aux pratiques douteuses des employeurs²⁷. En effet, la majorité d'entre eux méconnaissent leurs droits au travail²⁸.

²⁴ Joanna Howe et Alexander Reilly, « Meeting Australia's Labour Needs: The Case for A New Low-Skill Work Visa » (2015) 43:2 Fed L Rev 259; Jeff Jarvis et Victoria Peel, « Tourists for hire: International working holidaymakers in a work based destination in regional Australia » (2013) 37 Tourism Management 114; Alexander Reilly, « Low-cost labour or cultural exchange? Reforming the Working Holiday visa programme » (2015) 26:3 The Economic and Labour Relations Review 474; Shanthi Roberston, « Time and Temporary Migration: The Case of Temporary Graduate Workers and Working Holiday Makers in Australia » (2014) 40:12 J Ethnic & Migration Studies 1915; Yan Tan et Laurence H. Lester, « Labour Market and Economic Impacts of International Working Holiday Temporary Migrants to Australia » (2012) 18 Popul. Space Place 359.

²⁵ Yan Tan et Laurence H. Lester, *ibid*.

²⁶ Alexander Reilly, *supra* note 24 à la p 475.

²⁷ *Ibid*, à la p 482; *Fair Work Ombudsman v Go Yo Trading Pty Limited & Anor*, AUS [2012] FMCA 865 au para 15.

²⁸ *Ibid* aux pp p 483-84; Aux États-Unis, divers auteurs ont également constaté que plusieurs jeunes travailleurs étrangers temporaires, participant à certaines sous-catégories du visa J-1 (Exchange Visitor Program), doivent composer avec des conditions de travail et de vie difficiles une fois arrivés aux États-Unis. C'est notamment le cas des étudiants étrangers de la sous-catégorie « Summer Work Travel program » du visa J-1 qui viennent travailler et voyager aux États-Unis durant quatre mois au cours d'une pause académique (souvent l'été). Plusieurs enquêtes et rapports médiatiques (dont l'affaire Hershey) ont mis en lumière les abus et l'exploitation par les employeurs américains de ces travailleurs temporaires. Beaucoup de « Summer Work Travel Students » ont allégué avoir subi des retenues de salaires, des longues heures de travail, des menaces d'expulsion, et dans certains cas des trafics sexuels. De plus, ils ont également rapporté avoir vécu des conditions de vie déplorables à cause des logements précaires fournis par les employeurs. Voir notamment Margaret O'Donoghue, « A Proposed Overhaul of the State Department's Summer Work Travel, Program To Prevent Labor Violations and Human Trafficking » (2013) 18:3 Pub Int L Rep 185; Nicole Durkin, « All Work and Not Enough Pay : Proposing a New Statutory and Regulatory Framework to Curb Employer Abuse of the Summer Work Travel Program » (2013) 81:4 Geo Wash L Rev 1294; Global Workers Justice Alliance, « J-1 Visa » (2015), en ligne: <[www.globalworkers.org/sites/default/files/J-1_Visa_2015update%20\(1\).pdf](http://www.globalworkers.org/sites/default/files/J-1_Visa_2015update%20(1).pdf)> aux pp 16-24; Southern Poverty Law Center, « Culture Shock : The Exploitation of J-1 Cultural Exchange Workers », en ligne: <www.splcenter.org/sites/default/files/d6_legacy_files/downloads/publication/j-1_report_v2_web.pdf>; Associated Press, « AP IMPACT : US fails to tackle student visa abuses » (6

Or, malgré la popularité grandissante du phénomène, le PVT au Canada demeure encore insuffisamment étudié et documenté²⁹. Ainsi, en raison de l'afflux des Français ayant recours au PVT pour migrer au Québec, nous avons souhaité mener une étude sur les PVTistes français au Canada. En effet, le gouvernement du Canada a conclu un accord sur la mobilité des jeunes avec le gouvernement français, le 6 février 2001³⁰. Cet accord permet donc aux Français de bénéficier des trois catégories du programme de l'EIC (catégorie Vacances-travail, catégorie Jeunes professionnels et catégorie Stage coop international).

Le constat des mauvaises conditions de travail des WHMakers mis en lumière par la littérature australienne incite à nous interroger non seulement sur la trajectoire expérientielle des PVTistes français au Canada, mais surtout sur l'usage du droit par ces PVTistes lorsqu'ils sont confrontés à des violations de leurs droits au travail.

Dans le premier chapitre, nous tenterons de situer le PVT au Canada et dans le monde (1). Étant un programme migratoire singulier, il importe de revenir sur la genèse et la structuration de ce programme afin de saisir sa place dans l'univers des programmes de migration (1.1). Puis, nous nous pencherons sur la structuration du programme de l'EIC au Canada qui met en œuvre le PVT canadien, mais aussi sur l'accord bilatéral France-Canada relatif à la mobilité des jeunes qui permet notamment aux ressortissants français de venir sur le sol canadien par le biais du PVT (1.2). C'est en

décembre 2010), Foxnews, en ligne: <www.foxnews.com/us/2010/12/06/ap-impact-fails-tackle-student-visa-abuses.html>; Dave Jamieson, « Hershey Labor Controversy Investigated By Legal Experts » (19 août 2011), The Huffington Post, en ligne: <www.huffingtonpost.com/2011/08/19/hershey-guest-workers-claims-investigated_n_931411.html>; D'autres jeunes travailleurs étrangers qui partent via la sous-catégorie « Camp counselors » du visa J-1 font également l'objet d'abus de la part des employeurs américains. Voir notamment Global Workers Justice Alliance, « J-1 Visa » (2015), en ligne: <[www.globalworkers.org/sites/default/files/J-1_Visa_2015update%20\(1\).pdf](http://www.globalworkers.org/sites/default/files/J-1_Visa_2015update%20(1).pdf)> à la p 25.

²⁹ Voir Jane Helleiner, *supra* note 11.

³⁰ Gouvernement du Canada, « Accord entre le gouvernement du Canada et le gouvernement de la République Française relatif aux échanges des jeunes » (10 septembre 2016), en ligne: <www.canada-2004.org/colloque/entente.php?langue=fr>.

approfondissant la structuration du programme de l'EIC et de l'accord bilatéral France-Canada que nous comprendrons comment les jeunes Français arrivent à obtenir, via le PVT, un permis de travail « ouvert » pour venir s'installer, dans le cas présent, au Québec. De plus, nous mettrons en évidence le profil sociodémographique des PVTistes français dans l'optique de mieux saisir leur recours au PVT au Canada (1.3). Enfin, nous reviendrons sur les écrits australiens (1.4) ayant inspiré notre problématique de recherche (1.5).

Le deuxième chapitre exposera le cadre méthodologique et théorique que nous avons choisi de mobiliser. Étant donné que notre recherche vise non seulement à mettre en lumière la trajectoire expérientielle des PVTistes mais également à analyser le rapport que ces derniers entretiennent avec certaines protections prévues à la *Loi sur les normes du travail*, l'effectivité du droit est apparue comme un cadre théorique opportun (2.1). Par ailleurs, comme la littérature portant notamment sur les conditions de travail des PVTistes est quasi inexistante, une recherche de terrain est apparue incontournable. Il importe donc de présenter le cadre méthodologique employé (2.2).

Le troisième chapitre présentera les données empiriques recueillies. Si au départ, notre étude avait pour objectif de documenter le rapport qu'entretiennent les PVTistes avec certaines protections prévues par la *Loi sur les normes du travail* (3.2), nos données ont permis de saisir la trajectoire expérientielle des PVTistes français (3.1). Finalement, cette étude ne pouvait s'achever sans une discussion approfondie autour des résultats afin d'en faire ressortir leur contribution aux connaissances existantes (3.3).

CHAPITRE I

DU PROGRAMME VACANCES-TRAVAIL CANADIEN AUX CONDITIONS DE TRAVAIL DES PVTISTES FRANÇAIS AU QUÉBEC

Au Canada, le Programme Vacances-Travail (PVT) est une sous-catégorie du programme de l'Expérience internationale Canada (EIC). Or, il importe de situer la structuration de ce programme, mais également d'étudier l'accord bilatéral France-Canada relatif à la mobilité des jeunes, lequel permet aux ressortissants français de bénéficier d'un PVT. Nous portons un intérêt particulier sur cette population française parce qu'elle est de plus en plus nombreuse à demeurer au Québec par le biais du PVT. En effet, à titre indicatif, en 2013, le questionnaire administré par le site PVTistes.net, qui est un site référentiel qui fait la promotion du PVT et qui est recommandé par des institutions gouvernementales françaises¹, 75% de ces Français PVTistes annoncent qu'ils souhaitent s'installer dans la province du Québec². 62% d'entre eux choisissent de s'installer dans la ville de Montréal³. Ces statistiques reflètent ce que le rapport de l'Assemblée nationale française avait mis en exergue à propos de l'accord bilatéral relatif à la mobilité des jeunes : le Québec est le principal territoire d'accueil des jeunes Français⁴.

¹ En effet, le site internet PVTiste.net est recommandé notamment par le ministère français des Affaires étrangères et du Développement international. Voir notamment : France Diplomatie, «Programme Vacances-Travail» (3 mai 2017), en ligne : <www.diplomatie.gouv.fr/fr/services-aux-citoyens/preparer-son-expatriation/emploi/article/programme-vacances-travail>.

² PVTistes.net, « L'expérience d'un PVT au Canada » (5 avril 2016), en ligne: <<https://pvtistes.net/wp-content/uploads/2013/12/infographie-pvt-canada.pdf>>.

³ *Ibid.*

⁴ France, Assemblée Nationale, *Rapport fait au nom de la Commission des Affaires Étrangères sur le projet de loi, autorisant l'approbation de l'accord entre le Gouvernement de la République Française et le Gouvernement du Canada relatif à la mobilité des jeunes*, par Patrice Martin-Lalande, rapport n° 1914 (30 avril 2014), en ligne: <[www2.assemblee-nationale.fr/documents/notice/14/rapports/r1914/\(index\)/rapports](http://www2.assemblee-nationale.fr/documents/notice/14/rapports/r1914/(index)/rapports)> à la p 9.

Dans le présent chapitre, nous tenterons de situer le PVT au Canada et dans le monde (1.1). Puis, nous analyserons l'accord bilatéral France-Canada relatif à la mobilité des jeunes pour comprendre comment les jeunes ressortissants français peuvent arriver au Canada via le PVT (1.2). De plus, nous mettrons en évidence les caractéristiques sociodémographiques de ces jeunes ressortissants français prêts à se mouvoir au Canada par le biais de ce programme (1.3). Nous mettrons également en lumière les écrits australiens qui font état des conditions de travail des WHMakers (1.4) lesquels nous ont inspiré dans l'élaboration de notre question de recherche et notre hypothèse (1.5).

Il nous semble important de préciser que toutes les informations qui sont recensées dans le présent chapitre sont à jour en date du 2 mai 2017.

1.1 Le PVT au Canada et dans le monde : présentation d'un programme de migration singulier

Avant de mettre en lumière la structuration du programme EIC qui met en œuvre le PVT canadien (1.1.2), il semble nécessaire de faire le portrait de la nature des PVT pour prendre conscience de leur place dans l'univers des programmes migratoires (1.1.1).

1.1.1 Le Programme Vacances-Travail : genèse et structuration

Le Programme Vacances-Travail est un programme migratoire relativement nouveau puisqu'il existe seulement depuis la deuxième partie du 20^e siècle. Toutefois, il a connu une croissance rapide⁵. Le PVT est présenté comme à la fois un visa

⁵ Jude Wilson, David Fisher et Kévin Moore, « The OE goes 'home': Cultural aspects of a working holiday experience » (2010) 9:1 Tourist Studies 3, à la p 6.

touristique et un visa de travail⁶. Pour plusieurs, ce type de programme semble avoir beaucoup plus d'avantages que d'inconvénients⁷. En effet, c'est un programme qui est accessible à tous, car il ne nécessite aucun diplôme spécifique ou encore aucune expérience professionnelle préalable⁸ : le Programme Vacances-Travail est présenté par certains de ses promoteurs comme « le programme le moins élitiste qu'il soit »⁹. Si ces programmes sont relativement accessibles, les différents pays fixent généralement des conditions comme l'âge (18-30 ans ; jusqu'à 35 ans pour le Canada), le seuil minimal de ressources financières, une assurance pour faire face aux frais de santé et de rapatriement en cas de problème ou encore la preuve d'un casier judiciaire vierge¹⁰.

Les premiers PVT auraient été mis en place en Europe¹¹. En effet, selon Locker-Murphy et Pearce, les « tramping traditions » et les mouvements de jeunes de l'Europe au 19^e siècle ont conduit au développement d'un nouveau mode de voyage qui différait des simples voyages perçus strictement comme un loisir¹². Riley souligne que pour beaucoup de voyageurs à long terme et à petit budget, les emplois de courte durée qu'ils pouvaient trouver sur leur route étaient nécessaires pour poursuivre leur voyage¹³. L'expansion au-delà du continent européen des expériences « Working-Holiday » et la formalisation de plus en plus accrue de ces expériences sont venues avec la création, en 1962, du British University North America Club (BUNAC)¹⁴.

⁶ Juliette Hérault, *Les nouvelles pratiques touristiques des jeunes à destination de l'Australie. Enjeux et perspectives du Visa Vacances Travail*, mémoire de Master professionnel « Tourisme », Panthéon Sorbonne, 2013 à la p 24.

⁷ PVTistes.net, « 16 raisons de partir en PVT », en ligne : < <https://pvtistes.net/16-raisons-de-partir-en-pvt/> >.

⁸ *Ibid.*

⁹ *Ibid.*

¹⁰ PVTistes.net, « Présentation du PVT », en ligne : < <https://pvtistes.net/le-pvt/> >.

¹¹ Jude Wilson, David Fisher et Kévin Moore, *supra* note 5.

¹² *Ibid.*; Laurie Locker-Murphy et Philip Pearce, « Young Budget Travelers: Backpackers in Australia » (1995) 22:4 *Annals of Tourism Research* 819.

¹³ Jude Wilson, David Fisher et Kévin Moore, *supra* note 5.

¹⁴ *Ibid.*

BUNAC était un club étudiant britannique sans but lucratif qui offrait des programmes d'échange de travail et de bénévolat dans les camps d'été et sur les pistes de ski d'Amérique du Nord. Au Canada, ces initiatives apparaissent dès 1975¹⁵ avec la Fédération canadienne des étudiants (organisation à but non lucratif) qui a créé le « Student Work Abroad Program »¹⁶, lequel permettait à des étudiants à temps plein ou récemment diplômés de partir à l'aventure dans un autre pays¹⁷.

Les programmes « Vacances-travail » en Grande-Bretagne ont été créés en réponse aux changements de la réglementation de l'immigration en 1972¹⁸. La loi de 1971 sur l'immigration britannique avait réduit l'accès à la Grande-Bretagne pour les citoyens provenant des Dominions du Canada, de la Nouvelle-Zélande et de l'Australie¹⁹. Avant cette loi, il n'y avait pas de contrôle de l'immigration pour les citoyens provenant des Dominions²⁰. L'initiative des programmes « Working-Holiday » a donc permis d'alléger les restrictions imposées par la loi de 1971 en continuant de permettre l'accès temporaire en Grande-Bretagne pour des vacances-travail²¹. Cette initiative était d'un intérêt particulier pour les anciens Dominions de la Grande-Bretagne, où il était commun que les jeunes se déplacent en Grande-Bretagne avant le commencement formel de leurs carrières et le mariage²².

En Australie, le « Working Holiday Program » a été établi en 1975 et autorisait alors seulement les citoyens britanniques âgés entre 18 et 26 ans à passer des vacances et à

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ SWAP Working Holidays, « About us » (18 août 2016), en ligne: <www.swap.ca/about-us/>.

¹⁷ *Ibid.*

¹⁸ Jude Wilson, David Fisher et Kévin Moore, *supra* note 5.

¹⁹ *Ibid.*

²⁰ *Ibid.*

²¹ *Ibid.*

²² *Ibid.*

travailler en Australie pendant une période de 12 mois²³. Cependant, l'Australie n'a pas tardé à étendre ce programme à d'autres pays anglo-saxons tels que le Canada et la République d'Irlande, lesquels ont offert des droits réciproques aux Australiens en 1977 et 1985 respectivement²⁴. Ce programme prit, au fil du temps une importante expansion²⁵. Entre 1975 et 2000, l'Australie augmenta l'âge limite pour pouvoir bénéficier du programme jusqu'à 30 ans et signa des accords réciproques avec plus de vingt pays²⁶.

L'Australie n'est pas une figure d'exception. Depuis les années 2000, face au désir de mobilité des jeunes, le « phénomène » « vacances-travail » a pris une ampleur inégalée²⁷. Les accords bilatéraux entre différents pays se sont multipliés²⁸. De façon générale, ces programmes s'adressent aux jeunes ressortissants âgés entre 18 et 35 ans des pays qui ont passé des accords avec d'autres États²⁹.

Le but de ce type de programme est d'offrir la possibilité aux jeunes de différentes nationalités d'effectuer un séjour touristique et culturel dans un pays dont ils ne sont pas ressortissants ; ces programmes leur permettent de travailler occasionnellement pour compléter leurs ressources financières³⁰. L'auteur Kumiko Kawashima le met

²³ Nick Clarke, « Mobility, Fixity, Agency: Australia's Working Holiday Programme » (2004) 10 Popul. Space Place 411, à la p 412.

²⁴ Austli, Commonwealth, Joint Standing Committee on Migration, *Working Holiday Makers: More than Tourists*, Canberra, Australian Government Publishing Service, 1997 à la p 8.

²⁵ Nick Clarke, *supra* note 23.

²⁶ *Ibid.*

²⁷ Kyong Yoon, « A National Construction of Transnational Mobility in the Overseas Working Holiday Phenomenon in Korea » (2015) 36 Journal of Intercultural Studies 71, à la p 72.

²⁸ Working-Holiday-Visas.com, « WHV/ PVT c'est quoi? » (1 septembre 2016), en ligne : <www.working-holiday-visas.com/informations-pratiques/a-propos-du-whv-pvt-vvt>.

²⁹ *Ibid.*; Kyong Yoon, *supra* note 27.

³⁰ Ministère des Affaires Étrangères, *Étude d'impact sur le projet de loi autorisant l'approbation de l'accord entre le Gouvernement de la République Française et le Gouvernement du Canada relatif à la mobilité des jeunes*, en ligne : <www.assemblee-nationale.fr/14/projets/pl1796-ei.asp> à la p 2.

bien en évidence dans son étude portant sur l'expérience des Japonais en tant que WHMakers en Australie :

International WH schemes are based on reciprocal arrangements between nations that allow youth to enter each other's countries to temporarily live, study, work and holiday for the purpose of grassroots cultural exchange. The condition of WH visas vary depending on the receiving country [Nous soulignons].³¹

L'objectif du PVT n'est pas de travailler pendant toute une année, mais de permettre aux PVTistes de trouver un emploi lorsqu'ils en ont le besoin financier³². Nick Clarke le rappelle notamment à l'égard du Working Holiday Visa australien :

The working holiday programme aims to promote international understanding. It provides opportunities for resourceful, self-reliant and adaptable young people to holiday in Australia and to supplement their funds through incidental employment [Nous soulignons].³³

Il est intéressant de noter de quelles façons certains promoteurs de ce programme présentent celui-ci. Par exemple, le site PVTistes.net met en évidence que les PVTistes se voient octroyer un permis de travail « ouvert », c'est-à-dire un permis de travail qui ne les lie avec aucun employeur et qui, par conséquent, leur permet de travailler pour un nombre illimité d'employeurs³⁴. Toutefois, ce promoteur du PVT alerte ses interlocuteurs en les prévenant que cet aspect, qui peut être vu comme un avantage, peut également devenir un inconvénient « puisqu'il ne garantit pas aux PVTistes de trouver un emploi sur place »³⁵. Cependant, le site PVTistes.net, en fervent partisan du PVT, relativise ce point négatif et allègue que ce programme de migration laisse aux PVTistes la liberté de choisir la façon dont ils entendent vivre

³¹ Kumiko Kawashima, « Japanese Working Holiday Makers in Australia and their Relationship to the Japanese Labour Market: Before and After » (2010) 34 Asian Studies Review 267 à la p 268.

³² PVTistes.net, « 16 raisons de partir en PVT », en ligne: <<https://pvtistes.net/16-raisons-de-partir-en-pvt/>>.

³³ Nick Clarke, *supra* note 23.

³⁴ PVTistes.net, *supra* note 32.

³⁵ *Ibid.*

cette expérience en fonction de leurs besoins que celle-ci soit orientée par l'objectif d'acquérir une expérience professionnelle à l'étranger, par l'objectif de découvrir un nouveau pays et une nouvelle culture ou encore, que l'objectif soit de combiner ces deux buts³⁶. Toujours selon ce site, ce type de programme serait également un bon moyen pour certaines personnes ayant l'intention d'immigrer dans le pays, de le découvrir sous toutes ses formes pendant suffisamment de temps afin de déterminer si leur expatriation est un bon choix³⁷. Enfin, il souligne que pour un grand nombre de destinations, l'obtention d'un permis vacances-travail est une simple formalité³⁸.

À l'heure actuelle, 58 pays ont signé des accords bilatéraux³⁹ et ce nombre ne cesse de s'accroître. En effet, chaque année, de nouveaux accords bilatéraux entre des pays émergent.

D'autres pays font le choix de conclure des accords bilatéraux principalement avec des pays proches géographiquement. C'est notamment le cas des accords conclus par l'Australie et la Nouvelle-Zélande avec des pays asiatiques tel que le Vietnam, la Thaïlande, les Philippines et la Malaisie⁴⁰. Toutefois, ces accords sont sujets à controverse. En effet, plusieurs chercheurs australiens observent une augmentation progressive de WHMakers provenant des pays asiatiques qui sont envoyés en Australie par le biais du WHV pour simplement l'utiliser comme un visa de travail et ainsi combler les besoins de main-d'œuvre sur le marché du travail australien⁴¹. De ce

³⁶ *Ibid.*

³⁷ *Ibid.*

³⁸ *Ibid.* Notamment pour les demandes de visa vers l'Australie ou encore la Nouvelle-Zélande qui s'effectuent sur internet et donnent lieu à la délivrance d'un visa en quelques heures ou quelques jours.

³⁹ PVTistes.net, « Le PVT dans le monde », en ligne: <<https://pvtistes.net/le-pvt-dans-le-monde/>>.

⁴⁰ *Ibid.*

⁴¹ Adam Steen et Victoria Peel, « Economic and Social Consequences of Changing Taxation Arrangements to Working Holiday Makers » (2015), 17 J. Austl. Tax'n 225, à la p 237; Clint Jasper, « Reform needed to working holiday visas to prevent exploitation: academic » (19 juillet 2015), *ABC Rural*, en ligne: <www.abc.net.au/news/rural/rural-news/2015-07-20/temporary-work-visa-reform/6632684>.

fait, selon les auteurs, cette utilisation du WHV comme simple visa de travail a pour effet de dénaturer et de détourner l'essence même du WHV, dont le but initial est avant tout d'offrir une expérience culturelle et touristique aux jeunes ressortissants étrangers dans le pays d'accueil et de leur permettre de travailler seulement de manière occasionnelle pour combler leurs besoins financiers⁴².

Désormais, il est important de comprendre comment se présente ce Programme Vacances-Travail au Canada et pour ce faire, il est nécessaire de se pencher sur la genèse et la structuration du programme de l'EIC. À ce stade, il semble important d'ajouter que notre étude s'en tiendra uniquement à la compétence de Citoyenneté et Immigration Canada. En effet, bien qu'en vertu de l'*Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains de 1991*⁴³, l'immigration soit, au Québec, une compétence partagée⁴⁴, la mise en œuvre du PVT est une compétence strictement fédérale⁴⁵.

1.1.2 Le PVT au Canada : état contemporain des lieux

Les origines du programme EIC remontent aux années 50, plus précisément en 1951, lorsque le Canada voulait relancer les échanges culturels avec l'Allemagne après la Seconde Guerre mondiale⁴⁶. Ce programme a été officiellement créé en 1967 lorsque

⁴² *Ibid.*

⁴³ *Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains*, 5 février 1991, (entrée en vigueur 1^{er} avril), en ligne: <www.cic.gc.ca/francais/ministere/lois-politiques/ententes/quebec/quebec-acc.asp>.

⁴⁴ *Loi constitutionnelle de 1867*, 30 & 31 Victoria, c 3, art 95.

⁴⁵ *Ibid.*; Il est important d'ajouter cependant qu'au Québec, il existe le Programme de l'expérience québécoise (PEQ) qui est différent du PVT puisqu'il permet aux étrangers diplômés et futurs diplômés du Québec ainsi qu'aux travailleurs étrangers temporaires spécialisés de s'établir de façon permanente au Canada, Voir Ministère de l'Immigration, Diversité et Inclusion du Québec, « Programme de l'expérience québécoise », en ligne: <www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/immigrer-installer/etudiants/demeurer-quebec/demande-csq/etudiants-peq/peq.html>.

⁴⁶ Citoyenneté et Immigration Canada, « Programme de mobilité internationale: Intérêts canadiens-Emploi réciproque – Expérience internationale Canada [R205b]] (code de dispense C21) : À propos »

le gouvernement, sur recommandations du ministère des Affaires étrangères et du Commerce international (aujourd'hui le MAECD), du ministère de l'Emploi et de l'Immigration (aujourd'hui CIC et Emploi et Développement social Canada) et du Secrétaire d'État (aujourd'hui Patrimoine Canada), approuva sa création⁴⁷.

Le programme de l'EIC est un programme du gouvernement fédéral qui se décline en trois catégories⁴⁸ :

- La catégorie Vacances-travail (voyage et travail) qui comprend les participants qui sont admissibles à un permis de travail ouvert leur permettant de travailler n'importe où au Canada pour financer leur séjour alors qu'ils voyagent et qu'ils découvrent le pays⁴⁹.

(26 septembre 2016), en ligne : www.cic.gc.ca/francais/ressources/outils/temp/travail/avis/experience/c21.asp.

⁴⁷ Ibid.

⁴⁸ L'EIC vise des « intérêts canadiens » et la délivrance des permis de travail est ainsi prévue à l'article 205 du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*, DORS/2002-227. Cet article prévoit qu'un « permis de travail peut être délivré à l'étranger en vertu de l'article 200 si le travail pour lequel le permis est demandé est visé par un accord international conclu entre le Canada et un ou plusieurs pays [...] ». Cet article renvoie donc à l'article 200 qui prévoit qu'un permis de travail à l'étranger « qui entend exercer un travail visé aux articles 204 ou 205 pour lequel aucune offre d'emploi ne lui a été présentée » « ou entend exercer un travail visé aux articles 204 ou 205 pour lequel une offre d'emploi lui a été présentée ». Ainsi, selon le cas de figure, un accord international peut imposer à « l'étranger » d'obtenir une offre d'emploi confirmée : il disposera alors d'un permis de travail « fermé », c'est-à-dire le liant à un employeur unique. Cet article prévoit également que l'étranger puisse accéder à un permis de travail sans offre d'emploi confirmée : il disposera alors d'un permis de travail dit ouvert. Comme ces dispositions n'identifient pas de façon explicite quelles catégories de l'EIC sont assujetties à la confirmation d'une offre d'emploi préalable, il faut se référer au site web de Citoyenneté et Immigration Canada pour élucider cette question: Citoyenneté et Immigration Canada, « Déterminer votre admissibilité – Expérience internationale Canada » (19 avril 2017), en ligne: www.cic.gc.ca/francais/travailler/eic/admissibilite.asp; Citoyenneté et Immigration Canada, « Glossaire, sub verbo « permis de travail ouvert » » (19 avril 2017), en ligne: www.cic.gc.ca/francais/centre-aide/glossaire.asp#permis_de_travail_ouvert.

⁴⁹ Citoyenneté et Immigration Canada, « Déterminer votre admissibilité – Expérience internationale Canada » (19 avril 2017), en ligne: www.cic.gc.ca/francais/travailler/eic/admissibilite.asp; Citoyenneté et Immigration Canada, « Programme de mobilité internationale : Intérêts canadiens-Emploi réciproque – Expérience internationale Canada [R205b)] (code de dispense C21): Cadre du programme », en ligne: www.cic.gc.ca/francais/ressources/outils/temp/travail/avis/experience/c21.asp.

- La catégorie Jeunes professionnels (perfectionnement professionnel) qui comprend les participants admissibles à un permis de travail pour un employeur en particulier dans l'optique d'acquérir une expérience pertinente dans leur domaine d'études⁵⁰.
- La catégorie Stage coop international (stage pour étudiants uniquement) qui comprend les participants admissibles à un permis de travail pour un employeur en particulier dans l'optique d'acquérir une expérience pertinente dans leur domaine d'études⁵¹.

Depuis le 31 août 2013, c'est Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) qui est responsable de l'EIC⁵². Avant 2013, c'était le ministère fédéral des Affaires étrangères, du Commerce et du Développement qui en avait la responsabilité⁵³. Selon le gouvernement, le transfert de cette responsabilité vers CIC était nécessaire pour mieux harmoniser le programme de l'EIC avec les priorités du gouvernement et les demandes du marché du travail au Canada en liant celui-ci avec les autres programmes d'immigration⁵⁴.

L'EIC a pour mandat de « resserrer les relations bilatérales clés avec le Canada et d'autres pays »⁵⁵ et poursuit trois objectifs principaux, soit de « donner la priorité aux relations bilatérales de grande valeur et aux échanges à faible risque avec d'autres pays »⁵⁶, de « faciliter l'accès à des participants de qualité supérieure qui cadrent avec

⁵⁰ *Ibid.*

⁵¹ *Ibid.*

⁵² Citoyenneté et Immigration Canada, *supra* note 46. Auparavant c'était le ministère des Affaires Étrangères et du Commerce International (MAECD).

⁵³ Jane Helleiner, « Recruiting the 'culturally compatible' migrant: Irish Working Holiday migration and white settler Canadianness » (2017) 17:3 *Ethnicities* 299, à la p 303.

⁵⁴ *Ibid.*

⁵⁵ Citoyenneté et Immigration Canada, « Programme de mobilité internationale : Intérêts canadiens-Emploi réciproque – Expérience internationale Canada [R205b)] (code de dispense C21) », en ligne: <www.cic.gc.ca/francais/ressources/outils/temp/travail/avis/experience/c21.asp>.

⁵⁶ *Ibid.*

les priorités en matière d'immigration du Canada »⁵⁷ et surtout d'« accroître la réciprocité avec d'autres pays et améliorer les occasions offertes aux jeunes Canadiens à l'étranger »⁵⁸. Ainsi, l'EIC, en s'appuyant notamment sur les intérêts économiques et culturels du Canada, administre des accords bilatéraux réciproques et des ententes sur la mobilité des jeunes âgés entre 18 et 35 ans avec 33 pays et territoires⁵⁹. De plus, l'EIC contribue également à créer des occasions de mobilité pour les jeunes qui ne proviennent pas de pays avec lesquels le Canada a conclu une entente bilatérale. Comme nous le verrons, pour ce faire, l'EIC reconnaît certaines organisations qui se voient attribuer l'administration d'un quota qui permet à certains ressortissants étrangers provenant de pays qui n'ont pas signé d'accord bilatéral relatif à la jeunesse avec le Canada de participer au PVT⁶⁰.

La mise en œuvre et l'organisation de ce programme impliquent différents acteurs⁶¹. Tous les acteurs qui seront énumérés ci-dessous relèvent du ministère de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté.

La Direction générale de l'immigration assume un rôle d'orientation programmatique. Cet acteur négocie les accords et les ententes de réciprocité avec des gouvernements étrangers⁶². Cette Direction fixe également les quotas réciproques annuels à l'échelle mondiale, nationale et reconnaît quels organismes seront reconnus pour qu'ils offrent la possibilité aux ressortissants étrangers de profiter du programme

⁵⁷ *Ibid.*

⁵⁸ *Ibid.*

⁵⁹ Citoyenneté et Immigration Canada, *supra* note 46.

⁶⁰ Citoyenneté et Immigration Canada, « Programme de mobilité internationale : Intérêts canadiens – Emploi réciproque – Expérience internationale Canada – Organisations reconnues pour les jeunes étrangers » (3 mai 2017), en ligne: www.cic.gc.ca/francais/ressources/outils/temp/travail/avis/experience/jeunes.asp.

⁶¹ Citoyenneté et Immigration Canada, « Programme de mobilité internationale : Intérêts canadiens – Emploi réciproque – Expérience internationale Canada [R205b] (code de dispense C21) : Rôle et responsabilités », en ligne: www.cic.gc.ca/francais/ressources/outils/temp/travail/avis/experience/c21.asp.

⁶² *Ibid.*

de l'EIC⁶³. Cette Direction surveille l'exécution du programme pour les Canadiens afin d'en évaluer la réciprocité⁶⁴. La Direction générale de l'immigration promeut l'EIC auprès des Canadiens et des ressortissants étrangers par le biais de différentes activités⁶⁵. À cet égard, il n'est pas rare de constater, à Paris par exemple, la présence de CIC dans des salons qui se tiennent pour la population française en quête d'expériences canadiennes⁶⁶. La Division de la prestation du programme des résidents temporaires et la Direction générale de la gestion opérationnelle et de la coordination (DGGOC) fournissent une « orientation fonctionnelle »⁶⁷ sur le traitement des permis de travail, y compris ceux liés au programme EIC⁶⁸. Le Centre de soutien des opérations (CSO) de la Région du traitement centralisé (RTC) agit, pour sa part, à titre de bureau principal pour le traitement de toutes les demandes de permis de travail soumises dans le cadre de l'EIC⁶⁹. Enfin, les agents des services frontaliers aux points d'entrée (PDE) examinent la lettre d'introduction et délivrent le permis de travail si le ressortissant étranger est admissible et respecte les exigences du programme EIC⁷⁰. Ils détiennent un pouvoir de discrétion et peuvent refuser de délivrer le permis de travail si le participant au programme de l'EIC n'est pas en mesure, par exemple, de présenter une preuve d'assurance maladie valide pendant

⁶³ *Ibid.*

⁶⁴ *Ibid.*

⁶⁵ *Ibid.*

⁶⁶ À l'étranger, c'est le Bureau canadien des visas de CIC qui promeut le programme EIC au grand public à l'étranger.

⁶⁷ La DGGOC coordonne notamment toutes les activités opérationnelles de CIC au pays et à l'étranger; elle élabore également des lignes directrices, des manuels, du matériel de formation et des publications; elle exerce aussi une surveillance nationale et fournit des conseils et des orientations fonctionnelles aux bureaux d'immigration locaux par l'entremise des conseillers de programmes régionaux; elle collabore aussi avec le secteur des politiques à la conception et l'élaboration des programmes et exécute des programmes d'assurance de la qualité pour les secteurs d'activité des résidents temporaires. Voir notamment: Citoyenneté et Immigration Canada, « Vérification de la prestation du Programme des résidents temporaires au Canada » (4 mai 2017), en ligne: <www.cic.gc.ca/francais/ressources/verification/prestation_prt.asp#appB>.

⁶⁸ Citoyenneté et Immigration Canada, *supra* note 61.

⁶⁹ *Ibid.* Hormis les demandes d'organisations de pays assujettis à l'obligation de visa, à l'exception du Mexique, du Costa Rica et les demandes de ressortissants de l'Ukraine.

⁷⁰ *Ibid.*

toute la durée du séjour⁷¹. C'est donc par l'intervention de ces acteurs que le programme de l'EIC est mis en œuvre.

Comme mentionné, il existe donc deux moyens par le biais desquels les Canadiens et les ressortissants étrangers peuvent profiter du programme : soit par les ententes et accords bilatéraux (a), soit par les organismes reconnus par Citoyenneté et Immigration Canada (b).

1.1.2.1 Les ententes et accords bilatéraux sur la mobilité de la jeunesse (AMJ)

Les Canadiens et les étrangers âgés entre 18 et 35 ans peuvent bénéficier du programme EIC grâce aux ententes et accords bilatéraux sur la mobilité de la jeunesse qui ont été ratifiés par le gouvernement du Canada et différents gouvernements étrangers⁷². À ce jour, le Canada a conclu 33 ententes et accords bilatéraux sur la mobilité de la jeunesse avec l'Australie, l'Autriche, la Belgique, le Chili, le Costa Rica, la Croatie, la République tchèque, le Danemark, l'Estonie, la France, l'Allemagne, la Grèce, Hong-Kong, l'Irlande, l'Italie, le Japon, la Corée du Sud, la Lettonie, la Lituanie, le Mexique, les Pays-Bas, la Nouvelle-Zélande, la Norvège, la Pologne, la Slovaquie, la Slovénie, l'Espagne, la Suède, Saint-Marin, la Suisse, Taiwan, l'Ukraine et enfin le Royaume-Uni⁷³. L'auteur Jane Helleiner constate que parmi 32 de ces 33 pays, 24 d'entre eux sont des pays riches de l'OCDE et 24 sont des États européens⁷⁴. De plus, elle révèle des différences structurelles entre les différents accords bilatéraux⁷⁵. Selon elle, l'une des différences les plus importantes

⁷¹ *Ibid.*

⁷² Citoyenneté et Immigration Canada, « Programme de mobilité internationale : Intérêts canadiens – Emploi réciproque – Expérience internationale Canada – Accords et Ententes bilatéraux » (26 avril 2017), en ligne : <www.cic.gc.ca/francais/ressources/outils/temp/travail/avis/experience/bilat.asp>.

⁷³ *Ibid.*

⁷⁴ Jane Helleiner, *supra* note 53.

⁷⁵ *Ibid.*

concerne les quotas fixés par le Canada⁷⁶. En effet, chaque année, le CIC fixe des quotas différents⁷⁷ pour chacun des pays avec lesquels un accord bilatéral relatif à la mobilité de la jeunesse a été signé⁷⁸. Ainsi, en 2017, les pays qui se sont vus offrir le plus grand nombre de places pour bénéficier de l'EIC ont été la France, avec 13 650 places, suivies par l'Irlande, le Japon et la Grande-Bretagne (avec, 10 700, 6500 et 5000 places respectivement)⁷⁹. La Lettonie et l'Estonie, pour leur part, n'ont reçu que 50 et 100 places respectivement⁸⁰.

Jane Helleiner constate également qu'il y a une deuxième grande différence importante entre les pays signataires d'un accord bilatéral avec le Canada en ce qui concerne la durée de séjour autorisée⁸¹. Par exemple, les accords bilatéraux signés avec des pays riches asiatiques (notamment Hong-Kong, Taiwan, la Corée et le Japon) limitent ces migrants à rester un an au Canada alors que les ressortissants de la France, de l'Australie et de l'Irlande peuvent rester jusqu'à deux ans⁸².

Les trois catégories de l'EIC, à savoir la catégorie Vacances-travail, la catégorie Jeunes professionnels et la catégorie Stage coop international ne sont toutefois pas toutes effectives dans chacun des pays avec lesquels le Canada a conclu un accord

⁷⁶ *Ibid.*

⁷⁷ Le quota correspond au nombre de permis de travail que CIC délivre par l'intermédiaire du programme de l'EIC. Il y a un quota pour chaque pays avec lequel le Canada a conclu des accords bilatéraux. Voir : Citoyenneté et Immigration Canada, « Signification des cotes et des chiffres – Expérience internationale Canada » (4 mai 2017), en ligne : www.cic.gc.ca/francais/travailler/eic/probabilite.asp.

⁷⁸ Hormis l'Australie qui bénéficie d'un quota illimité pour bénéficier du programme de l'EIC.

⁷⁹ Grâce à l'outil « D'où venez-vous ? » mis en place par CIC sur son site internet, nous pouvons voir le nombre de quotas qui ont été alloués pour l'année 2017 pour chaque pays signataire d'un accord bilatéral relatif à la mobilité de la jeunesse avec le Canada et pour chaque catégorie de l'EIC. Voir notamment : Citoyenneté et Immigration Canada, « Rondes d'invitations – Expérience internationale Canada : D'où venez-vous ? » (3 mai 2017), en ligne : www.cic.gc.ca/francais/travailler/eic/selection.asp.

⁸⁰ *Ibid.*

⁸¹ Jane Helleiner, *supra* note 53.

⁸² *Ibid.*

bilatéral. En effet, il est possible que certains pays concluent avec le Canada un accord seulement pour une ou deux des trois catégories de l'EIC. Par exemple, parmi les 33 pays cités précédemment, il y a 31 pays⁸³ qui ont conclu des ententes ou accords pour la catégorie Vacances-travail, dont 9 pays⁸⁴ qui ont conclu un accord seulement et strictement pour cette catégorie.

1.1.2.2 Les ententes avec des organismes reconnus par Citoyenneté et Immigration Canada

Le programme EIC attribue également une partie de son quota global de permis de travail à des organisations privées qui ont des partenaires dans des pays qui n'ont pas signé d'accord bilatéral avec le Canada⁸⁵. Ces organisations permettent aux jeunes de ces pays de bénéficier des catégories de l'EIC⁸⁶. Ces organisations reconnues par l'EIC se divisent en deux catégories⁸⁷. Tout d'abord, il y a « celles dont les activités sont axées sur les permis de travail liés à un employeur donné »⁸⁸. Ces organisations vont en l'occurrence se préoccuper des participants aux catégories Jeunes professionnel et Stage coop international. Puis, il y a « celles dont les activités sont axées sur les permis de travail ouverts au titre de la catégorie Vacances-travail »⁸⁹.

⁸³ Citoyenneté et Immigration Canada, *supra* note 72 à l'exception de l'Autriche et la Suisse.

⁸⁴ *Ibid.* La Belgique, le Danemark, Hong-Kong, l'Italie, Saint-Marin, le Japon, la Corée du Sud, la Nouvelle-Zélande et le Royaume-Uni.

⁸⁵ Citoyenneté et Immigration Canada, *supra* note 60.

⁸⁶ Ces organisations fournissent des services de voyage et d'emploi puisqu'elles proposent leur aide dans l'organisation du transport, dans la recherche d'emploi ou encore dans l'obtention d'un logement dans le pays d'accueil.

⁸⁷ Citoyenneté et Immigration Canada, *supra* note 60.

⁸⁸ *Ibid.* Il y a l'Association internationale pour l'échange d'étudiants en vue de l'acquisition d'une expérience technique (IAESTE); l'Association internationale des étudiants en sciences économiques et commerciales (AIESEC); Academic Internship Council (AIC); Programme international d'échange de bénévoles du Comité central mennonite du Canada (MCC/IVEP); Canadian Host Family Association (CHFA) en partenariat avec Communicating for Agriculture Education Programs (CAEP), Programme d'échanges internationaux en agriculture (IRE); l'Université de l'Alberta et l'Université du Nouveau-Brunswick.

⁸⁹ Citoyenneté et Immigration Canada, *supra* note 60.

Compte tenu de l'objet de notre recherche, nous nous pencherons exclusivement sur cette deuxième catégorie d'organisations.

Bien que le recours à une organisation reconnue pour obtenir des services de soutien et d'aide dans la gestion du voyage soit optionnel pour les jeunes étrangers provenant d'un pays ayant conclu un accord bilatéral avec le Canada⁹⁰, le recours à l'une des organisations reconnues par l'EIC est obligatoire pour les ressortissants étrangers venant d'un pays qui n'a pas conclu d'entente bilatérale avec le Canada et qui souhaitent participer à la catégorie Vacances-travail de l'EIC⁹¹. En effet, la participation de ces jeunes ressortissants étrangers avec une organisation reconnue dans la catégorie Vacances-travail sera comprise dans le quota propre du pays en question que l'organisation reconnue a obtenu⁹². Ainsi, les jeunes ressortissants étrangers seront assujettis aux conditions de participation que l'organisation reconnue aura établies⁹³. Toutefois, les demandes soumises par l'intermédiaire de ces organisations reconnues seront traitées selon les mêmes procédures que dans le cadre d'accords bilatéraux⁹⁴. Il est cependant important de souligner que les jeunes ressortissants ayant recours à une organisation reconnue pour participer à la catégorie Vacances-travail devront en plus fournir la lettre de confirmation délivrée par l'organisation en question à CIC⁹⁵.

⁹⁰ En effet, il est possible que les jeunes ressortissants provenant d'un pays visé par l'EIC par le biais d'un accord relatif à la mobilité des jeunes conclu entre le Canada et leur pays aient recours à ces organisations reconnues simplement pour bénéficier de leurs services d'aide et de soutien dans la planification du travail à l'étranger et dans le déplacement à l'étranger (par exemple ils proposent leur aide dans l'organisation du transport ou encore dans la recherche d'emploi).

⁹¹ Citoyenneté et Immigration Canada, *supra* note 60.

⁹² Le Canada conclut des accords pilotes (non officiels) avec les organisations reconnues dans certains pays choisis par chacune d'entre elles. De cette manière, les organisations reconnues reçoivent chacune une partie du quota global pour les ressortissants étrangers des pays qu'elles ont choisi de sélectionner.

⁹³ Citoyenneté et Immigration Canada, *supra* note 60.

⁹⁴ *Ibid.*

⁹⁵ *Ibid.*

L'EIC reconnaît quatre principales organisations qui vont recevoir chaque année un quota de permis de travail « ouverts » de la catégorie Vacances-travail : il s'agit de SWAP Vacances-travail (i) et GO International (ii) et, depuis 2016, Stepwest (iii) et INTERNeX International Exchange⁹⁶. Nous présenterons donc successivement ces quatre organisations.

i. SWAP Vacances-Travail

SWAP Vacances-travail est un organisme canadien à non but lucratif qui a mis en place, en 1975, le programme Student Work Abroad Program⁹⁷. Le principal bureau de SWAP Vacances-Travail se situe à Toronto, mais l'organisme offre également des services à travers le Canada via les agences de Merit Travel⁹⁸. La mission principale de cet organisme est d'encourager et d'aider les jeunes Canadiens à vivre, travailler, voyager et accumuler de l'expérience dans le monde afin que « leur aspiration à l'aventure devienne une réalité »⁹⁹.

Cet organisme n'arrête pas seulement son intervention aux Canadiens, mais permet également de créer des occasions de voyage et de travail aux ressortissants étrangers de certains pays par l'intermédiaire de leur programme Vacances-travail à destination du Canada. En effet, SWAP Vacances-travail est un organisme reconnu par le

⁹⁶ *Ibid*; INTERNeX International Exchange et Stepwest s'occupent également des activités axées sur les permis de travail liés à employeur donné donc des participants à la catégorie Jeunes professionnels et Stage coop international. Ces organisations reçoivent donc également un quota valable à l'échelle mondiale à la fois pour les participants à EIC provenant de pays ayant conclu un accord bilatéral ou non. Cependant, dans le cas où les participants proviennent de pays visés par l'EIC par le biais d'un accord bilatéral, leur participation à la catégorie Jeunes professionnels et Stage coop international sera exclue du quota bilatéral de leur pays et du nombre maximal de participants permis selon l'accord entre le Canada et le pays de citoyenneté.

⁹⁷ Pour connaître l'origine de cette organisation, voir *infra* aux pp 10-11.

⁹⁸ SWAP Working Holiday, *supra* note 16; Merit travel, « Swap Working Holidays », en ligne: <www.merittravel.com/work-abroad/>.

⁹⁹ *Ibid*.

programme EIC¹⁰⁰. De ce fait, il reçoit un quota annuel de permis de travail « ouverts » pour les ressortissants de l'Argentine, de l'Autriche¹⁰¹, du Brésil, des États-Unis, de la Finlande, de la Malaisie, de Singapour et enfin de la Thaïlande¹⁰². Pour permettre à tous les jeunes ressortissants de ces pays de participer à la catégorie Vacances-travail de l'EIC, SWAP travaille avec des partenaires locaux dans chacun de ces pays¹⁰³.

ii. Go International

Go International est une organisation canadienne offrant des possibilités de séjours vacances-travail à la fois aux Canadiens mais aussi aux ressortissants étrangers¹⁰⁴. Cette organisation a été créée en 1994 et travaille avec de nombreuses organisations partenaires dans le monde entier¹⁰⁵. Go International a des bureaux à Vancouver¹⁰⁶ qui fournissent, moyennant rémunération, de l'aide et du soutien aux PVTistes dans les démarches administratives et quotidiennes qu'ils doivent effectuer dans le pays d'accueil¹⁰⁷. Étant un organisme reconnu par le programme EIC, Go International obtient un quota annuel de permis de travail « ouverts » à l'égard de la catégorie Vacances-travail de l'EIC pour les ressortissants de plusieurs pays qui n'ont pas

¹⁰⁰ Citoyenneté et Immigration Canada, *supra* note 60.

¹⁰¹ À noter que l'Autriche est un pays qui possède avec le Canada un accord bilatéral relatif à la mobilité des jeunes mais ne comprenant pas la catégorie Vacances-travail.

¹⁰² Citoyenneté et Immigration Canada, *supra* note 60.

¹⁰³ *Ibid.* En Argentine, c'est l'organisme WEUSA Argentina, En Autriche : Austrian Youth Hostel Association située à Vienne, au Brésil : World Study. Aux États-Unis, SWAP a différents partenaires : BUNAC USA, FROSCHE Student Travel, International Exchange North America (IENA) et Interexchange. En Finlande : Allianssi Youth Exchange; En Malaisie : Speedwing; À Singapour : Speedwing Training et enfin en Thaïlande, ils doivent recourir à l'organisme CIEE Taiwan. Voir notamment: SWAP Working Holidays, « SWAP's local Partners », en ligne: <www.swap.ca/in_eng/partners.aspx>.

¹⁰⁴ Citoyenneté et Immigration Canada, *supra* note 60.

¹⁰⁵ Go international Work and Travel Providers, « About us », en ligne: <www.gointernational.ca/about-us.aspx>.

¹⁰⁶ Go international Work and Travel Providers, « Contact us », en ligne: <www.gointernational.ca/contact-us.aspx>.

¹⁰⁷ Go international Work and Travel Providers, « Programs in Canada, Canadian Working Holiday Program », en ligne: <www.gointernational.ca/programs-in-canada/paid-work/canadian-working-holiday.aspx>.

conclu d'accord avec le Canada relatif à la mobilité des jeunes. Ainsi, les ressortissants de l'Argentine, du Brésil, de la Finlande, de la Malaisie et de la Thaïlande pourront participer à la catégorie Vacances-travail de l'EIC s'ils remplissent les conditions de participation exigées par Go International et si le quota de permis de travail de leur pays n'a pas encore été écoulé¹⁰⁸.

iii. Stepwest

Depuis 2010, Stepwest est un fournisseur de voyage et d'expérience professionnelle qui s'est spécialisé dans les programmes vacances-travail, mais également dans les programmes de stages pour les étudiants internationaux et pour les jeunes professionnels¹⁰⁹. Basé à Vancouver¹¹⁰, Stepwest a pour mandat de permettre à davantage de Canadiens de se lancer dans des expériences de travail à l'étranger afin de créer éventuellement un rapport de réciprocité avec les jeunes ressortissants étrangers pour qu'ils viennent au Canada¹¹¹. Cet organisme prétend vouloir offrir à la fois aux jeunes Canadiens et aux étrangers les mêmes occasions de voyager dans un nouveau pays et d'acquérir une expérience professionnelle¹¹². Ainsi, il s'est spécialisé dans l'offre et la prestation de programmes de voyage et de travail tout compris et des services de soutien qui sont payants¹¹³. À cette fin, Stepwest travaille avec plusieurs coordonnateurs et partenaires qui sont sur place dans chacun des sites afin d'accompagner les jeunes Canadiens ou étrangers tout au long de leur expérience de travail¹¹⁴.

¹⁰⁸ Citoyenneté et Immigration Canada, *supra* note 60.

¹⁰⁹ Stepwest, « About company », en ligne: <www.stepwest.com/about/>.

¹¹⁰ Stepwest, « Contact », en ligne: <www.stepwest.com/contact/>.

¹¹¹ Stepwest, *supra* note 109.

¹¹² *Ibid.*

¹¹³ Stepwest, « Working Holiday Programs », en ligne: <www.stepwest.com/programs/?program-type=working-holiday>.

¹¹⁴ Stepwest, « Agents », en ligne: <www.stepwest.com/about/stepwest-partner/>.

Au début de l'année 2016, Stepwest a été désigné comme un organisme reconnu par le programme EIC, ce qui leur permet de recevoir un quota de permis de travail dans la catégorie Vacances-travail pour les ressortissants de l'Argentine, du Brésil, de la Malaisie et de la Thaïlande¹¹⁵.

iv. INTERNeX International Exchange

INTERNeX International Exchange est un organisme canadien basé également à Vancouver qui propose à la fois des programmes de stages destinés aux étudiants Canadiens, Néo-zélandais ou étrangers et des programmes vacances-travail¹¹⁶. Il a été créé en 1999 et il dispose de plusieurs bureaux au Canada notamment à Toronto et Vancouver, mais aussi en Nouvelle-Zélande à Auckland¹¹⁷. Tout comme les précédents organismes, il offre des services de soutien et d'aide dans les différents programmes qu'il propose sous forme de « packages » payants¹¹⁸. Par exemple, cet organisme propose aux PVTistes des séances d'informations et de conseils pour pouvoir s'intégrer plus facilement dans la ville du pays d'accueil¹¹⁹.

En tant qu'organisation reconnue de l'EIC, INTERNeX International Exchange obtient un quota annuel pour la catégorie Vacances-travail de l'EIC pour les ressortissants du Brésil, des États-Unis et de la Finlande¹²⁰.

¹¹⁵ Stepwest, « Stepwest Is Now a Recognized Organization (RO) ! » (March 1, 2016), Stepwest Blog, en ligne : <www.stepwest.com/2016/03/01/stepwest-is-now-a-recognized-organization/>; Citoyenneté et Immigration Canada, *supra* note 60.

¹¹⁶ INTERNeX International Exchange, « About us », en ligne : <www.internexworld.com/about-us>.

¹¹⁷ Innovation, Sciences and Développement économique Canada, « Company Profile - Canadian Company Capabilities » (11 décembre 2015), en ligne : <www.ic.gc.ca/app/ccc/srch/nvgt.do?jsessionid=0001fLQ1GBb5aciaMCe4Go5hnxW:-1GI1PV2?lang=eng&prtl=1&sbPrtl=&estblmntNo=234567070028&profile=cmpltPrfl&profileId=1961&app=sold&searchNav=F>.

¹¹⁸ INTERNeX International Exchange, « Programs », en ligne : <internexworld.com>.

¹¹⁹ INTERNeX International Exchange, « Destination Canada Work and Travel », en ligne : <internexworld.com/destinations/Canada>.

¹²⁰ Citoyenneté et Immigration Canada, *supra* note 60.

Ainsi, la mise en œuvre de l'EIC découle d'accords bilatéraux entre le Canada et d'autres pays, mais également de l'intervention d'organismes reconnus par CIC, lesquels assurent la participation de jeunes ressortissants provenant de certains pays n'ayant pas conclu d'accords bilatéraux relatifs à la mobilité de la jeunesse avec le Canada.

Comme mentionné, notre recherche portera sur les jeunes Français mobilisant le PVT de l'EIC. En effet, le Canada a conclu un accord bilatéral avec la France relatif à la mobilité des jeunes¹²¹. Il est donc nécessaire de se pencher sur cet accord afin de connaître les conditions d'éligibilité et la procédure d'obtention du PVT pour les ressortissants français.

1.2 La mobilité des jeunes Français en quête d'expériences personnelles et professionnelles : survol de l'accord France-Canada relatif à la mobilité des jeunes

Dans cette section, il faudra dans un premier temps se consacrer à la présentation de l'accord bilatéral relatif à la mobilité des jeunes qui a été signé entre le Canada et la France et qui a permis de créer le PVT entre les deux pays (1.2.1). Puis, dans un deuxième temps, compte tenu de notre objet, il faudra s'attarder, de façon plus spécifique, sur les conditions d'éligibilité et la procédure à suivre pour bénéficier du PVT (1.2.2).

¹²¹ *Accord entre le gouvernement de la République Française et le gouvernement du Canada relatif à la mobilité des jeunes*, 14 mars 2013, RT Can 2015 n° 2 (entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2015). Cet accord bilatéral vise toutes les catégories du programme EIC à savoir la catégorie Stage coop international, Jeunes professionnels et Vacances-travail.

1.2.1 Présentation de l'accord bilatéral France – Canada relatif à la mobilité des jeunes

Le Canada et la France ont toujours entretenu d'étroites relations d'ordre historique et culturel¹²². C'est dans cette optique que le programme Vacances-travail débute le 6 février 2001, alors que le Canada et la France ont conclu un accord international relatif à des échanges de jeunes. Cet accord franco-canadien est entré en vigueur le 1^{er} juin 2001¹²³. Puis, à l'accord bilatéral du 6 février 2001 est substitué celui du 3 octobre 2003, entré en vigueur en 2004, qui est une première étape de simplification des procédures administratives¹²⁴. Depuis l'accord modifié en 2003 jusqu'en 2013, il est estimé qu'environ 25 000 Canadiens et 100 000 Français ont bénéficié de cet accord qui regroupe plusieurs catégories (Jeunes professionnels, échanges universitaires, stages pratiques, jobs d'été, Vacances-travail)¹²⁵. Ce succès a eu pour conséquence une renégociation de l'accord. Ainsi, plusieurs rencontres entre le ministère de l'Immigration et Citoyenneté Canada et le ministère des Affaires étrangères et de l'Intérieur français ont permis d'aboutir à l'accord du 14 mars 2013 relatif à la mobilité des jeunes et entré en vigueur le 1^{er} janvier 2015¹²⁶ qui uniformise et simplifie les procédures d'admission en diminuant le nombre de pièces à fournir et permettant d'augmenter la durée du séjour¹²⁷. L'accord franco-canadien du 14 mars

¹²² Patrice Martin-Lalande, *supra* note 4 à la p 7.

¹²³ Gouvernement du Canada, « Accord entre le gouvernement du Canada et le gouvernement de la République Française relatif aux échanges des jeunes » (10 septembre 2016), en ligne: <www.canada-2004.org/colloque/entente.php?langue=fr>.

¹²⁴ France, Ministère des Affaires Étrangères, *supra* note 30 à la p 1 ; France, Ministère de l'Intérieur, *Information du 7 mai 2015 relative aux conditions d'application de l'accord franco-canadien du 14 mars 2013 pour la mobilité des jeunes ressortissants canadiens*, (7 mai 2015) à la p 1.

¹²⁵ Patrice Martin-Lalande, *supra* note 4 à la p 10. L'accord bilatéral du 3 octobre 2003 prévoyait à l'époque cinq catégories pour les ressortissants canadiens et français mais l'accord du 14 mars 2013 a réduit le nombre de catégories à quatre tout en sachant que les ressortissants français peuvent bénéficier strictement de trois de ces quatre catégories (Jeunes professionnels, Stage coop international, Vacances-travail), car la quatrième est seulement réservée aux ressortissants canadiens (échanges universitaires).

¹²⁶ Ministère des Affaires étrangères, *supra* note 30 à la p 6; *Accord entre le gouvernement de la République Française et le gouvernement du Canada relatif à la mobilité des jeunes*, *supra* note 121.

¹²⁷ *Ibid.*

2013 relatif à la mobilité des jeunes est applicable « aux jeunes ressortissants de l'un ou l'autre État qui souhaitent séjourner au Canada ou en France, afin d'y accroître leurs connaissances des langues, de la culture et de la société de l'autre pays par une expérience de voyage, d'études, de stage ou de travail »¹²⁸. De ce fait, les Français et les Canadiens bénéficient de l'accord par l'intermédiaire de différentes catégories :

- Les jeunes professionnels, Français et Canadiens, souhaitant se rendre dans le pays dont ils ne sont pas ressortissants dans le cadre d'un perfectionnement professionnel au moyen d'une expérience de travail salarié sous couvert d'un contrat de travail à durée déterminée et à cette occasion d'approfondir leurs connaissances linguistiques et culturelles de ce pays.¹²⁹
- Les étudiants Canadiens souhaitant accomplir une partie de leur cursus universitaire dans un établissement français dans le cadre d'un accord interuniversitaire.
- Les étudiants ou jeunes en formation, Français et Canadiens inscrits dans un établissement d'enseignement secondaire ou supérieur ou dans un centre de formation, souhaitant accomplir, dans le pays dont ils ne sont pas

¹²⁸ Ministère de l'Intérieur, *supra* note 124.

¹²⁹ Sont également considérés comme jeunes professionnels, les Français inscrits dans le cadre du programme de volontariat international en entreprises et attendus dans une filiale d'une entreprise française, ainsi que les ressortissants canadiens bénéficiant d'une lettre d'offre dans le cadre du programme canadien (le gouvernement fédéral a mis en place un Programme fédéral d'expérience de travail étudiant (PFETE)) qui viennent à Juno Beach (les Canadiens doivent obtenir un contrat de travail par le biais du programme de guides du Centre de Juno Beach, qui est le seul musée canadien de la Seconde Guerre mondiale en France considéré comme un espace de mémoire et de découverte du rôle joué par les Canadiens pendant cette période de l'histoire. Voir notamment : Centre Juno Beach, « Programme de guides : procédure d'application », en ligne: <www.junobeach.org/fr/programme-de-guides-procedure-d-application/>)) ou à Vimy (le ministère canadien des anciens combattants peut également embaucher des étudiants canadiens à titre de guides (Programme de guides étudiants en France), durant toute l'année au Mémorial national du Canada à Vimy (France). Voir à cet effet : Anciens Combattants Canada, « Programme de guides étudiants en France », en ligne: <www.veterans.gc.ca/fra/remembrance/information-for/students/student-guide-program-in-france>.) pour un devoir de mémoire.

ressortissants, un stage pratique en lien avec leur cursus d'études ou de formation, conformément à la législation en vigueur dans ce pays.

- Les jeunes Français et Canadiens désireux d'effectuer un séjour de découverte touristique et culturelle dans le pays dont ils ne sont pas ressortissants et souhaitant y travailler occasionnellement pour compléter leurs ressources financières.¹³⁰

Il est important de préciser que l'accord a prévu un contingent annuel, lequel fut fixé à 14 000, toutes catégories confondues¹³¹. À cet égard, il est nécessaire de noter qu'il y a des quotas fixés pour chacune des catégories énumérées précédemment. Ce contingent ne pose aucun problème pour les ressortissants canadiens qui n'atteignent jamais le quota annuel, mais il pose un énorme problème pour les ressortissants français qui, depuis 2013, sont en moyenne plus de 50 000 à soumettre une demande dans le cadre du programme de l'EIC pour seulement 14 000 places¹³². Il y a donc, du côté des ressortissants français, une inadéquation entre le contingent annuel et la demande. Le Canada ne désire pas augmenter ce contingent, car il veut avoir « la maîtrise du volume d'accueil des jeunes Français notamment pour qu'ils soient reçus dans des conditions correctes »¹³³. Toutefois, selon le rapport de l'Assemblée nationale française, l'allongement de la durée du séjour mis en place par l'accord de 2013 a « mécaniquement » eu pour effet d'augmenter le nombre global de jeunes Français pouvant se rendre au Canada¹³⁴.

¹³⁰ *Accord entre le gouvernement de la République Française et le gouvernement du Canada relatif à la mobilité des jeunes*, *supra* note 121.

¹³¹ Patrice Martin-Lalande, *supra* note 4 à la p 10. Il est possible que ce contingent varie d'une année sur l'autre à la discrétion de CIC. Pour exemple, en 2014, le contingent a atteint 16 300 places de disponibles pour les ressortissants français. Voir Jane Helleiner, *supra* note 53. En 2016, le contingent a été fixé à 15 000 places pour les jeunes ressortissants français, car CIC a pris la décision d'augmenter les places disponibles dans la catégorie Vacances-travail. Voir PVTistes.net, « PVT Canada 2016 : où en sommes-nous ? », en ligne: <<https://pvtistes.net/pvt-canada-2016/>>.

¹³² Patrice Martin-Lalande, *supra* note 4 à la p 17.

¹³³ *Ibid* à la p 23.

¹³⁴ *Ibid* à la p 12.

Dans le cadre du présent travail de recherche, une seule catégorie nous préoccupe, soit les jeunes Français désireux d'effectuer un séjour de découverte touristique et culturelle au Canada, tout en ayant la possibilité d'y travailler. Cette catégorie représente la catégorie PVT. Ainsi, il semble indispensable de recenser les conditions d'éligibilité et la procédure respective à suivre pour les ressortissants canadiens et français afin que ceux-ci décrochent un « permis vacances-travail ».

1.2.2 La procédure d'obtention d'un permis PVT

L'obtention d'un permis PVT est assujettie à plusieurs conditions d'éligibilité¹³⁵. Tout d'abord, les candidats canadiens ou français doivent être âgés d'au moins 18 ans et d'au plus 35 ans à la date de dépôt de leur demande de permis¹³⁶. Ensuite, les candidats doivent être titulaires soit d'un passeport français ou canadien dont la date d'expiration dépasse de six mois la date de fin de séjour prévue dans le pays dont ils ne sont pas ressortissants¹³⁷. De plus, ils doivent justifier de ressources financières suffisantes pour subvenir à leurs dépenses et besoins en début de séjour et leur permettre, à tout moment durant leur séjour, de quitter le pays dont ils ne sont pas ressortissants¹³⁸. En outre, les ressortissants français doivent avoir un billet d'avion

¹³⁵ *Accord entre le gouvernement de la République Française et le gouvernement du Canada relatif à la mobilité des jeunes, supra note 121, art 4.*

¹³⁶ *Ibid*, art 4 a).

¹³⁷ *Ibid*, art 4 b).

¹³⁸ *Ibid*, art 4 c). À savoir qu'à l'heure actuelle, le Canada exige aux ressortissants français d'avoir au minimum 2500 dollars canadiens ou son équivalent en euros. Voir Citoyenneté et Immigration Canada, « Programme de mobilité internationale : Intérêts canadiens- Emploi réciproque – Expérience internationale Canada [R205b)] (code de dispense C21) : Critères de recevabilité – Ressources financières suffisantes, y compris pour le transport en vue de quitter le Canada », en ligne: <www.cic.gc.ca/francais/ressources/outils/temp/travail/avis/experience/c21.asp>. De plus, il est également recommandé d'avoir une preuve de fonds (datant de moins de sept jours) à l'arrivée au Canada et depuis 2016, une preuve de fonds est également demandée lors du dépôt de la demande du permis EIC, voir notamment PVTistes.net, « PVT Canada », en ligne: <<https://pvtistes.net/le-pvt/canada/>>.

aller-retour à l'arrivée au Canada¹³⁹. Ces derniers doivent également justifier d'une assurance couvrant, au minimum, les soins de santé (y compris l'hospitalisation) et le rapatriement pour toute la durée du séjour¹⁴⁰. Par ailleurs, les candidats doivent s'engager à acquitter les frais et taxes prévus par la législation de chaque pays¹⁴¹. Finalement, les candidats ne doivent pas avoir déjà bénéficié du PVT hormis les PVTistes ayant déjà effectué un PVT au Canada avant 2015 qui sont éligibles à un second PVT¹⁴².

Si toutes ces conditions d'éligibilité sont remplies, les ressortissants français peuvent espérer obtenir un permis Vacances-travail, mais le fort flux annuel de demandes ne permet pas de contenter tous les Français souhaitant obtenir ce dernier. En effet, le quota pour l'année 2017 a été fixé à 6550 places, mais au vu du grand nombre de candidats inscrits dans la catégorie Vacances-travail, les autorités canadiennes ont décidé d'ajouter encore 1150 places supplémentaires, portant ainsi le nombre de places disponibles pour le PVT canadien 2017 de 6550 à 7700 places¹⁴³. À titre d'exemple et malgré l'effort des autorités canadiennes, il semble qu'en mai 2017 plusieurs Français devront retenter leur chance l'année prochaine puisque CIC indique qu'il reste seulement 67 places de disponibles pour 12 387 candidats inscrits¹⁴⁴.

¹³⁹ PVTistes.net, *ibid*. À noter qu'il est possible d'avoir un billet simple, mais dans ce cas, il faudra avoir une somme plus élevée sur le compte en banque.

¹⁴⁰ *Accord entre le gouvernement de la République Française et le gouvernement du Canada relatif à la mobilité des jeunes*, *supra* note 121, art 4 f).

¹⁴¹ *Ibid*, art 4 d).

¹⁴² Citoyenneté et Immigration Canada, « Programme de mobilité internationale : Intérêts canadiens – Emploi réciproque – Expérience internationale Canada – Accords et Ententes bilatéraux : Exigences du Programme propres à chaque pays ou territoire – France » (26 avril 2017), en ligne: <www.cic.gc.ca/francais/ressources/outils/temp/travail/avis/experience/bilat.asp>.

¹⁴³ Citoyenneté et Immigration Canada, « Rondes d'invitations – Expérience internationale Canada : France – Vacances-travail » (10 mai 2017), en ligne: <www.cic.gc.ca/francais/travailler/eic/selection.asp?country=fr&cat=wh>; PVTistes.net, « PVT Canada 2017 : où en sommes-nous ? » (4 mai 2017), en ligne: <<https://pvtistes.net/pvt-canada-2017/>>.

¹⁴⁴ Citoyenneté et Immigration Canada, *ibid*.

À ce stade, il semble nécessaire d'expliquer la procédure d'obtention du PVT canadien pour les ressortissants français afin de comprendre pourquoi plusieurs centaines de Français chaque année ne décrochent pas ce précieux PVT¹⁴⁵. Les candidats remplissant les conditions d'éligibilité doivent soumettre leur candidature dans le bassin de candidats de la catégorie « Vacances-travail » de l'EIC¹⁴⁶. Pour ce faire, les ressortissants français devront alors créer un compte « MonCIC » et remplir leur profil de candidature¹⁴⁷. Lorsque leur candidature est soumise, ces derniers doivent attendre d'obtenir une Invitation à Présenter une Demande (IDP) pour arriver à la seconde étape de la demande qui est la demande de permis de travail¹⁴⁸. Ces invitations seront envoyées par CIC à l'occasion de « rondes d'invitation » où les candidats français tirés au sort seront invités à présenter leur demande de permis de travail¹⁴⁹. Ces « rondes d'invitation » ont lieu sur une base régulière à la discrétion de CIC jusqu'à l'épuisement du quota¹⁵⁰. Par exemple, pour la délivrance du PVT Canada 2016, il y a eu 13 rondes¹⁵¹. S'agissant de la délivrance du PVT Canada 2017, au 26 avril 2017, il y a eu 17 rondes d'invitation qui ont été effectuées depuis le 28 novembre 2016¹⁵². Les candidats français invités ont 10 jours pour accepter ou

¹⁴⁵ Nous mettons en exergue seulement la procédure d'obtention du PVT Canada pour les ressortissants français puisque ce sont les PVTistes français qui nous intéressent dans notre étude. Nous pensons donc qu'il n'est pas opportun de mettre en lumière la procédure d'obtention du PVT France des ressortissants canadiens.

¹⁴⁶ Citoyenneté et Immigration Canada, « Devenir candidat – Expérience internationale Canada », en ligne: <www.cic.gc.ca/francais/travailler/eic/devenir-candidat.asp>. Les Français peuvent toutefois s'ils désirent augmenter leurs chances postuler également dans les bassins des deux autres catégories de l'EIC.

¹⁴⁷ *Ibid.*

¹⁴⁸ Citoyenneté et Immigration Canada, « Fonctionnement des bassins – Expérience internationale Canada » (19 janvier 2017), en ligne: <www.cic.gc.ca/francais/travailler/eic/bassins.asp>.

¹⁴⁹ *Ibid.*

¹⁵⁰ PVTistes.net, *supra* note 131.

¹⁵¹ *Ibid.*

¹⁵² PVTistes.net, *supra* note 143. À noter qu'au 28 avril 2017, il y avait 12 313 participants français inscrits dans les bassins. Voir notamment Citoyenneté et Immigration Canada, *supra* note 143.

refuser l'invitation¹⁵³. Il est évident que certains candidats ne recevront jamais d'invitation avec une telle procédure basée sur un tirage au sort. Lorsque les candidats français acceptent l'invitation, ils disposent de 20 jours pour effectuer la demande de permis de travail en soumettant un certain nombre de documents, en payant des frais de dossier (226 dollars canadiens en 2017¹⁵⁴)¹⁵⁵. Enfin, dans un délai officiel d'environ huit semaines, ils recevront une lettre d'introduction (LI) au point d'entrée délivrée par le ministère de l'Immigration et Citoyenneté Canada et pourront alors partir au Canada dans un délai de 12 mois suivants l'émission de la LI pour valider le PVT canadien¹⁵⁶. Ainsi, lorsque le PVT est validé par les agents canadiens des services frontaliers au point d'entrée, les Français PVTistes bénéficient de 24 mois pour voyager ou travailler au Canada¹⁵⁷.

Entre 2004 et 2013, près de 50 205 Français PVTistes sont venus au Canada¹⁵⁸. Ainsi, dans l'optique de comprendre le profil des PVTistes français, il nous a semblé important de mettre en évidence certaines caractéristiques sociodémographiques de cette population.

¹⁵³ Citoyenneté et Immigration Canada, « Invitations à présenter une demande – Expérience internationale Canada » (2 février 2017), en ligne: <www.cic.gc.ca/francais/travailler/eic/invitations.asp>.

¹⁵⁴ Citoyenneté et Immigration Canada, « Payer vos frais relatifs à Expérience internationale Canada (Vacances-travail, Stage coop international ou Jeunes professionnels) – France » (20 mars 2017), en ligne: <www.cic.gc.ca/francais/information/frais/resultat.asp?countrySelect=FR&lob=iec>.

¹⁵⁵ Citoyenneté et Immigration Canada, *supra* note 153.

¹⁵⁶ Citoyenneté et Immigration Canada, « Après avoir présenté votre demande de permis de travail – Expérience internationale Canada » (25 novembre 2016), en ligne: <www.cic.gc.ca/francais/travailler/eic/apres.asp>.

¹⁵⁷ Citoyenneté et Immigration Canada, *supra* note 142.

¹⁵⁸ Patrice Martin-Lalande, *supra* note 4 à la p 10.

1.3 Profil sociodémographique des PVTistes français au Canada

En 2013, le site PVTistes.net réalisa un questionnaire en ligne pour interroger les Français sur l'expérience d'un PVTiste au Canada¹⁵⁹. Comme précédemment présenté, PVTistes.net semble constitué un acteur informationnel incontournable qui est d'ailleurs considéré comme un site référentiel pour les PVTistes par certaines institutions gouvernementales françaises notamment le ministère des Affaires étrangères et du Développement international¹⁶⁰.

Des femmes et des hommes âgés entre 20 et 35 ans ont répondu à ce questionnaire¹⁶¹. La majorité d'entre eux avaient un diplôme de l'enseignement supérieur lorsqu'ils sont partis en PVT au Canada¹⁶². La majorité des PVTistes français souhaitent commencer leur expérience PVT dans la province du Québec¹⁶³. Le rapport de l'Assemblée nationale française avait abondé dans le même sens en avançant que la province du Québec était le principal territoire d'accueil des jeunes Français¹⁶⁴. À leur arrivée au Canada, plus de trois quarts des répondants s'installent à Montréal¹⁶⁵.

¹⁵⁹ Il y a eu 423 personnes qui ont répondu à ce questionnaire. Voir PVTistes.net, *supra* note 2.

¹⁶⁰ PVTistes.net, « Chronologie de PVTistes.net », en ligne: <<https://pvtistes.net/chronologie-de-pvtistes-net/>>; France Diplomatie, *supra* note 1; PVTistes.net, « On parle de nous / on nous recommande », en ligne : <<https://pvtistes.net/on-parle-de-nous/>>; PVTistes.net, « Qui sommes-nous ? », en ligne: <<https://pvtistes.net/qui-sommes-nous/>>. Selon PVTiste.net, le site internet est indépendant et financé intégralement par la publicité et par les partenariats développés avec certaines entreprises privées. Parmi les entreprises privées, il y a notamment : Air Transat, ACS Assurances (une assurance qui a développé un contrat d'assurance spécialement pour les PVTistes nommé « Globe PVT »), TransferMate, la banque Desjardins, ou encore Hertz. Voir notamment PVTistes.net, « Bons plans », en ligne : <<https://pvtistes.net/bonsplans/>>.

¹⁶¹ PVTistes.net, *supra* note 2. Dans tous les cas, même si nous n'avions pas eu à l'appui ce questionnaire, l'âge des PVTistes français est entre 18 et 35 ans puisque c'est une condition d'éligibilité.

¹⁶² *Ibid.*

¹⁶³ *Ibid.*

¹⁶⁴ Durant l'accord de 2003, la province avait accueilli 72% de ce flux. Voir notamment Patrice Martin-Lalande, *supra* note 4.

¹⁶⁵ PVTistes.net, *supra* note 2.

Trois principales raisons motivent ces jeunes Français à recourir au PVT canadien : partir pour voyager et découvrir le pays en privilégiant une expérience personnelle, partir pour trouver un emploi afin d'obtenir une expérience professionnelle internationale ou enfin s'établir de façon permanente au Canada¹⁶⁶. Une fois que ces derniers arrivent sur le sol canadien, ils exercent majoritairement un emploi dans le secteur des services (hôtellerie, restauration, commerce, distribution)¹⁶⁷. Ces informations fournies par les Français répondants confirment celles diffusées par le site PVTCanada.com¹⁶⁸. Par ailleurs, la plupart estime qu'il leur avait fallu entre moins de deux semaines et jusqu'à deux mois pour décrocher un emploi¹⁶⁹. Enfin, la majorité des répondants allèguent avoir trouvé par eux-mêmes leur emploi¹⁷⁰.

Au regard des données fournies par le questionnaire, il est important de retenir que les Français semblent choisir le PVT pour partir voyager, mais aussi pour décrocher un emploi au Canada afin d'obtenir une expérience professionnelle internationale. Ainsi, ces derniers vont être, une fois sur place, embauchés par des employeurs. Juridiquement, un contrat de travail s'établira entre les PVTistes et leur employeur, tout comme n'importe quel autre salarié.

1.4 PVTistes à l'emploi : quid des conditions de travail ?

Le 4 mai 2015, l'émission « Four Corners », un programme télévisé d'actualité diffusé en Australie, a mis en lumière l'exploitation de certains groupes de

¹⁶⁶ *Ibid.*

¹⁶⁷ *Ibid.* Une minorité de PVTistes exerçait des emplois dans le secteur de l'informatique et des télécoms, du marketing, de la communication et de la pub.

¹⁶⁸ PVTCanada.com, « Quels types d'emplois pour les PVT ? », en ligne: <www.pvtcanada.com/emploi/trouver-travail-pvt>. Il est indiqué que les types d'emplois occupés par les Français PVTistes couvrent un très grand nombre de secteurs. En effet, on y retrouve l'hospitalité (comprenant le tourisme, l'hôtellerie, la restauration), la vente, les nouvelles technologies, la finance, la comptabilité, le marketing, le secteur du bâtiment, la cueillette dans les fermes, etc...

¹⁶⁹ PVTistes.net, *supra* note 2.

¹⁷⁰ *Ibid.*

travailleurs migrants, incluant les Working Holiday Makers (WHMakers), principalement dans les industries qui touchent à l'horticulture et à la transformation de la viande¹⁷¹. D'après ce reportage, ces WHMakers composent régulièrement avec de mauvaises conditions : salaires impayés, heures excessives de travail, etc.¹⁷².

Ce reportage vint révéler au public ce que plusieurs auteurs australiens avaient déjà mis en exergue depuis quelques années. En effet, certains avaient déjà avancé que la majorité des travailleurs WHMakers étaient embauchés dans des emplois qui requièrent un niveau réduit de formation¹⁷³ et de nature précaire¹⁷⁴. Les WHMakers sont souvent employés dans des industries hautement sensibles au coût de la main-d'œuvre¹⁷⁵. De plus, beaucoup d'entre eux ne parlent et ne comprennent pas suffisamment l'anglais pour comprendre les exigences de santé et sécurité au travail¹⁷⁶. La Cour fédérale australienne des magistrats a même reconnu que les WHMakers représentaient une classe d'employés potentiellement vulnérables aux mauvaises pratiques des employeurs¹⁷⁷.

Les recherches révèlent également que les PVTistes en Australie méconnaissent la portée leurs droits au travail (incluant le taux de salaire minimum) et que si des problèmes interviennent dans la relation d'emploi avec l'employeur, il est plus simple pour eux de changer d'emploi que d'insister sur le respect de leurs droits¹⁷⁸.

¹⁷¹ Adam Steen et Victoria Peel, *supra* note 41 à la p 236.

¹⁷² *Ibid.*

¹⁷³ Yan Tan et Laurence H. Lester, « Labour Market and Economic Impacts of International Working Holiday Temporary Migrants to Australia » (2012) 18 Popul. Space Place 359 à la p 359.

¹⁷⁴ Alexander Reilly, « Low-cost labour or cultural exchange? Reforming the Working Holiday visa programme » (2015) 26:3 The Economic and Labour Relations Review 474 à la p 482.

¹⁷⁵ *Ibid.*

¹⁷⁶ *Ibid.*

¹⁷⁷ *Fair Work Ombudsman v Go Yo Trading Pty Limited & Anor*, AUS [2012] FMCA 865 au para 15.

¹⁷⁸ Alexander Reilly, *supra* note 174 aux pp 483-8.

Cependant, cette vulnérabilité et cette exploitation dans la relation d'emploi ne les freineraient pas pour autant dans leur désir de s'établir en Australie¹⁷⁹. En effet, une fois leur Working Holiday Visa expiré, un nombre significatif d'entre eux tente de soumettre des demandes pour d'autres visas afin de prolonger leur séjour en Australie¹⁸⁰. Pour l'auteur Reilly, cette tendance indiquerait que beaucoup de ces jeunes WHMakers ne perçoivent pas leur participation au programme comme étant un simple échange culturel, mais plutôt comme un chemin vers le travail ou vers l'établissement permanent en Australie¹⁸¹.

Le constat dégagé par les chercheurs australiens à propos des WHMakers australiens nous a inspiré dans l'élaboration de notre question de recherche et de nos hypothèses.

1.5 Question de recherche et hypothèse

Au Canada, il existe très peu de littérature concernant la réalité des PVTistes. Comment se présente leur expérience, notamment professionnelle, au Canada ? Leurs conditions de travail sont-elles satisfaisantes ? Les travailleurs français PVTistes dont les conditions de travail ne correspondent pas aux normes minimales d'emploi prévues à la *Loi sur les normes du travail* (LNT)¹⁸², dénoncent-ils cet état de fait ? Le cas échéant, agissent-ils à l'aide d'un recours juridique ?

Ce projet de recherche propose de brosser un portrait de la trajectoire expérientielle des PVTistes français. Quels sont leurs objectifs ? Comment perçoivent-ils leur expérience professionnelle ? De plus, cette étude a également pour objectif de

¹⁷⁹ *Ibid* à la p 479.

¹⁸⁰ *Ibid* aux pp 479-80.

¹⁸¹ *Ibid* à la p 480.

¹⁸² *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c N-1.1.

documenter le rapport qu'entretiennent les PVTistes français avec les normes minimales d'emploi prévues à la LNT.

À l'instar de ce que la littérature australienne nous apprend et compte tenu des indications fournies par le sondage réalisé par le site PVTistes.net, il nous semble loisible de penser que les PVTistes ne percevront pas leur participation au PVT comme un simple échange culturel, mais comme un chemin vers le travail ou l'établissement permanent au Canada. De plus, nous sommes d'avis que les PVTistes français ne seront pas portés à dénoncer des violations à leurs droits au travail. De ce fait, nous croyons qu'ils ne mobiliseront pas effectivement les protections prévues par la LNT qui seront étudiées.

Comme, il existe très peu de littérature portant sur les PVTistes venant au Canada, une enquête de terrain est apparue inéluctable pour pouvoir répondre à notre question de recherche et pour pouvoir infirmer ou confirmer nos hypothèses de départ. Il importe donc, dans ce contexte, de présenter notre cadre analytique et méthodologique.

CHAPITRE II

CADRE THÉORIQUE ET MÉTHODOLOGIE

Afin de saisir la trajectoire expérientielle des PVTistes français et le rapport qu'ils entretiennent avec certaines protections prévues par la *Loi sur les normes du travail* (LNT)¹, nous avons choisi de recourir à une étude de terrain. Notre approche méthodologique est donc qualitative. Dans le présent chapitre, nous présenterons les détails de notre méthodologie de recherche (2.2) et détaillerons le cadre théorique permettant d'interpréter et de donner du sens aux données recueillies (2.1).

2.1 Le cadre conceptuel et théorique : l'effectivité et l'usage du droit

L'objectif principal de notre mémoire est de comprendre la trajectoire expérientielle des PVTistes français et le rapport qu'ils entretiennent avec certaines protections prévues à la LNT.

Ainsi, l'effectivité du droit nous sembla constituer un cadre d'analyse incontournable. Afin de comprendre ce cadre d'analyse, il est important avant tout de définir, de façon générale, ce que l'on entend par la notion d'effectivité du droit (2.2.1). Dans un deuxième temps, nous nous attarderons à expliquer les différents paradigmes ou acceptions qui convergent autour de la notion d'effectivité du droit (2.2.2) pour enfin préciser le paradigme que nous retiendrons pour notre étude (2.2.3).

¹ *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c N-1.1 ci-après *LNT*.

2.1.1 L'effectivité du droit : une approche droit-société

La plupart des auteurs qui se sont intéressés à l'effectivité du droit s'accordent à dire que le terme d'effectivité n'est pas propre au langage juridique². En effet, cette notion n'est pas à proprement parler juridique³. Nous devons plutôt ce terme à la sociologie du droit⁴. À cette fin, Antoine Jeammaud souligne que l'effectivité est d'abord un concept « scientifique » qui appartient à l'outillage de la sociologie du droit, mais aussi de la théorie du droit bien que, selon lui, pour la première de ces disciplines, elle constitue un thème élémentaire⁵. Jacques Commaille, quant à lui, estime d'ailleurs que « rien n'est plus au cœur des relations entre droit et société que la question d'effectivité »⁶. Pierre Lascoumes ajoute quant à lui que « les notions d'effectivité et d'ineffectivité ont à leur origine une fonction critique des perspectives dogmatiques et relèvent en ce sens, pleinement, de la sociologie juridique »⁷.

D'après Yann Leroy, si l'effectivité n'est pas une question qui intéresse traditionnellement un juriste, c'est notamment parce que la tâche de celui-ci a été surtout consacrée « à la systématisation des règles de droit ainsi qu'à l'interprétation

² Philippe Auvergnon, « Une approche comparative de la question de l'effectivité du droit du travail » dans Philippe Auvergnon, dir, *L'effectivité du droit du travail: à quelles conditions ?*, Bordeaux, Presses Universitaires de Bordeaux, 2008, 9 à la p 9; Yann Leroy, « La notion d'effectivité du droit » (2011) 3:79 *Revue droit et société* 715 à la p 716; François Rangeon, « Réflexions sur l'effectivité du droit » dans D. Lochack, dir, *Les usages sociaux du droit*, Paris, Presses Universitaires de France, 1989, 126 à la p 126.

³ Yann Leroy, *supra* note 2.

⁴ Philippe Auvergnon, *supra* note 2.

⁵ Antoine Jeammaud, « Le concept d'effectivité du droit » dans Philippe Auvergnon, dir, *L'effectivité du droit du travail : à quelles conditions?*, Bordeaux, Presses Universitaires de Bordeaux, 2008, 35 à la p 44.

⁶ Commaille cité par Antoine Jeammaud, « Le concept d'effectivité du droit » dans Philippe Auvergnon, dir, *L'effectivité du droit du travail: à quelles conditions?*, Bordeaux, Presses Universitaires de Bordeaux, 2008, 35 à la p 45.

⁷ Pierre Lascoumes, « Effectivité » dans *Dictionnaire encyclopédique de théorie et de sociologie du droit* par André-Jean Arnaud, dir, Paris, LGDJ, 1993, à la p 218.

et à l'application des normes générales et abstraites à des cas d'espèce »⁸. Cependant, comme le souligne Antoine Jeammaud, un texte de Jean Carbonnier, rédigé en 1958, contribua à faire de l'effectivité un objet d'indispensable inquiétude pour les juristes soucieux de convaincre qu'ils ne s'enferment pas dans « l'univers abstrait des règles »⁹ et attentifs à l'inscription de celles-ci dans les pratiques sociales¹⁰.

Tout d'abord, nous allons recenser les différentes définitions de la notion d'effectivité (2.1.1.1), mais aussi la délimiter en la confrontant à d'autres notions qui lui sont plus ou moins connexes telles que l'efficacité et l'efficience (2.1.1.2).

2.1.1.1 La définition du concept d'effectivité

L'effectivité est définie de manière générale comme « le caractère d'une règle de droit qui produit l'effet voulu, qui est appliquée réellement »¹¹. Jean Carbonnier décrit l'effectivité comme « l'application effective » de la règle de droit¹². Selon Pierre Lascoumes, l'effectivité devrait donc être entendue comme le « degré de réalisation, dans les pratiques sociales, des règles énoncées par le droit »¹³.

Cependant, toutes ces définitions ne permettent pas véritablement de saisir le caractère « opérationnalisable » de cette notion¹⁴. De ce fait, d'autres auteurs ont tenté de définir de manière plus « empirique » cette dernière¹⁵. Selon Luzius Mader,

⁸ Yann Leroy, *supra* note 2 ; Valérie Demers, *Le contrôle des fumeurs. Une étude d'effectivité du droit*, Montréal, Les éditions Thémis, 1996 à la p 7.

⁹ Antoine Jeammaud, *supra* note 5 à la p 40 ; Jean Carbonnier, « Effectivité et ineffectivité de la règle de droit » (1958) 57 *L'année sociologique* 3.

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ Gérard Cornu, dir, *Vocabulaire juridique*, 7^e éd, Paris, Presses Universitaires de France, 2005, subo verbo « effectivité ».

¹² Jean Carbonnier, *supra* note 9.

¹³ Pierre Lascoumes, *supra* note 7 à la p 217.

¹⁴ Valérie Demers, *supra* note 8 à la p 16.

¹⁵ *Ibid.*

l'effectivité se penche sur la correspondance entre les règles de droit et les comportements¹⁶: « analyser l'effectivité d'une législation signifie donc [...] comparer les conduites réelles des destinataires au modèle normatif de comportement; cette comparaison permet d'établir le taux d'observation ou d'inobservation d'une norme légale »¹⁷.

Ainsi, selon Valérie Demers, pour la majorité des chercheurs, l'effectivité du droit désigne la mesure, en termes d'écart, entre la règle de droit et le comportement qu'elle est censée régir¹⁸. Cette notion permet en fait de mesurer la proportion d'individus qui se conforment ou non à une norme juridique¹⁹. Mais évidemment, entre ce que prescrit une norme juridique et les comportements qui en découlent il y a nécessairement un décalage, un hiatus²⁰. Ainsi, la plupart des recherches réalisées dans cette perspective se sont préoccupées à expliquer ce décalage entre « the ideal of law » et « the actual practices » et à identifier les divers facteurs qui sont susceptibles de le réduire²¹.

Il est important désormais de revenir sur les notions connexes telles que l'efficacité et l'efficience qui peuvent parfois semer le trouble dans la compréhension du concept d'effectivité.

¹⁶ Luzius Mader, *L'évaluation législative. Pour une étude empirique des effets de la législation*, Lausanne, Payot, 1985 à la p 56.

¹⁷ *Ibid* à la p 57.

¹⁸ Valérie Demers, *supra* note 8 à la p 2.

¹⁹ *Ibid*.

²⁰ *Ibid*; Luzius Mader, *supra* note 16 à la p 57.

²¹ Valérie Demers, *supra* note 8 à la p 17.

2.1.1.2 La confusion entre effectivité/efficacité et effectivité/efficience

Tout d'abord, nous devons la confusion entre les notions d'effectivité et d'efficacité à Kelsen dont l'œuvre, telle que traduite en français, fait indistinctement référence aux notions d'effectivité et d'efficacité²².

Selon Jeammaud et Serverin, la notion d'efficacité doit s'entendre comme l'aptitude de la règle juridique « à procurer le résultat en vue duquel il a été conçu »²³. Rangeon va dans le même sens en alléguant que « l'efficacité est le caractère d'un acte ou d'une décision qui produit l'effet recherché par son auteur »²⁴. Appliqué au droit, le concept d'efficacité permet d'évaluer si la règle de droit a atteint l'objectif pour lequel elle a été adoptée²⁵. Malgré que l'effectivité et l'efficacité soient des concepts clairement distincts, c'est leurs relations étroites qui peuvent parfois semer le trouble dans la compréhension du concept d'effectivité. Pour illustrer ce propos, il faut prendre appui sur ce que plusieurs auteurs avancent : l'effectivité est une condition nécessaire, mais non suffisante de l'efficacité²⁶. En effet, on ne pourrait analyser l'efficacité d'une norme sans que celle-ci soit préalablement effective²⁷. En d'autres termes une norme ineffective, donc qui n'est pas respectée, ne pourra être efficace²⁸. Mais inversement, l'effectivité recouvre un domaine bien plus large que l'efficacité puisqu'une norme peut être effective sans pour autant être efficace²⁹.

²² *Ibid* à la p 19; Antoine Jeammaud, *supra* note 5 à la p 49.

²³ Antoine Jeammaud et Evelyne Serverin, « Évaluer le droit » (1992) 34 Recueil Dalloz-Sirey 263.

²⁴ François Rangeon, *supra* note 2 à la p 130.

²⁵ Valérie Demers, *supra* note 8 à la p 3.

²⁶ *Ibid* à la p 20 ; François Rangeon, *supra* note 2 à la p 130.

²⁷ Valérie Demers, *supra* note 8 à la p 20.

²⁸ *Ibid*.

²⁹ *Ibid*; François Rangeon, *supra* note 2 à la p 131.

S'agissant désormais de la confusion entre les notions d'effectivité et d'efficience, il convient de souligner que l'efficience est d'abord une notion économique³⁰. Cependant, dans un contexte de droit, l'efficience permet de comparer les résultats de la mise en œuvre de la norme juridique avec les ressources nécessaires pour les atteindre³¹. Ainsi, on dira qu'une norme est efficiente si elle atteint le résultat voulu au moindre coût³².

En conséquence, la notion d'effectivité est complexe notamment parce qu'elle est voisine, mais distincte des notions d'efficacité ou encore d'efficience³³. D'autre part, nous allons voir que l'effectivité peut s'entendre de différentes façons lorsqu'on l'envisage dans un cadre d'analyse spécifique. C'est pourquoi nous allons mettre en lumière les différents paradigmes de la notion d'effectivité du droit.

2.1.2 Les différents paradigmes de la notion d'effectivité du droit

Tout d'abord, nous allons revenir sur le paradigme dominant de l'effectivité du droit qui réduit l'acception de l'effectivité à la conformité de la norme juridique par les destinataires de la règle de droit ou le cas échéant par les autorités chargées de sa mise en œuvre (2.1.2.1). Cependant, plusieurs autres auteurs ont cherché à s'écarter de ce cadre d'analyse classique de la notion d'effectivité du droit qui leur paraissait restrictif afin de l'élargir³⁴. Tout d'abord, certains auteurs ne se sont plus seulement

³⁰ François Rangeon, *supra* note 2 à la p 133.

³¹ Valérie Demers, *supra* note 8 à la p 21.

³² *Ibid.*

³³ François Rangeon, *supra* note 2 à la p 134.

³⁴ Yann Leroy, *supra* note 2 à la p 715; Valérie Demers, *supra* note 8; Guy Rocher, « L'effectivité du droit » dans Andrée Lajoie et al, dir, *Théorie et émergence du droit : pluralisme, sudétermination et effective*, Montréal, Les Éditions Thémis, 1998, 133; Pierre Guibentif, *Les effets du droit comme objet de la sociologie juridique*, Genève, Centre d'étude, de technique et d'évaluation législative, 1979; François Rangeon, *supra* note 2; Andrée Lajoie et al, *Pour une approche critique du droit de la santé. Droit et matérialisation des politiques sociales*, Montréal, Presses de l'Université de Montréal, 1987; Luzius Mader, *supra* note 16; François Ost et Michel van De Kerchove, *De la pyramide au réseau*.

intéressés à la notion d'effectivité s'entendant strictement comme au taux de conformité de la norme, mais à son utilisation par les individus ou encore les autorités compétentes (2.1.2.2). Enfin, d'autres auteurs ont été encore plus loin dans l'élargissement de la notion en plaçant son analyse au niveau des effets du droit (2.1.2.3).

2.1.2.1 Le paradigme dominant ou classique de la notion d'effectivité du droit : effectivité et taux de conformité du droit

Dans ce paradigme, analyser l'effectivité d'une norme juridique signifie qu'il faut chercher à identifier « la proportion dans laquelle les comportements observables correspondent au modèle que prescrit une norme juridique »³⁵.

Hans Kelsen apporte une acception quelque peu différente de l'effectivité³⁶. Selon lui, la norme sera effective si elle est appliquée « dans les cas concrets par les organes de l'ordre juridique, les tribunaux, c'est-à-dire, lorsque la sanction est ordonnée et exécutée quand la norme le prévoit, soit également lorsqu'elle est suivie par les sujets, c'est-à-dire lorsqu'ils manifestent la conduite d'éviter la sanction »³⁷. Autrement dit, pour Kelsen, l'effectivité d'une norme sera réalisée lorsque les autorités juridiques vont sanctionner les comportements qui seront contraires à celle-ci³⁸. Mais il y aura également effectivité de la norme lorsque les comportements des destinataires vont correspondre à la signification exprimée dans l'énonciation du commandement de la norme³⁹.

Pour une théorie dialectique du droit, Bruxelles, Publications des Facultés universitaires Saint-Louis, 2002.

³⁵ Valérie Demers, *supra* note 8 à la p 23.

³⁶ Hans Kelsen, *Théorie pure du droit*, Paris, Dalloz, 1962, à la p 15.

³⁷ *Ibid.*

³⁸ Yann Leroy, *supra* note 2 à la p 719.

³⁹ *Ibid.*

De ce fait, Valérie Demers observe que les différentes études qui ont choisi de s'appuyer sur ce paradigme ont tenté d'identifier les facteurs d'effectivité et cherché à formuler des tentatives d'explication des phénomènes d'effectivité⁴⁰. Ainsi, les facteurs d'effectivité identifiés par cette littérature s'articulent donc autour des sujets de droit qui se conforment ou non à la norme et de l'appareil étatique chargé d'appliquer la norme et de la sanctionner⁴¹.

En conséquence, selon Yann Leroy, « dans ce cadre d'analyse, l'effectivité d'une norme juridique dépend [donc] de son application au sens large, c'est-à-dire de son respect par les individus à qui elle est destinée, ou en cas d'inobservation, du prononcé d'une sanction à l'encontre de celui qui l'a violée »⁴². Ainsi, selon le raisonnement des partisans de ce paradigme, la norme est dite effective lorsque ses destinataires la respectent, c'est-à-dire lorsqu'ils accomplissent l'obligation à laquelle la règle les soumet, ou quand les autorités chargées de sa mise en œuvre l'exécutent⁴³.

S'agissant des hypothèses émises sur les facteurs susceptibles d'induire chez les sujets de droit un comportement conforme à la norme de droit, il y a tout d'abord celle qui lierait effectivité du droit avec le contenu de la norme de droit⁴⁴. En effet, la clarté, la précision et l'univocité dans les termes d'une norme juridique permettraient de renforcer l'effectivité de cette dernière⁴⁵. A contrario, si le libellé de la norme juridique est équivoque et ambiguë, elle serait perçue comme un facteur renforçant le risque d'ineffectivité⁴⁶. Ensuite, il y a également l'hypothèse que pour être effective,

⁴⁰ Valérie Demers, *supra* note 8 à la p 29.

⁴¹ *Ibid*; Jean-François Perrin, « L'effectivité de l'ordonnance du 10 mars 1975 » dans C.A. Morand et al, *Le port obligatoire de la ceinture de sécurité*, Genève, Centre d'étude, de technique et d'évaluation législatives, 1977, à la p 45.

⁴² Yann Leroy, *supra* note 2 à la p 719.

⁴³ *Ibid* à la p 718.

⁴⁴ Valérie Demers, *supra* note 8 à la p 30.

⁴⁵ *Ibid*.

⁴⁶ *Ibid*.

une norme juridique doit être connue des personnes à qui elle s'adresse⁴⁷. Ainsi, plusieurs études ont postulé une corrélation entre la connaissance de la norme juridique et son respect⁴⁸. Enfin, d'autres études ont identifié comme facteur d'effectivité « l'importance d'un haut niveau de consensus entourant l'adoption d'une norme »⁴⁹. Il y aurait donc une relation entre l'adhésion idéologique et le comportement des destinataires : plus ces derniers approuveraient la norme juridique, plus ils s'y conformeraient⁵⁰. L'exemple qui a servi à l'éclosion de cette hypothèse est l'échec de la Prohibition aux États-Unis interdisant la vente d'alcool⁵¹. Cet échec a notamment fait prendre conscience de la force des facteurs culturels dans l'effectivité des lois et de la difficulté à modifier des comportements qui sont ancrés dans les mœurs⁵². Mais l'étude sur le port obligatoire de la ceinture de sécurité de Jean-François Perrin a toutefois remis en question cette hypothèse puisqu'il a pu constater qu'à mesure qu'augmentait la proportion des comportements conformes à la norme prescrivant le port obligatoire de la ceinture de sécurité, le consensus diminuait progressivement sur l'idéologie véhiculée par cette norme⁵³. Cette remise en question de la corrélation entre le niveau d'adhésion à une norme juridique et son taux de conformité a été réaffirmée ultérieurement⁵⁴.

Concernant désormais les facteurs d'effectivité qui sont reliés à l'application de la norme juridique par les autorités chargées de sa mise en œuvre, il y a plusieurs hypothèses reflétant l'existence d'une relation entre taux de conformité et

⁴⁷ *Ibid* à la p 31.

⁴⁸ Jean-François Perrin, *supra* note 41 à la p 93; Pierre Lascoumes et Evelyne Serverin, « Théories et pratiques de l'effectivité du droit » (1986) 2 *Droit et société* 101 aux pp 110-111; William M. Evan, *Social Structure and Law*, Newbury Park, Sage Publications, 1990 à la p 67.

⁴⁹ Valérie Demers, *supra* note 8 à la p 32.

⁵⁰ *Ibid*; Jean-François Perrin, *supra* note 41 aux pp 92-93; François Rangeon, *supra* note 2 à la p 141; Luzius Mader, *supra* note 16 à la p 58.

⁵¹ Valérie Demers, *supra* note 8 à la p 33.

⁵² *Ibid*.

⁵³ Jean-François Perrin, *supra* note 41 à la p 55.

⁵⁴ *Ibid*.

mécanismes de sanction⁵⁵. Tout d'abord, les premières études théoriques se sont avancées pour dire qu'il existerait une relation entre la sévérité des sanctions suite à la violation d'une norme et son taux de conformité⁵⁶. Mais différentes études de criminologie et de sociologie pénale ont contredit cette hypothèse concluant que la sévérité d'une sanction n'appelle pas plus grand respect de la loi⁵⁷. Il semble toutefois que l'hypothèse d'une relation entre la fréquence d'application du mécanisme de sanction et la conformité soit plus clairement établie⁵⁸. Selon les études empiriques, la fréquence d'application du mécanisme de sanction est susceptible d'entraîner une effectivité accrue de la norme de droit⁵⁹. Par exemple pour reprendre l'étude de Jean-François Perrin, il avait démontré que l'effectivité de la norme était très élevée au lendemain de sa mise en vigueur, mais avait largement diminué à mesure que les destinataires de la norme s'étaient aperçus qu'elle n'était que très rarement sanctionnée⁶⁰. H. Lawrence Ross a été dans le même sens que Perrin⁶¹. Par ailleurs, d'après Valérie Demers, l'usage des sanctions alternatives, telles que les incitatifs financiers, favoriserait également un taux élevé de conformité⁶².

Toutefois, ce paradigme ne fait pas l'unanimité chez tous les auteurs et parmi ceux qui ont critiqué ce paradigme classique comme étant une conception beaucoup trop étroite de la règle de droit et gravement réductrice du droit, nous retiendrons essentiellement les points de vue de Yann Leroy et Valérie Demers⁶³. Tous deux

⁵⁵ Valérie Demers, *supra* note 8 à la p 35.

⁵⁶ *Ibid.*

⁵⁷ *Ibid.* Voir notamment William M. Evan, *supra* note 48 aux pp 72-73 et Roger Cotterrell, *The Sociology of Law. An introduction*, Londres, Butterworths, 1984, à la p 152.

⁵⁸ Valérie Demers, *supra* note 8 aux pp 35-36. Voir notamment à ce sujet : Jean-François Perrin, *supra* note 41 aux pp 93-94; William M. Evan, *supra* note 48 à la p 70; François Rangeon, *supra* note 2 à la p 141 et Pierre Lascoumes et Evelyne Serverin, *supra* note 48 à la p 114.

⁵⁹ Valérie Demers, *ibid* à la p 36.

⁶⁰ *Ibid*; Jean-François Perrin, *supra* note 41 à la p 48.

⁶¹ H. Lawrence Ross, « Law, Science, and Accidents: the British Road Safety Act of 1967 » (1973) 2 J Leg Stud 1.

⁶² Valérie Demers, *supra* note 8 à la p 37.

⁶³ *Ibid* à la p 40; Yann Leroy, *supra* note 2 à la p 719.

considèrent ce raisonnement reliant l'effectivité de la règle de droit à son taux de conformité comme une vision impérativiste ou encore pathologique⁶⁴.

Ces auteurs constatent que ce paradigme s'est intéressé exclusivement à un seul type de normes, à savoir les normes dites impératives, c'est-à-dire celles qui prescrivent, interdisent ou encore commandent un comportement⁶⁵. Valérie Demers souligne à cet effet que les études d'effectivité se sont principalement focalisées sur les normes pénales⁶⁶. De ce fait, ce paradigme perçoit toute norme de droit comme étant soit respectée, soit violée, et « la question de l'effectivité a donc été abordée en termes de conformité ou de non-conformité des comportements à la règle »⁶⁷. Ainsi dans cette conception, l'évaluation de l'effectivité d'une norme apparaît simpliste⁶⁸. Cependant, ce paradigme a laissé dans l'ombre tout un pan de normes juridiques notamment les normes supplétives de volonté qui peuvent être écartées, en toute légalité, en exprimant une volonté contraire, mais également d'autres normes juridiques qui s'appliqueront seulement si les intéressés se décident à les mettre en œuvre⁶⁹. En conséquence, le raisonnement soutenu par le paradigme classique n'est pas pertinent pour ce type de règles puisqu'elles nécessitent « une mise en mouvement de la part des acteurs en fonction de leurs intérêts, de leurs intentions, de leurs besoins, de leurs connaissances »⁷⁰. Subséquemment, le caractère non contraignant de ces normes ne permet pas au paradigme dominant d'analyser justement l'effectivité de ces normes qui ne peuvent tout simplement pas être ineffectives en raison de leur inapplication⁷¹.

⁶⁴ *Ibid.*

⁶⁵ Valérie Demers, *supra* note 8 à la p 40.

⁶⁶ *Ibid.*

⁶⁷ *Ibid.*

⁶⁸ *Ibid.*

⁶⁹ *Ibid* à la p 42; Yann Leroy, *supra* note 2 à la p 720.

⁷⁰ Yann Leroy, *ibid* à la p 721.

⁷¹ *Ibid.*

Valérie Demers met également en lumière le caractère pathologique de la conception de l'effectivité du droit mis de l'avant par ce paradigme⁷². Plus précisément, selon elle, toutes les études d'effectivité basées sur la mise en lumière de l'existence d'un écart entre le droit et les pratiques, sur la découverte des cas de non-conformité à la norme, d'application imparfaite, ont constamment mené à un discours d'échec sur le droit et son incapacité à orienter les comportements de façon effective⁷³. Pierre Lascoumes et Evelyne Serverin vont dans le même sens en alléguant que cette perspective de recherche a été bien plus intéressée à mettre en lumière les défaillances du système plutôt qu'à comprendre les mécanismes d'effectivité⁷⁴. Ainsi, au lieu de contribuer à une compréhension approfondie des mécanismes de réalisation sociale du droit, les études menées en vertu de cette perspective consistent au contraire à faire la démonstration de l'inaptitude du droit à orienter les comportements des acteurs sociaux⁷⁵.

Ainsi, plusieurs s'accordent donc sur le fait qu'il était nécessaire d'élargir le prisme de la notion d'effectivité du droit afin d'éviter de se focaliser sur les situations pathologiques.

2.1.2.2 Vers le renouvellement d'une conception d'effectivité du droit : effectivité et utilisation du droit

Plusieurs auteurs ont tenté d'élargir la notion d'effectivité du droit et cette fois-ci ils ne se sont plus seulement intéressés au taux de conformité de la norme juridique, mais à l'utilisation faite de celle-ci par les individus ou par les autorités

⁷² Valérie Demers, *supra* note 8 à la p 43.

⁷³ *Ibid* à la p 44.

⁷⁴ *Ibid* à la p 45; Pierre Lascoumes et Evelyne Serverin, *supra* note 48 aux pp 117-118.

⁷⁵ Valérie Demers, *supra* note 8 à la p 47.

compétentes⁷⁶. Pour expliquer la pensée de ce paradigme, nous prendrons appui sur quelques études qui ont emprunté ce postulat.

Tout d'abord, l'analyse de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* au Québec par Andrée Lajoie, Patrick Molinari et leur équipe en 1987 a permis de fournir cette nouvelle perspective de l'effectivité du droit⁷⁷. Dans cette recherche, il y avait deux parties, une était consacrée à l'élaboration du processus législatif et l'autre concernait la mise en œuvre du droit⁷⁸. C'est dans cette deuxième partie que les auteurs se sont intéressés au décalage entre le droit adopté et l'exercice effectif des droits conférés par la législation⁷⁹. Mais contrairement aux précédentes études du paradigme dominant, il ne s'agissait pas d'un écart « quantitatif » qui traduit une proportion de comportements conformes, mais il s'agissait en fait « d'un écart examiné dans une autre perspective que celle où la norme impose une obligation aux individus : celle où, au contraire, elle leur confère un droit »⁸⁰. Ainsi, les auteurs ont pu analyser non plus seulement l'application de la norme juridique, mais l'utilisation réellement faite du droit conféré par la *Loi sur les services de santé et les services sociaux*, comment les destinataires s'en sont prévalus et dans quelle mesure ils en ont bénéficié réellement⁸¹.

Par ailleurs, il faut porter une attention particulière à la définition retenue par l'étude de François Ost et Michel van de Kerchove puisque c'est cette dernière qui permet réellement de comprendre l'acception de l'effectivité entendue comme l'utilisation du droit⁸². Tout d'abord, ils définissent l'effectivité comme « la capacité de la règle à

⁷⁶ Yann Leroy, *supra* note 2 à la p 724.

⁷⁷ Andrée Lajoie et al, *supra* note 34 à la p 210 ; Valérie Demers, *supra* note 8 à la p 57.

⁷⁸ *Ibid.*

⁷⁹ *Ibid.*

⁸⁰ *Ibid.*

⁸¹ *Ibid.*

⁸² François Ost et Michel van de Kerchove, *supra* note 34 à la p 329.

orienter le comportement de ses destinataires dans le sens souhaité par le législateur »⁸³. En fait, ils partent de l'idée que la norme juridique constitue une ressource pour les actions donc si les sujets de droit se déterminent en partie en fonction des normes juridiques, ce n'est pas nécessairement pour les appliquer⁸⁴. Comme le dit si bien Yann Leroy en s'inspirant de Pierre Bourdieu, « l'on ne joue pas toujours dans les règles, mais avec ou sur les règles »⁸⁵. Pour François Ost et Michel van de Kerchove, le droit laisse une importante marge de manœuvre aux individus qui face aux normes juridiques disposent d'un important libre arbitre jusqu'à assumer les conséquences de leur choix⁸⁶. Ainsi, d'après Yann Leroy, dans leur cadre d'analyse, ce qui compte, ce n'est pas que la règle de droit soit respectée ou appliquée, mais c'est la circonstance qu'elle puisse être mobilisée par les sujets de droit ou les autorités étatiques⁸⁷. De ce fait, pour eux, la norme (impérative ou supplétive) sera effective lorsque celle-ci sera utilisée par ses destinataires comme modèle pour orienter leur pratique, « qu'il s'agisse des destinataires primaires c'est-à-dire les individus auxquels la règle s'adresse, ou des destinataires secondaires, à savoir les autorités administratives et répressives chargées d'assurer la mise en œuvre et le contrôle de la norme »⁸⁸.

En somme, selon Yann Leroy, ce cadre d'analyse permet d'identifier « les cadres d'action à partir desquels les individus agissent, en scrutant les rapports que les normes juridiques rendent possibles, en décryptant les choix qu'elles consacrent et en détaillant les différentes façons dont elles peuvent être prises en compte par leurs destinataires »⁸⁹.

⁸³ *Ibid.*

⁸⁴ Yann Leroy, *supra* note 2 à la p 724.

⁸⁵ *Ibid*; Pierre Bourdieu, « Droit et passe-droit, Le champs des pouvoirs territoriaux et de la mise en œuvre des règlements » (1990) 81:1 Actes de la recherche en sciences sociales 86 à la p 89.

⁸⁶ François Ost et Michel van de Kerchove, *supra* note 34 à la p 329

⁸⁷ Yann Leroy, *supra* note 2 à la p 725.

⁸⁸ François Ost et Michel van de Kerchove, *supra* note 34 à la p 330.

⁸⁹ Yann Leroy, *supra* note 2 à la p 724.

Mais un autre paradigme s'est engagé encore plus fermement dans l'élargissement de la notion d'effectivité en l'étendant aux effets du droit. Il faut donc désormais se pencher dessus.

2.1.2.3 Le paradigme de l'effectivité du droit étendu aux effets du droit

Plusieurs auteurs, dont Luzius Mader et Pierre Guibentif, se sont intéressés à la problématique des effets du droit⁹⁰. Cependant, selon Valérie Demers, l'analyse des effets du droit « ne s'inscrit pas dans l'évaluation de l'effectivité d'une norme juridique, mais constitue un questionnement distinct et séparé »⁹¹. En effet, ils ont gardé la définition restrictive de l'effectivité sans tenter de l'élargir⁹². Toutefois, Pierre Guibentif s'est notamment rendu compte que cette restriction dans la définition de l'effectivité rendait impossible une évaluation adéquate de la norme⁹³. De ce fait, ils ont fait appel à la notion d'effets du droit en parallèle du concept de l'effectivité pour évaluer la norme⁹⁴. En conséquence, ce cadre d'analyse n'élargit en rien la notion d'effectivité du droit, mais a permis à certains auteurs de s'en inspirer pour placer les effets du droit au cœur de cette notion.

Les prémisses d'un élargissement du concept de l'effectivité du droit se sont fait ressentir dans le cadre d'analyse proposé par François Rangeon⁹⁵. Il considère que :

⁹⁰ Luzius Mader, *supra* note 16; Pierre Guibentif, *supra* note 34.

⁹¹ Valérie Demers, *supra* note 8 à la p 61.

⁹² *Ibid.*

⁹³ Pierre Guibentif, *supra* note 34 à la p 4.

⁹⁴ *Ibid.*; Luzius Mader, *supra* note 16 à la p 55. D'autres auteurs traitent de la question des effets du droit distinctement de celle de son effectivité, voir notamment: Lawrence M. Friedman, *The Legal System. A Social Science Perspective*, New-York, Russell Sage Foundation, 1975 aux pp 90-91 et Jean-François Perrin, *Introduction à la sociologie du droit privé*, Genève, Centre d'étude, de technique et d'évaluation législatives, 1988 à la p 26.

⁹⁵ François Rangeon, *supra* note 2.

L'effectivité n'est pas une simple question de fait (le constat empirique des cas de respect de la règle), mais présente aussi une dimension symbolique (l'effectivité ne se traduit pas nécessairement par un comportement actif d'application d'une règle, mais aussi par la non-violation de la règle par crainte de sanctions ou simplement par reconnaissance de sa légitimité)⁹⁶.

Ainsi, son analyse de l'effectivité ne peut se borner aux effets « visibles » du droit et doit inclure « les effets symboliques, tant juridiques que non juridiques, les effets prévisibles ou imprévus, voulus ou non, voire les effets inverses de ceux qui étaient recherchés »⁹⁷. Ainsi, l'effectivité selon François Rangeon est centrée davantage sur les effets du droit puisqu'une part de l'effectivité de la norme réside dans les effets qui résultent de l'utilisation concrète ou symbolique de cette dernière⁹⁸. Cependant, selon lui l'effectivité ne s'étend pas à tous les effets du droit, car il exclut de sa définition « les phénomènes de rejet de la règle ou de volonté de contournement de celle-ci », ce qui, selon Valérie Demers, n'a pas permis de proposer un véritable cadre d'analyse de la notion d'effectivité du droit⁹⁹.

Il faut donc se tourner vers la littérature québécoise pour voir un élargissement sans réserve de la notion d'effectivité du droit à l'ensemble des effets produits par la règle de droit.

Revendiquant une perspective plus globale de la notion d'effectivité du droit, Valérie Demers a suggéré que « la notion d'effectivité tienne désormais compte d'une véritable évaluation des effets sociaux susceptibles d'être engendrés par une règle de droit »¹⁰⁰ pour apprécier l'effectivité d'une norme juridique¹⁰¹. Selon elle, les termes

⁹⁶ *Ibid* à la p 130.

⁹⁷ *Ibid* à la p 139.

⁹⁸ *Ibid* à la p 135.

⁹⁹ Valérie Demers, *supra* note 8 à la p 62.

¹⁰⁰ *Ibid* à la p 3.

¹⁰¹ *Ibid*.

d'effectivité et effets doivent être synonymes¹⁰². Elle considère que le droit est seulement un mécanisme de régulation sociale, un déterminant des rapports sociaux parmi d'autres et que de ce fait « il ne détient pas le monopole de l'orientation des conduites et il est largement dépendant de variables qui échappent à son contrôle »¹⁰³. Ainsi, puisque le droit est susceptible d'entraîner plusieurs effets, il est important, selon elle, de les analyser pour pouvoir mieux cerner l'effectivité du droit, « c'est-à-dire la façon dont le droit exerce son influence »¹⁰⁴. De plus, elle justifie son choix de cette extension aux effets du droit de la notion d'effectivité du droit en alléguant qu'il est nécessaire d'évaluer les conséquences, les effets des normes juridiques qui sont trop souvent considérés « comme un processus finalisé, destiné à modifier une situation »¹⁰⁵.

Guy Rocher adopte une conception de l'effectivité très proche de Valérie Demers¹⁰⁶. Selon lui, l'analyse de l'effectivité du droit devrait emprunter deux voies principales : la première consisterait « à retracer la diversité de ses effets, voulus et involontaires, recherchés ou accidentels, directs ou indirects, prévus et inattendus, sociaux, politiques, économiques ou culturels » ; puis la deuxième doit « retrouver les voies par lesquelles passent ces effets et les mécanismes qu'ils produisent »¹⁰⁷. De ce fait, l'effectivité, selon Guy Rocher, ne se limite plus à la recherche des effets « mais s'étend aux raisons expliquant ces effets et à la façon dont ils se produisent »¹⁰⁸.

Selon Yann Leroy, « la conception de l'effectivité proposée par [ces] deux auteurs québécois opère donc une véritable fusion entre les notions d'effectivité et d'effets du

¹⁰² *Ibid* à la p 59.

¹⁰³ *Ibid.*

¹⁰⁴ *Ibid.*

¹⁰⁵ *Ibid.*

¹⁰⁶ Yann Leroy, *supra* note 2 à la p 728.

¹⁰⁷ Guy Rocher, *supra* note 34 à la p 136.

¹⁰⁸ *Ibid.*

droit »¹⁰⁹. À cet égard, il se demande s'il est réellement raisonnable de fondre la notion d'effectivité dans ces effets au point de ne plus arriver à distinguer les deux notions¹¹⁰. Il va même plus loin jusqu'à formuler la critique de ce paradigme.

Selon lui, l'approche de Valérie Demers et Guy Rocher « conduit à admettre que les effets pervers y ont pleinement leur place » et il considère que la notion d'effectivité ne devrait pas pourtant accueillir ces effets pervers¹¹¹. En prenant appui sur différentes définitions émises par des dictionnaires, il prend position que l'effectivité devrait comprendre « les effets qui sont en adéquation avec la finalité de la règle de droit qui les produit, qu'il s'agisse d'effets voulus ou d'effets non désirés, mais désirables, ou même d'effets non prévus tant qu'ils ne sont pas contradictoires avec ladite finalité »¹¹². Il considère que la conception de l'effectivité du droit l'élargissant à l'ensemble des effets du droit, y compris les effets pervers, désintègre la notion d'effectivité¹¹³. En effet, selon lui, « une telle position aboutit [...] à ne plus pouvoir qualifier une règle de droit ineffective, dans la mesure où il est des plus improbables qu'elle ne produise absolument aucun effet »¹¹⁴. Ainsi, pour lui, la notion d'effectivité ne doit pas s'étendre à tous les effets produits par le droit, mais vise « tout à la fois les effets concrets ou symboliques, les effets juridiques, économiques, sociaux ou de quelque autre nature, les effets désirés ou non voulus, prévus ou non intentionnels, immédiats ou différés, à la seule condition qu'ils n'entrent pas en contradiction avec les finalités des règles de droit évaluées »¹¹⁵.

¹⁰⁹ Yann Leroy, *supra* note 2 à la p 729.

¹¹⁰ *Ibid.*

¹¹¹ *Ibid.*

¹¹² *Ibid* à la p 730.

¹¹³ *Ibid.*

¹¹⁴ *Ibid.*

¹¹⁵ *Ibid.*, à la p 731.

Après avoir fait une rapide synthèse sur ces différents paradigmes, il est essentiel désormais de délimiter le paradigme que nous retiendrons dans le cadre de notre étude.

2.1.3 Le paradigme de l'effectivité choisi

Puisque nous nous intéresserons principalement au rapport qu'entretiennent les PVTistes français avec le droit du travail, l'effectivité du droit nous a semblé être un cadre théorique légitime pour notre recherche. Comme observé précédemment, il y a diverses significations de l'effectivité du droit et il est donc impératif de délimiter l'acception de l'effectivité du droit que nous retiendrons pour décrypter nos données empiriques.

À cette fin, nous avons choisi de retenir l'acception de l'effectivité du droit dégagée par François Ost et Michel de Kerchove qui s'intéressent à l'utilisation des normes juridiques par les destinataires pour orienter leur pratique¹¹⁶. Toutefois, à la différence de ces deux auteurs, nous nous intéresserons strictement à l'utilisation des normes juridiques par les destinataires primaires c'est-à-dire les individus auxquels la règle s'adresse et non à l'utilisation des normes juridiques par les destinataires secondaires que sont les autorités administratives et répressives chargées d'assurer la mise en œuvre et le contrôle de ces normes. Appliquée à notre étude, nous chercherons donc à observer comment les PVTistes français à Montréal se prévalent ou se prévaleraient de certaines protections que leur confère le droit en cas de violations aux normes minimales d'emploi prévues à la LNT¹¹⁷. Il est important de préciser que notre recherche ne s'intéressera donc pas à l'action de l'organisme chargé de la mise en

¹¹⁶ François Ost et Michel van De Kerchove, *supra* note 34 à la p 329.

¹¹⁷ LNT, *supra* note 1.

œuvre et de la surveillance de la LNT¹¹⁸, soit la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) pas plus qu'elle ne se penchera sur le rapport que ces autorités peuvent entretenir avec les PVTistes.

Afin de dépeindre un tel portrait, il importe de mobiliser une méthode de recherche adéquate. Nous avons choisi de préconiser une approche méthodologique qualitative.

2.2 Le cadre méthodologique de l'étude

La méthodologie que nous avons choisie d'emprunter pour notre étude est qualitative. Les individus que nous avons recrutés pour l'objet de notre étude sont tous des PVTistes de nationalité française (c'est à dire des personnes qui ont obtenu un permis de travail ouvert dans le cadre de la catégorie Vacances-travail de l'Expérience internationale Canada), domiciliés à Montréal. Nous avons souhaité confronter ce groupe de PVTistes à certaines normes minimales d'emploi prévues à la LNT qui sont principalement des normes minimales d'emploi dites pécuniaires.

Ainsi, nous justifierons dans un premier temps le choix de cette approche (2.2.1) pour ensuite apporter des précisions sur les détails de notre collecte des données (2.2.2). Enfin, nous expliquerons de quelle façon nous avons procédé pour analyser nos résultats (2.2.3).

2.2.1 L'approche méthodologique qualitative : justification d'un choix

L'approche qualitative est parfois mise en doute, perçue par certains comme une forme inférieure à l'approche quantitative¹¹⁹. D'après Simon Laflamme, la critique

¹¹⁸ LNT, *supra* note 1, art 5.

quantitativiste réduit la recherche qualitative à une énonciation subjective et associe science à mathématisation¹²⁰. Les partisans de l'approche qualitative quant à eux estiment que l'analyse statistique ne tient pas compte de divers phénomènes et parfois déforme la réalité humaine¹²¹. De ce fait, ces deux approches méthodologiques se sont souvent constituées l'une par rapport à l'autre¹²².

En sciences humaines, on considère généralement que l'analyse qualitative complète l'analyse quantitative et vice versa¹²³. Toutes deux permettent d'accéder à des informations importantes qui enrichissent les connaissances¹²⁴. Ainsi, même sans chiffres, une recherche qualitative bien menée va conduire à l'obtention de connaissances tout à fait valables, sérieuses et objectives¹²⁵. La recherche qualitative est une approche multiméthodologique (c'est à dire combinant plusieurs méthodes) qui préconise une perspective naturaliste, c'est-à-dire qu'elle impose que l'on se projette dans le milieu naturel pour étudier un phénomène social, et propose une compréhension interprétative de la nature humaine¹²⁶.

Il nous a semblé légitime d'emprunter une méthodologie qualitative pour plusieurs raisons. Tout d'abord, la recherche dite qualitative permet aux chercheurs de s'intéresser et de comprendre les significations que les individus donnent à leur

¹¹⁹ Simon Laflamme, « Analyses qualitatives et quantitatives : deux visions, une même science » (2007) 3:1 Nouvelles perspectives en sciences sociales 141 à la p 141; Yves Poisson, « L'approche qualitative et l'approche quantitative dans les recherches en éducation » (1983) 9:3 Revue des sciences de l'éducation 369 à la p 370; Elena Hunt et Anne-Marise Lavoie, « Les méthodes de recherche quantitatives et qualitatives peuvent-elles déjà coexister? » (2011) 2:105 Recherche en soins infirmiers 25 à la p 26.

¹²⁰ Simon Laflamme, *ibid.*

¹²¹ *Ibid.*

¹²² *Ibid.*

¹²³ *Ibid* à la p 142 ; Hervé Dumez, « Qu'est-ce que la recherche qualitative? » (2011) 7:4 Le libellio d'aegis 47 à la p 48.

¹²⁴ Simon Laflamme, *supra* note 119 à la p 142.

¹²⁵ Yves Poisson, *supra* note 119 à la p 372.

¹²⁶ Marta Anadon, « La recherche dite 'qualitative': de la dynamique de son évolution aux acquis indéniables et aux questionnements présents » (2006) 26:1 Recherches Qualitatives 5 à la p 15.

propre vie et à leurs expériences¹²⁷. Comme l'avance si bien Marta Anadon, la recherche qualitative met en avant l'interaction sujet-chercheur, la prise en compte du contexte, mais aussi la volonté d'expression du sujet en tant qu'acteur social non seulement pour lui donner une voix, mais aussi pour que la recherche soit centrée sur son vécu et sur sa propre interprétation de ce vécu¹²⁸. Selon Yves Poisson, un chercheur qui emprunte l'approche qualitative pour sa recherche n'essaie donc pas d'abord de quantifier les phénomènes observés pour établir des corrélations¹²⁹. Il tente plutôt de saisir la réalité telle que la vivent les sujets avec lesquels il est en contact et s'efforce de comprendre la réalité en essayant de pénétrer l'univers qui l'intéresse¹³⁰. Afin d'arriver à comprendre le comportement humain, il est donc nécessaire d'emprunter une perspective interne, c'est-à-dire introduire de la subjectivité dans la compréhension et l'interprétation des conduites humaines et sociales tout en les observant dans leur contexte naturel¹³¹. Cette subjectivité permet au chercheur d'accéder à une compréhension du comportement humain supérieure par rapport à une compréhension uniquement externe¹³².

Dans toute recherche, les chercheurs sont en quête d'objectivité notamment pour établir la valeur de leurs résultats. Qu'advient-il alors de l'exigence d'objectivité avec cette subjectivité réintroduite dans le processus de recherche ? Pour les chercheurs qualitatifs radicaux, cette objectivité ne serait qu'un leurre et il faut donc y renoncer pour chercher à cerner la vérité de l'expérience humaine en s'inscrivant directement

¹²⁷ *Ibid.*

¹²⁸ Marta Anadon et François Guillemette, « La recherche qualitative est-elle nécessairement inductive? » (2007) 5 *Recherches Qualitatives Hors série* 26 à la p 26.

¹²⁹ Yves Poisson, *supra* note 119 à la p 371.

¹³⁰ *Ibid.*

¹³¹ *Ibid* à la p 373; Marta Anadon, *supra* note 126.

¹³² *Ibid.*

dans la subjectivité¹³³. Pour d'autres, l'objectivité doit se confondre avec le consensus intersubjectif c'est-à-dire en impliquant les sujets de l'étude et les chercheurs¹³⁴. Ainsi, une telle démarche doit soit aboutir à une « théorie négociée » où les sujets de l'étude et les chercheurs vont s'entendre sur la définition de la réalité sociale, soit, dans le cas où ces acteurs ne s'entendent pas, les chercheurs devront être capables d'expliquer les divergences qui se font jour entre les sujets, ou entre chercheurs et sujets¹³⁵. Enfin, Scriven, Guba et Lincoln associent « l'objectivité à la qualité, à la justesse des témoignages obtenus en contexte et à la suite d'une longue implication sur le terrain »¹³⁶. Ainsi, leur définition centre la notion d'objectivité non pas sur l'observateur, mais là où elle importe, c'est-à-dire sur la qualité des données¹³⁷. Par conséquent, pour s'assurer de l'objectivité, le chercheur qualitatif doit s'assurer de la justesse des interprétations qu'il recueille auprès des sujets étudiés, « en vérifiant systématiquement leur robustesse dans le temps et l'espace »¹³⁸. De ce fait, « l'implication prolongée dans des situations naturelles favorise cette vérification, l'objet d'étude étant cerné sous multiples facettes »¹³⁹. De plus, la triangulation c'est-à-dire la mise en comparaison de données obtenues par diverses sources de données¹⁴⁰, tant du côté des sujets que des chercheurs, permet d'assurer également l'objectivité¹⁴¹.

¹³³ Anne Laperrière, « Les critères de scientificité des méthodes qualitatives » dans Groupe de recherche interdisciplinaire sur les méthodes qualitatives, *La recherche qualitative: enjeux épistémologiques et méthodologiques*, Montréal, Gaëtan Morin éditeur, 1997, 365 à la p 371.

¹³⁴ *Ibid.* Cette auteure fait une revue de la littérature portant sur la prise en considération de la subjectivité.

¹³⁵ *Ibid.*

¹³⁶ *Ibid.*; Michael Scriven, « Objectivity and Subjectivity in Educational Research » dans L.G. Thomas, dir, *Philosophical Redirection of Educational Research*, Chicago, University of Chicago Press, 1971; E.G Guba et Y.S. Lincoln, *Naturalistic Inquiry*, Beverly Hills, Sage, 1985.

¹³⁷ Anne Laperrière, *supra* note 133.

¹³⁸ *Ibid.*

¹³⁹ *Ibid.*

¹⁴⁰ Lionel H. Groulx, « Querelles autour des méthodes » (1997) 2 *Socio-anthropologie* 1 à la p 7.

¹⁴¹ Anne Laperrière, *supra* note 133.

En somme, en choisissant la recherche qualitative, le chercheur élaborera une étude qui se veut ouverte au monde de l'expérience, de la culture et du vécu et qui permettra également de mettre en valeur la subjectivité des chercheurs et des sujets en valorisant l'exploration inductive¹⁴². Cette exploration inductive pousse le chercheur à parler d'intuitions à valider dans les données empiriques plutôt que d'hypothèses à vérifier¹⁴³. Selon Marta Anadon, la recherche qualitative élabore une connaissance holistique de la réalité¹⁴⁴.

D'autre part, l'atout indéniable de la recherche qualitative est sa souplesse dans la construction progressive de l'objet d'étude¹⁴⁵. Elle s'ajuste de façon itérative et constante aux caractéristiques et à la complexité des phénomènes humains et sociaux¹⁴⁶. De plus, elle a la caractéristique de combiner plusieurs techniques de collecte et d'analyse de données pour permettre aux « chercheurs qualitatifs » de comprendre les problèmes actuels traversés par des questions sociales et politiques¹⁴⁷.

2.2.2 Détails de la collecte des données

Nous allons expliquer dans cette sous-partie les méthodes de collecte de données que nous avons retenues (2.2.2.1) pour expliquer ensuite l'échantillon que nous avons sélectionné (2.2.2.2) et enfin apporter des précisions sur notre processus de recrutement (2.2.2.3). Comme notre recherche vise à mieux comprendre le rapport qu'entretiennent les PVTistes français avec certaines protections conférées par la *Loi sur les normes du travail*, il importe également de préciser quelles normes feront l'objet d'une attention particulière (2.2.2.4).

¹⁴² Marta Anadon, *supra* note 126 à la p 23.

¹⁴³ Marta Anadon et François Guillemette, *supra* note 128 à la p 33.

¹⁴⁴ Marta Anadon, *supra* note 126 à la p 23.

¹⁴⁵ *Ibid.*

¹⁴⁶ *Ibid.*

¹⁴⁷ *Ibid.*

2.2.2.1 Les méthodes de collecte de données retenues

Comme nous l'avions précédemment mentionné, la recherche qualitative a l'avantage de pouvoir combiner plusieurs techniques de collecte de données¹⁴⁸. Parmi ces techniques de collecte de données, on peut retrouver les entretiens individuels ou de groupe et les observations ainsi que les données secondaires comme les sources documentaires¹⁴⁹.

Ainsi, tout d'abord, nous avons effectué une recherche jurisprudentielle, mais nous n'avons répertorié aucune décision concernant un PVTiste mobilisant la LNT. De ce fait, nous avons colligé une série de sources documentaires variées : des sources documentaires étrangères gouvernementales et juridiques (principalement de la France et de l'Australie), des sources documentaires nationales gouvernementales et juridiques (fédérales et provinciales). Or, nous avons rapidement constaté qu'il existait très peu de données sur l'objet de notre recherche; ces données nous ont toutefois permis d'alimenter notre problématique de départ.

Par conséquent, pour obtenir des résultats concrets eu égard à notre question de recherche, il fallait que nous nous dirigions vers une enquête de terrain. Plusieurs options de collecte de données s'offraient à nous, mais nous en avons privilégié une seule : l'entretien individuel semi-dirigé.

Tout d'abord, l'entretien est considéré comme l'un des outils privilégiés pour conduire une recherche qualitative¹⁵⁰. Colette Baribeau et Chantal Boyer avancent que :

¹⁴⁸ *Ibid.*

¹⁴⁹ Burke Johnson et Lisa A Turner, « Data Collection Strategies in Mixed Method Research » dans A. Taschakkori et C. Teddlie, *Handbook of Mixed Methods in Social and Behavioral Research*, Thousand Oaks, Sage, 2003, 297 à la p 298.

¹⁵⁰ Christiane Demers, « L'entretien » dans Yvonne Giordano, dir, *Conduire un projet de recherche : une perspective qualitative*, Colombelles, Éditions EMS, 2003, 175 à la p 175. Il y a également

L'entretien individuel, plus que tout autre dispositif, permet de saisir, au travers de l'interaction entre un chercheur et un sujet, le point de vue des individus, leur compréhension d'une expérience particulière, leur vision du monde, en vue de les rendre explicites, de les comprendre en profondeur ou encore d'en apprendre davantage sur un objet donné.¹⁵¹

De plus, plusieurs auteurs allèguent que les données qui ressortent des entretiens mettent les chercheurs en prise directe avec l'expérience vécue des auteurs¹⁵². Ainsi, puisque la parole est donnée à l'individu, l'entretien individuel s'avère être un outil privilégié pour mettre au jour sa représentation du monde¹⁵³.

Il existe un large éventail de formes d'entretien individuel¹⁵⁴. Nous avons décidé d'opter pour la forme semi-dirigée. L'entretien semi-dirigé se situe entre l'entretien dirigé et non dirigé, c'est-à-dire qu'il n'est ni totalement fermé ni totalement ouvert¹⁵⁵. Par conséquent, ce type d'entretien permet de poser des questions ouvertes ou à développement en permettant au chercheur d'interagir avec le répondant¹⁵⁶. Cet entretien est une réelle conversation qui permet au chercheur d'adapter l'ordre et la teneur des questions en fonction des réponses de son interlocuteur¹⁵⁷. Parfois, les réponses du répondant peuvent amener le chercheur à aborder des sujets qu'il n'avait

l'entretien directif et l'entretien non directif : voir notamment par Jean-Christophe Vilatte, « L'entretien comme outil d'évaluation » (2007) Laboratoire Culture et communication, Université d'Avignon à la p 8.

¹⁵¹ Colette Baribeau et Chantal Royer, « L'entretien individuel en recherche qualitative: usages et modes de présentation dans la *Revue des sciences de l'éducation* » (2012) 38:1 *Revue des sciences de l'éducation* 23 à la p 26.

¹⁵² Patrick Valéau et Jérôme Gardody, « La communication du journal de bord: un complément d'information pour prouver la vraisemblance et la fiabilité des recherches qualitatives » (2016) 35:1 *Recherches Qualitatives* 76.

¹⁵³ Colette Baribeau et Chantal Royer, *supra* note 151.

¹⁵⁴ *Ibid* à la p 31.

¹⁵⁵ Jean-Christophe Vilatte, « L'entretien comme outil d'évaluation » (2007) Laboratoire Culture et communication, Université d'Avignon à la p 8.

¹⁵⁶ Christiane Demers, *supra* note 150 à la p 182.

¹⁵⁷ *Ibid*.

pas du tout prévus et qui le conduisent à obtenir des résultats qu'il n'avait pas du tout pensés¹⁵⁸.

À partir du moment où nous avons pris la décision de faire passer des entretiens individuels, nous avons tenu un journal de bord qui nous a permis de conserver les traces du déroulement de notre enquête terrain.

Ainsi, une fois la forme de l'entretien individuel choisie, nous avons élaboré notre grille d'entretien qui se composait de 25 questions¹⁵⁹. La première partie de la grille rassemblait des questions sur le profil, le parcours et les objectifs des PVTistes français au Canada. La deuxième partie de la grille consacrait plutôt des questions autour des emplois que ceux-ci ont occupés et sur les conditions de travail avec lesquelles ils composaient. La troisième partie des questions de la grille d'entretien était réservée à leur connaissance sur les normes du travail au Québec : salaire minimum, taux horaire majoré au-delà de la 40^e heure de travail, pause repas, jours fériés, congé minimum annuel. Nous avons choisi ces normes du travail, car elles font partie de celles qui ont été retenues dans l'enquête « Évaluation de l'application de certaines dispositions de la Loi sur les normes du travail » réalisée par la Commission des normes du travail en 2010¹⁶⁰. La quatrième partie des questions de la grille concernait leur réaction, lorsque confrontés à des violations de leurs droits au travail. Enfin, la dernière partie de la grille leur posait des questions sur leur désir de s'établir de façon permanente au Canada.

¹⁵⁸ *Ibid.*

¹⁵⁹ Voir annexe A aux pp 140-41.

¹⁶⁰ Commission des normes du travail, « Enquête Évaluation de l'application de certaines dispositions de la Loi sur les normes du travail », en ligne : <www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/enquetes-ct-recherches/2010/ENQUETE-EVALUATION-CERTAINES-DISPOSITIONS-LNT-EDITION2010.pdf> à la p 22.

Parallèlement à l'élaboration de cette grille d'entretien, nous avons déterminé selon quels paramètres notre échantillon serait constitué.

2.2.2.2 Le processus d'échantillonnage

L'étape de l'échantillonnage est une étape stratégique, centrale et évolutive lorsqu'on dirige une recherche qualitative, car le type d'échantillon que le chercheur va retenir guidera, colorera et encadrera le processus d'interprétation des résultats de la recherche¹⁶¹. L'auteur Schwandt avance que dans le processus de l'échantillonnage, le chercheur a deux types de décisions à prendre : choisir un site et ensuite échantillonner à l'intérieur de ce site¹⁶². Choisir un site correspond en fait à l'action de cibler et décider de l'objet d'étude, mais aussi l'angle par lequel le chercheur souhaite l'aborder¹⁶³. Cette sélection va guider et orienter le chercheur dans son choix du site¹⁶⁴. Dans notre étude, nous avons choisi comme « site » les Français PVTistes qui sont à Montréal. Ensuite, l'action d'échantillonner découle des décisions prises lors de la sélection dans la mesure où le chercheur décide de faire sa recherche soit auprès de toute la population ou auprès d'un sous-groupe d'une population selon des critères contextuels ou pertinents théoriquement¹⁶⁵.

L'auteure Lorraine Savoie-Zajc estime qu'il existe plusieurs questions-clés qui peuvent guider le chercheur dans cette démarche¹⁶⁶. Nous avons voulu prendre appui sur certaines de ces questions pour expliquer notre échantillonnage.

¹⁶¹ Lorraine Savoie-Zajc, « Comment peut-on construire un échantillonnage scientifiquement valide ? » (2007) 5 *Recherches Qualitatives Hors Série* 99 aux pp 100-101.

¹⁶² Thomas A. Schwandt, *Qualitative Inquiry: A Dictionary of Terms*, Thousand, Oaks, Sage Publications, 1997.

¹⁶³ Lorraine Savoie-Zajc, *supra* note 161 à la p 101.

¹⁶⁴ *Ibid.*

¹⁶⁵ *Ibid.*

¹⁶⁶ *Ibid* aux pp 102-103.

i. Qui avons-nous souhaité approcher ?

D'une façon générale, notre étude se penche sur le rapport qu'entretiennent les PVTistes français au Québec avec certaines protections prévues par la LNT. Nous avons donc élaboré des critères de sélection parmi cette population afin de cibler un sous-groupe de PVTistes français au Québec qui nous permettrait d'obtenir des résultats pertinents.

Tout d'abord, nous avons souhaité recruter seulement des Français dont le PVT est en cours. Nous étions réticente à recruter des anciens PVTistes français devenus résidents permanents ou encore citoyens canadiens, car ils pourraient mélanger les diverses expériences qu'ils ont vécues avec leurs différents statuts migratoires. D'autre part, le critère de l'âge s'est imposé naturellement parce que CIC exige aux ressortissants français d'être âgé entre 18 et 35 ans pour pouvoir participer au Programme Vacances-Travail de l'EIC¹⁶⁷. Ensuite, nous avons imposé un critère d'expérience professionnelle. Au départ, nous avons choisi de sélectionner seulement des répondants qui avaient un permis PVT depuis plus d'un an. Pour choisir cette durée minimale d'expérience professionnelle, nous nous étions fondées sur le nouvel accord franco-canadien relatif à la mobilité des jeunes du 14 mars 2013 qui a eu pour effet d'augmenter la durée du PVT pour les ressortissants français jusqu'à deux ans à partir du 1^{er} janvier 2015¹⁶⁸. Nous pensions trouver assez de PVTistes français ayant une expérience professionnelle canadienne de plus d'un an. Cependant, nous avons été en mesure de recruter un seul répondant disposant de ce profil. De ce fait, nous avons choisie de recruter des répondants qui avaient leurs permis de travail ouvert dans le cadre du PVT depuis au moins 6 mois.

¹⁶⁷ *Accord entre le gouvernement de la République Française et le gouvernement du Canada relatif à la mobilité des jeunes*, 14 mars 2013, RT Can 2015 n° 2 art 4 a) (entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2015).

¹⁶⁸ *Ibid.*

Ensuite, nous avons élaboré le critère du secteur d'activité employant les répondants. Nous avons décidé de sélectionner des participants dont l'expérience professionnelle était notamment dans le secteur de la restauration. Ce choix repose sur deux raisons. D'une part, ce sont dans ces secteurs qu'il y a la plus forte demande de main-d'œuvre et le taux de roulement de main-d'œuvre le plus élevé¹⁶⁹. De ce fait, il nous semblait très probable que les PVTistes allaient pouvoir dénicher un emploi dans ce secteur. D'autre part, selon une enquête menée par la Commission des normes du travail en 2010, « plus de deux salariés sur trois dans le secteur de la restauration et des bars sont victimes d'une ou plusieurs infractions à la loi »¹⁷⁰. En sus du secteur de la restauration, nous avons recruté des répondants qui avaient une expérience professionnelle dans le secteur du commerce de détail. À l'instar du secteur de la restauration, nous avons pensé que les PVTistes pourraient facilement dénicher un emploi dans le secteur du commerce de détail. En effet, le secteur du commerce de détail serait « le deuxième plus grand employeur privé au Québec »¹⁷¹. Ainsi, il semble que ce secteur représente une porte d'entrée par excellence pour les PVTistes afin d'accéder au marché du travail québécois surtout lorsque l'on constate que près

¹⁶⁹ Chambre de commerce du Montréal métropolitain, « Recommandations de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain sur le Programme des travailleurs étrangers temporaires dans le cadre des consultations du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées (HUMA) » (2016), en ligne : <www.ccm.ca/~media/files/news/memoires/2016/memoire-reforme_ptet.pdf>; Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de détail, « Diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre du commerce de détail au Québec 2012-2015 » (30 avril 2017), en ligne : <www.detailquebec.com/assets/files/Diagnostic_2012_2015_VF.pdf> aux pp 16-23; Emploi Québec, Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec (EREQ), par la Direction de l'analyse et de l'information sur le marché du travail d'Emploi-Québec, Bibliothèque nationale du Québec, 2013, en ligne : <www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/publications/pdf/00_imt_EREQ-2011_rapport-analytique.pdf>.

¹⁷⁰ Jolicoeur et Associés, « Enquête sur les conditions de travail dans les restaurants et les bars » présentée à la Commission des normes du travail et au Ministère du Travail, 22 avril 2010, en ligne : la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail <<http://www.cnt.gouv.qc.ca/centre-de-documentation/enquetes-et-recherches/enquetes/conditions-de-travail/index.html>> à la p 14.

¹⁷¹ Conseil québécois du commerce de détail, « Commerce de détail au Québec », en ligne : <www.cqcd.org/fr/apropos/commerce-de-detail/>.

de la moitié des salariés du commerce de détail ont entre 18 et 34 ans¹⁷². Par ailleurs, le commerce de détail se présente comme un secteur à risque puisque la *Loi sur les normes du travail* est correctement appliquée pour seulement 55,2 % des salariés y travaillant¹⁷³.

Enfin, nous avons choisi de restreindre l'étude à des PVTistes français qui habitent à Montréal tout d'abord parce que 62 % d'entre eux choisissent de s'installer en premier à Montréal¹⁷⁴, mais aussi compte tenu de nos propres restrictions logistiques.

ii. Combien de personnes avons-nous décidé d'approcher ?

L'auteur Lorraine Savoie-Zajc avance que l'une des considérations importantes dans la démarche d'échantillonnage est le nombre de personnes que le chercheur va inclure dans sa recherche qualitative¹⁷⁵. À cet effet, il est important de rappeler que contrairement aux études quantitatives, le but visé dans une recherche qualitative n'est pas d'avoir le plus grand échantillon possible afin de s'assurer qu'il est représentatif¹⁷⁶. Ainsi, si le critère de la saturation théorique développé par Glaser et Strauss semble être utile¹⁷⁷, la question du nombre de répondants reste arbitraire à chaque chercheur, car elle n'est encadrée avec aucune règle précise, mais plutôt par des traditions de recherches pour un objet donné¹⁷⁸. Par exemple, selon Creswell, il faudrait un maximum d'entrevues avec dix personnes pour une recherche

¹⁷² Commission des normes du travail, « Le respect de la Loi sur les normes du travail dans le secteur du commerce de détail comparaison avec l'ensemble des autres secteurs d'activité québécois », en ligne : <www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/CNTalaUNE/documents/CQCD18sept.pdf>.

¹⁷³ *Ibid.*

¹⁷⁴ PVTistes.net, « L'expérience d'un PVT au Canada » (2013), en ligne : <<https://pvtistes.net/infographie-sur-le-pvt-canada/>>.

¹⁷⁵ Lorraine Savoie-Zajc, *supra* note 161 à la p 104.

¹⁷⁶ Christiane Demers, *supra* note 150 à la p 191.

¹⁷⁷ Barney G. Glaser et Anselm L. Strauss, *The Discovery of Grounded Theory*, Chicago, Aldine, 1967. Selon ces auteurs, le point de saturation théorique est atteint lorsque, de la collecte des données, n'émerge plus rien de vraiment nouveau ni de vraiment consistant.

¹⁷⁸ Lorraine Savoie-Zajc, *supra* note 161.

phénoménologique tandis qu'il faudrait un maximum de vingt à trente entrevues pour une théorie ancrée¹⁷⁹.

Au départ, pour notre étude, nous avions en tête de faire passer entre huit à dix entrevues individuelles semi-dirigées. Le choix de ce nombre de répondants nous permettait d'obtenir assez de données pour pouvoir les analyser toutes en profondeur sans pour autant nous surcharger de données. Chaque entrevue devait par ailleurs durer entre une heure et une heure et demi.

iii. La dimension éthique de la recherche

Afin de pouvoir effectuer ces entretiens, nous avons dû accomplir une étape préalable incontournable lorsque l'on veut conduire une recherche qui implique des êtres humains : obtenir un certificat d'approbation d'éthique. Cette démarche préalable aux entrevues est nécessaire pour veiller à ce que le consentement de chaque participant soit libre et éclairé, le respect de leur dignité et le respect de leur vie privée et de la confidentialité, mais également pour s'assurer qu'aucune contrainte subtile ne s'exerce à leur rencontre. Nous avons donc soumis au Comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants (CERPE), qui nous a délivré ce certificat d'approbation éthique le 30 mai 2016 afin de nous autoriser à effectuer les entretiens individuels.

Cependant, avant de réaliser les entretiens, il a fallu que nous recrutions des répondants selon nos critères de sélection. À cette fin, quels techniques et procédés avons-nous privilégiés pour recruter ?

¹⁷⁹ John W. Creswell, *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Traditions*, Thousand Oaks, Sage Publications, 1998.

2.2.2.3 Détails du processus de recrutement

Lors de la planification du processus de recrutement, nous pensions faire jouer notre réseau personnel de contacts. Étant ressortissante française, nous avons de nombreux amis français ayant des parcours migratoires très éclectiques. Certains d'entre eux connaissaient des Français qui étaient venus par le biais du PVT. Ainsi, la technique «boule de neige» dans le recrutement de nos répondants semblait appropriée¹⁸⁰. Cette technique peut être définie comme suit : un répondant va donner au chercheur le nom d'un autre répondant, qui va fournir à son tour le nom d'un troisième répondant et ainsi de suite¹⁸¹. Elle permet en fait d'obtenir des références sur des répondants, dans un même cercle de connaissance, qui pourraient correspondre sensiblement aux mêmes critères de sélection que le répondant initial¹⁸².

De surcroît, si nous n'avions pas suffisamment recruté de participants par l'intermédiaire de notre entourage et de nos connaissances, nous voulions utiliser les réseaux sociaux et notamment les groupes Facebook dédiés aux Français expatriés au Canada tels que « Les expatriés français à Montréal », « PVTistes à Montréal » ou encore « PVTistes Canada 2016 » pour recruter le cas échéant des participants PVTistes français manquants. Cependant, lorsque nous avons été confrontées à la réalité du terrain, notre « plan de match » fut quelque peu chamboulé.

Tout d'abord, dans notre entourage, la technique de « boule de neige » que nous pressentions a très peu fonctionné puisque nous avons ainsi réussi à recruter qu'un seul participant. De ce fait, la deuxième action que nous avons entreprise a été la

¹⁸⁰ Colette Baribeau et Chantal Royer, *supra* note 151 à la p 32.

¹⁸¹ Rowland Atikson et John Flint, « Accessing hidden and hard-to-reach populations: Snowball research strategies » (2001) 33:1 Social research update 1 à la p 2; Leo A. Goodman, « Snowball sampling » (1961) 32:1 The Annals of Mathematical Statistics 148.

¹⁸² *Ibid.*

publication d'une annonce de recrutement¹⁸³ précisant nos critères de sélection sur l'un des groupes Facebook à savoir « PVTistes à Montréal ». À la suite de cette publication, nous n'avons reçu aucun message de la part des membres de ce groupe. Nous avons donc décidé de publier l'annonce de recrutement sur notre propre page personnelle Facebook en indiquant la possibilité de partager notre publication. Une ancienne PVTiste française, devenue résidente permanente, nous a contactée pour nous faire part de sa volonté de contribuer à notre recherche. Compte tenu de nos critères, nous ne pouvions pas la retenir, celle-ci disposant désormais d'un statut permanent.

N'ayant toujours aucune réponse à nos annonces précédemment publiées, nous avons reformulé notre annonce de recrutement pour qu'elle soit plus percutante à la lecture et nous l'avons republiée aux mêmes endroits¹⁸⁴. Nous nous sommes aperçue que notre annonce était rapidement évacuée. En effet, au bout de quelques heures, notre annonce n'apparaissait plus sur la première page officielle du groupe Facebook «PVTistes à Montréal » notamment parce que plusieurs publications apparaissent chaque heure.

C'est pourquoi parallèlement à cette technique de recrutement, nous avons décidé d'en utiliser une deuxième. Nous avons donc exploré les sites « immigrer.com » et « PVTistes.net ». Nous avons choisi de privilégier le site PVTistes.net, car celui-ci nous permettait de créer un profil et d'accéder aux profils des autres membres du site. Nous avons alors publié notre annonce de recrutement sur ce site dans la rubrique «live annonce » du site.

À la suite de la reformulation de notre annonce de recrutement sur les groupes Facebook et sur le site PVTistes.net, nous avons été contactée quatre fois sur

¹⁸³ Voir annexe B à la p 142.

¹⁸⁴ *Ibid.*

Facebook, mais aucune personne n'a été retenue soit parce qu'elle n'avait pas suffisamment d'expérience avec son PVT (que 3 mois d'expérience), soit parce qu'elle n'était pas une PVTiste, mais faisait partie d'une autre catégorie de l'EIC (par exemple : Jeunes professionnels), soit parce qu'elle était devenue résidente permanente.

Après ces démarches restées infructueuses, nous avons décidé de réajuster une nouvelle fois nos techniques de recrutement et nous avons contacté personnellement les personnes sur le site PVTistes.net que nous avons repérée sur les différentes rubriques du site. Ensuite, nous avons également fait du repérage sur les groupes Facebook dédiés aux PVTistes français en lisant chaque jour les publications de ses membres ; nous envoyions des messages privés lorsque nous pressentions qu'un membre pouvait correspondre à nos critères. Après une semaine et demie de recherches, le bilan était pauvre : suite aux réponses et échanges entretenus par message privé sur le site PVTistes.net et sur les groupes Facebook, aucun PVTiste ne correspondait à nos critères de sélection. Nous avons constaté qu'il était difficile de trouver des PVTistes français qui réunissaient tous nos critères de sélection : soit ils n'habitaient pas à Montréal, soit ils n'avaient pas assez d'expérience (2-3 mois) ou soit ils ne détenaient plus le statut de «PVTiste ».

C'est à cette étape que nous avons pris conscience qu'il était fort difficile de recruter des PVTistes disposant de plus d'un an d'expérience ; nous avons donc modifié notre critère de sélection et cherchions désormais à recruter des PVTistes français ayant au minimum six mois d'expérience professionnelle.

Nous avons donc repris le repérage sur les groupes Facebook. Un PVTiste répondit à notre message privé envoyé via Facebook ; nous avons contacté celui-ci après avoir pris connaissance de l'une de ses publications sur la page du groupe Facebook

«PVTistes à Montréal ». Par chance, il correspondait à tous nos critères de sélection ; nous recrutons alors notre deuxième participant.

Par ailleurs, nous avons déployé une autre stratégie pour pouvoir recruter sur le site PVTistes.net. Nous avons visualisé tous les profils des membres du site qui semblaient, selon les indications fournies, établis à Montréal. Nous avons par la suite envoyé des messages privés à tous les PVTistes ainsi recensés. Or, sur ce site, les membres ne sont pas seulement des PVTistes ; certaines personnes relevaient d'autres catégories de l'IEC (Jeunes professionnels ou encore des Stages coop international). Pour ainsi dire, le site regroupe des membres venus au Canada via toutes les catégories de l'EIC, ainsi que des étudiants étrangers. De ce fait, le triage des membres du site était beaucoup plus compliqué qu'il n'en paraissait surtout que les membres n'actualisent pas nécessairement leurs informations personnelles. En outre, nous avons poursuivi notre repérage sur les groupes Facebook et nous envoyions des messages privés dès qu'une personne semblait correspondre à nos critères.

Avec ces nouvelles actions, nous avons reçu beaucoup plus de réponses. Or, peu de personnes ayant répondu à l'appel satisfaisaient nos critères de sélection : les répondants étaient souvent des Jeunes professionnels ou des résidents permanents et certains avaient déjà quitté le Canada. Nous avons toutefois reçu sur Facebook la réponse d'une PVTiste qui répondait à tous nos critères de sélection. Ainsi, nous recrutons la troisième participante.

Comme le recours au site PVTistes.net semblait peu fructueux, nous avons donc décidé de concentrer nos efforts sur les groupes Facebook dédiés aux PVTistes français. D'autres messages privés nous ont permis de recruter deux autres participants.

Afin de recruter nos quatre autres participants, nous avons opté pour une dernière technique, soit de remonter le fil d'actualité des groupes Facebook « Les PVTistes Canada 2016 » et « PVTistes à Montréal » jusqu'en 2014 et 2015 et de visualiser également le profil Facebook de chacun des membres de ces groupes. Grâce à certaines publications explicites et aux informations personnelles diffusées sur leur profil Facebook, nous avons pu repérer les personnes qui semblaient correspondre à nos critères de sélection. Nous avons envoyé des messages privés à toutes ces personnes. Cette technique porta ses fruits puisque c'est ainsi que nous avons recruté nos quatre derniers participants.

Il est important d'ajouter que préalablement à chaque entretien, nous avons envoyé un formulaire de consentement par courriel à chacun de nos neuf répondants afin qu'ils puissent bénéficier d'un certain délai de réflexion et qu'ils puissent nous transmettre leurs interrogations. Ces formulaires ont été signés par les neuf participants avant chaque début d'entretien¹⁸⁵.

Bilan du recrutement

Nous avons donc recruté un seul participant par le biais de notre réseau personnel et huit autres par le biais du repérage sur les groupes Facebook dédiés aux PVTistes français. Les neuf PVTistes français que nous avons recrutés étaient âgés entre 22 et 31 ans ; deux participantes étaient de sexe féminin et sept participants de sexe masculin et aucun d'entre eux n'étaient racisé(e)s. Sur ces neuf Français PVTistes, six d'entre eux avaient décroché leur PVT en 2015 ; trois autres avaient eu un premier PVT en 2014 (d'une durée d'un an) et avaient réussi à décrocher un deuxième PVT en 2015 (d'une durée de deux ans). Du point de vue du secteur d'activité, il y avait cinq PVTistes dans le secteur de la restauration et quatre dans le secteur du commerce

¹⁸⁵ Voir annexe C aux pp 143-47.

de détail ; tous nos répondants avaient entre six mois et un peu plus d'un an d'expérience professionnelle sur le marché du travail québécois.

Cette étape de recrutement a duré trois semaines. Ce fut un processus ardu, mais qui porta ses fruits. Nous avons fait passer les neuf entretiens individuels, à Montréal, vers la mi-juillet 2016.

2.2.2.4 Précisions quant aux normes étudiées

Comme mentionné, nous avons choisi de nous pencher sur la trajectoire expérientielle des PVTistes français et sur le rapport qu'entretiennent ces derniers avec certaines normes minimales d'emploi. Or, au Québec, celles-ci sont prévues dans la LNT¹⁸⁶. La LNT est entrée en vigueur le 16 avril 1980 et contient des normes d'ordre public auxquelles ne peut déroger aucune disposition contractuelle, que celle-ci figure dans une convention individuelle ou collective de travail¹⁸⁷. Comme le rappellent les auteurs Morin, Brière et Roux :

La présence de ces dispositions n'est nullement le fruit du hasard ni davantage le résultat d'une quelconque recherche scientifique conduite par de savants sociologues ou juristes. Il s'agit bien davantage de modalités articulées, martelées ou ciselées au burin de l'expérience concrète et, souvent, péniblement conquises puis difficilement acquises dans la pratique.¹⁸⁸

La LNT contient donc une multitude de normes visant notamment le paiement du salaire¹⁸⁹, les congés annuels¹⁹⁰, les jours fériés¹⁹¹, le droit à la pause repas et au

¹⁸⁶ LNT, *supra* note 1.

¹⁸⁷ *Ibid*, art 93.

¹⁸⁸ Fernand Morin, Jean-Yves Brière et Dominic Roux, *Le droit de l'emploi au Québec*, 3e éd, Montréal, Wilson & Lafleur, 2006 à la p 511.

¹⁸⁹ LNT, *supra* note 1 aux art 39.1 à 51.1.

¹⁹⁰ *Ibid*, art 66 à 77.

¹⁹¹ *Ibid*, art 59.1 à 65.

congé hebdomadaire¹⁹², les congés pour raisons familiales ou parentales¹⁹³, la protection contre les représailles¹⁹⁴, la protection contre le congédiement sans cause juste et suffisante¹⁹⁵ et l'interdiction du harcèlement psychologique¹⁹⁶.

Dans le cadre de la présente recherche, nous nous sommes particulièrement intéressée à cinq normes : l'application du taux de salaire minimum¹⁹⁷, le taux horaire majoré à partir de la 40^e heure de travail¹⁹⁸, la pause de repas de 30 minutes après 5 heures de travail consécutives¹⁹⁹, le travail pendant les jours fériés qui entraîne une indemnité financière ou un congé compensatoire²⁰⁰ et enfin, le congé annuel²⁰¹. Nous avons choisi ces normes, car, selon une étude réalisée en 2010 par la Commission des normes du travail²⁰², organisme chargé de la mise en œuvre et de la surveillance de la LNT²⁰³, celles-ci figuraient parmi les normes les moins respectées par les employeurs²⁰⁴.

2.2.3 L'analyse thématique des données

Nous avons choisi de recourir à une analyse thématique sans l'aide d'un outil informatique pour interpréter le contenu des données issues des entrevues individuelles. L'approche thématique se définit comme étant une analyse de contenu dite « classique » qui consiste à lire un corpus de données, fragment par fragment,

¹⁹² *Ibid*, art 78 et 79.

¹⁹³ *Ibid*, art 79.7 à 81.17.

¹⁹⁴ *Ibid*, art 122 à 123.5.

¹⁹⁵ *Ibid*, art 124 à 135.

¹⁹⁶ *Ibid*, art 81.18 à 81.20.

¹⁹⁷ *Ibid*, art 40.

¹⁹⁸ *Ibid*, art 52 et art 55 al 1

¹⁹⁹ *Ibid*, art 79

²⁰⁰ *Ibid*, art 60, art 62-63.

²⁰¹ *Ibid*, art 67-68.

²⁰² Aujourd'hui, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

²⁰³ LNT, *supra* note 1, art 5.

²⁰⁴ Commission des normes du travail, *supra* note 160.

pour en définir le contenu en le codant selon diverses catégories qui peuvent être construites et améliorées au cours de la lecture²⁰⁵.

Avant de faire toutes ces étapes essentielles d'analyse, nous avons préparé nos données brutes c'est-à-dire que les entretiens furent transcrits informatiquement. C'est une étape préliminaire essentielle, car elle permet de faire « le ménage » des données et de préparer le terrain d'analyse du chercheur²⁰⁶.

Le premier geste de notre démarche d'analyse a été de codifier les données issues des entrevues. Pour ce faire, nous avons repris chacune de ces transcriptions une à une, en lisant et relisant, ligne par ligne. À la suite de cette lecture, relecture, nous avons recensé tous les résultats phares de chacune des entrevues en catégorisant ces résultats en fonction des thèmes abordés par notre grille d'entretien ; nous avons associé une étiquette à chacun des principaux thèmes et avons systématisé les données par thème dans des documents Word²⁰⁷.

Après cette étape de repérage thématique, nous avons essayé de faire des regroupements. Plus précisément, nous avons regardé si certaines catégories de thèmes pouvaient se rassembler avec d'autres. Cette opération nous a permis de regrouper des thèmes s'apparentant²⁰⁸. Nous avons donc élaboré un système de code couleur afin de créer des repères visuels pour les grands thèmes se regroupant. Ce système nous a permis d'obtenir nos axes d'analyse.

²⁰⁵ Bernard Fallery et Florence Rodhain, « Quatre approches pour l'analyse des données textuelles : lexicale, linguistique, cognitive, thématique » XVIème Conférence de l'Association Internationale de Management Stratégique (AIMS), présenté à Montréal, Canada, 2007, en ligne: HAL archives ouvertes <<https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-00821448>>.

²⁰⁶ Mireille Blais et Stéphane Martineau, « L'analyse inductive générale : description d'une démarche visant à donner un sens à des données brutes » (2006) 26:2 Recherches Qualitatives 1 à la p 6.

²⁰⁷ *Ibid* à la p 7.

²⁰⁸ Lorraine Savoie-Zajc, « L'analyse des données qualitatives : pratique traditionnelle et assistée par le logiciel NUD*IST » (2000) 21 Recherches Qualitatives 99 à la p 102; Colette Baribeau, « Analyse des données des entretiens de groupe » (2009) 28:1 Recherches Qualitatives 133 à la p 140.

CHAPITRE III

PRÉSENTATION DE L'ANALYSE EMPIRIQUE DE LA TRAJECTOIRE EXPÉRIENTIELLE ET DE L'USAGE DE CERTAINES PROTECTIONS PRÉVUES À LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL PAR LES PVTISTES FRANÇAIS À MONTRÉAL

D'entrée de jeu, il semble utile de rappeler que le Programme Vacances-Travail du Canada permet à des jeunes de différentes nationalités, dont des ressortissants français, d'effectuer un séjour touristique et culturel temporaire au Canada¹. Ce programme leur permet de pouvoir travailler via un permis de travail « ouvert », c'est-à-dire un permis de travail n'assignant pas le PVTiste à un employeur déterminé, pour compléter leurs ressources financières². Ces jeunes jouissent donc de la mobilité professionnelle, c'est-à-dire qu'ils ont la liberté et la capacité de changer de poste de travail, de grade ou de branche professionnelle au cours de leur séjour temporaire sur le territoire canadien³.

Dans le présent travail de recherche, nous souhaitons documenter la trajectoire expérientielle des PVTistes français ainsi que le rapport que ceux-ci entretiennent avec certaines normes minimales prévues à la *Loi sur les normes du travail* (LNT)⁴. Sont-ils portés à mobiliser ces protections lorsque leurs conditions de travail ne correspondent pas aux normes minimales d'emploi prévues à la LNT ? Le cas échéant, agissent-ils à l'aide d'un recours juridique ?

¹ Kumiko Kawashima, « Japanese Working Holiday Makers in Australia and their Relationship to the Japanese Labour Market: Before and After » (2010) 34 Asian Studies Review 267 à la p 268.

² PVTistes.net, « 16 raisons de partir en PVT », en ligne: <<https://pvtistes.net/16-raisons-de-partir-en-pvt/>>.

³ Bruno Siau, « La mobilité professionnelle » (2011) 702 Dr social 883 à la p 883.

⁴ *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c N-1.1 ci-après *LNT*.

Ainsi, ce chapitre vise à présenter et à analyser les données empiriques que nous avons recueillies. Le présent chapitre se présente en trois parties : nous présenterons d'abord la trajectoire expérientielle des PVTistes français rencontrés (3.1). Dans un deuxième temps, nous ferons état de nos résultats portant sur le rapport qu'entretiennent les PVTistes français avec les normes minimales d'emploi prévues à la LNT (3.2). Après avoir présenté ces résultats de recherche, nous conclurons ce chapitre par une discussion autour de ceux-ci (3.3).

3.1 La trajectoire expérientielle des PVTistes français à Montréal

Tout d'abord, nous avons pu observer qu'essentiellement, l'expérience PVT peut se vivre de deux façons. Cinq des PVTistes rencontrés ont vécu l'expérience du PVT de manière familiale. Ainsi, trois d'entre eux sont venus avec leurs conjoint(e)s qui avaient également obtenu un PVT au Canada⁵, une autre PVTiste est venue rejoindre son compagnon qui était déjà présent à Montréal⁶ et un autre est arrivé avec son PVT à Montréal alors qu'une partie de sa famille (tante, oncle, cousins) vivait sur place depuis quelques années⁷. Les quatre autres PVTistes ont vécu l'expérience PVT de manière individuelle, c'est-à-dire qu'ils sont venus non accompagnés au Canada⁸.

Ainsi, dans cette sous-partie, nous aborderons la trajectoire expérientielle de ces PVTistes mettant en lumière les raisons ayant motivé ces neuf PVTistes à partir au Canada (3.1.1). Nous exposerons également dans quelle mesure ils ont trouvé des emplois correspondant à leurs qualifications et ferons état des raisons pour lesquelles nos répondants ont changé d'emploi au cours de leur séjour, le cas échéant (3.1.2).

⁵ Entretien PVT-FR-1 à la p 1, Entretien PVT-FR-2 à la p 1, Entretien PVT-FR-3 à la p 1.

⁶ Entretien PVT-FR-9 à la p 1.

⁷ Entretien PVT-FR-8 à la p 1.

⁸ Entretien PVT-FR-4 à la p 1, Entretien PVT-FR-5 à la p 1, Entretien PVT-FR-6 à la p 1, Entretien PVT-FR-7 à la p 1.

3.1.1 L'utilisation du PVT par les Français au Canada : motivations et objectifs

Comme mentionné plus tôt⁹, de plus en plus de Français, chaque année, choisissent le PVT canadien pour quitter la France¹⁰. Toutefois, bien que nous connaissions le nombre de Français qui arrivent au Canada par le biais du PVT, nous n'avons aucune idée de ce qui les motive réellement à prendre cette voie.

De ce fait, dans une première sous-partie, nous ferons état des raisons qui ont incité nos répondants à recourir à ce programme de migration (3.1.1.1). Puis, dans une deuxième sous-partie, nous aborderons la façon dont nos répondants envisagent le « post-PVT » (3.1.1.2).

3.1.1.1 Les objectifs poursuivis par les PVTistes au cours de l'expérience PVT

Nos entretiens révèlent que différentes raisons ont initialement motivé nos répondants à recourir au PVT. Tout d'abord, plusieurs d'entre eux ont mis en exergue que c'était l'essence même du PVT qui les avait séduits¹¹. En effet, certains d'entre eux ont évoqué le fait que c'est un programme migratoire facile, simple et accessible non seulement en termes de démarches administratives¹², mais également parce qu'il permet de pouvoir voyager et surtout de travailler sans avoir d'emploi confirmé¹³. Ainsi, cette liberté de choisir de travailler ou de voyager sans être lié à un employeur était, pour l'un d'entre eux, le meilleur moyen de pouvoir vivre une nouvelle

⁹ *Infra* à la p 31.

¹⁰ France, Assemblée Nationale, *Rapport fait au nom de la Commission des Affaires Étrangères sur le projet de loi, autorisant l'approbation de l'accord entre le Gouvernement de la République Française et le Gouvernement du Canada relatif à la mobilité des jeunes*, par Patrice Martin-Lalande, rapport n° 1914 (30 avril 2014), en ligne : [www2.assemblee-nationale.fr/documents/notice/14/rapports/r1914/\(index\)/rapports](http://www2.assemblee-nationale.fr/documents/notice/14/rapports/r1914/(index)/rapports) à la p 17.

¹¹ Entretien PVT-FR-2 à la p 1, Entretien PVT-FR-5 à la p 1, Entretien PVT-FR-8 à la p 1, Entretien PVT-FR-9 à la p 1.

¹² *Ibid.*

¹³ Entretien PVT-FR-8 à la p 1, Entretien PVT-FR-9 à la p 1.

expérience¹⁴. Pour un répondant, il s'agissait d'un net avantage, car le Canada est « difficilement accessible » en raison de son régime d'immigration « hyper sélective »¹⁵.

D'autres PVTistes ont également mentionné que le recours au PVT avait d'abord été motivé par leur souhait de quitter la France¹⁶. Certains voulaient assouvir leur « curiosité culturelle » et se confronter à un marché du travail « étranger »¹⁷. D'autres PVTistes avaient un sentiment d'aversion à l'égard de leur pays d'origine¹⁸. L'un d'eux nous a souligné l'avenir incertain y régnant sur le plan de l'emploi¹⁹. Certains répondants nous ont confié qu'ils craignaient de vivre en France dans la foulée des attentats de 2015-2016²⁰.

D'autres PVTistes nous ont mentionné avoir choisi le PVT pour partir au Canada parce qu'ils connaissaient déjà ce type de programme migratoire et qu'il répondait à leurs aspirations²¹. L'un d'entre eux avait déjà expérimenté le PVT en Australie pendant un an et cela avait été « la meilleure expérience de sa vie » ; il voulait donc la revivre dans un autre pays²². Un autre répondant nous a expliqué être venu au Canada en tant que touriste pour visiter de proches amis qui faisaient l'expérience PVT et ce sont les retours positifs de ces derniers qui l'avaient poussé à faire la même démarche au Canada²³.

¹⁴ Entretien PVT-FR-2 à la p 1.

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ Entretien PVT-FR-4 à la p 1, Entretien PVT-FR-5 à la p 1, Entretien PVT-FR-6 à la p 1, Entretien PVT-FR-7 à la p 1.

¹⁷ Entretien PVT-FR-4 à la p 1, Entretien PVT-FR-6 à la p 1.

¹⁸ Entretien PVT-FR-5 à la p 1, Entretien PVT-FR-7 à la p 1.

¹⁹ Entretien PVT-FR-7 à la p 1.

²⁰ Entretien PVT-FR-2 à la p 1, Entretien PVT-FR-7 à la p 6.

²¹ Entretien PVT-FR-1 à la p 1, Entretien PVT-FR-2 à la p 1, Entretien PVT-FR-3 à la p 14, Entretien PVT-FR-4 à la p 1.

²² Entretien PVT-FR-2 à la p 1.

²³ Entretien PVT-FR-4 à la p 1.

Étant donné que le PVT est un programme migratoire qui permet aux jeunes de différentes nationalités de pouvoir effectuer une expérience touristique et culturelle dans un pays dont ils ne sont pas ressortissants, le permis de travail ouvert qui est mis à leur disposition n'est pas censé être utilisé durant toute la durée de leur séjour dans le pays d'accueil. En effet, les PVTistes devraient avoir recours au volet « travail » du PVT uniquement afin de compléter leurs ressources financières leur permettant de voyager²⁴. Or, quatre répondants nous ont souligné que leur objectif principal était d'abord et avant tout de travailler beaucoup plus que de voyager²⁵. Il est d'ailleurs intéressant de noter que la majorité des PVTistes n'ont pas, dans les faits, utilisé le volet « vacances » du PVT. En effet, sept répondants n'avaient pas voyagé avec le PVT²⁶ et deux répondants avaient voyagé seulement de manière très ponctuelle aux alentours de la province du Québec, et ce, en raison de leurs obligations professionnelles²⁷.

Ainsi, il semblerait que dans la réalité, la majeure partie des répondants soient amenés à poursuivre une seule activité une fois sur place : travailler. Le volet « vacances » de ce programme semble être utilisé de façon tout à fait incidente.

3.1.1.2 Les objectifs poursuivis par les PVTistes à l'issue du PVT

Nos entretiens révèlent que la plupart des PVTistes rencontrés ont recours au PVT comme tremplin pour l'immigration. En effet, six PVTistes sur neuf nous ont répondu qu'ils souhaitaient s'établir au Canada de façon permanente et utilisaient le PVT afin

²⁴ Nick Clarke, « Mobility, Fixity, Agency: Australia's Working Holiday Programme » (2004) 10 Popul. Space Place 411 à la p 412.

²⁵ Entretien PVT-FR-1 à la p 1, Entretien PVT-FR-5 à la p 1, Entretien PVT-FR-8 à la p 1, Entretien PVT-FR-9 à la p 1.

²⁶ Entretien PVT-FR-1 à la p 1, Entretien PVT-FR-2 à la p 2, Entretien PVT-FR-3 à la p 1, Entretien PVT-FR-5 à la p 1, Entretien PVT-FR-7 à la p 2, Entretien PVT-FR-8 à la p 1, Entretien PVT-FR-9 à la p 1.

²⁷ Entretien PVT-FR-4 à la p 1, Entretien PVT-FR-6 à la p 2.

d'obtenir leur Certificat de sélection du Québec (CSQ)²⁸. Il convient de rappeler que le CSQ est l'étape officielle préalable de tout le processus de demande d'immigration permanente au Québec²⁹. Les PVTistes peuvent obtenir le CSQ par le biais de deux programmes leur permettant d'accéder à la résidence permanente : le Programme régulier de sélection des travailleurs qualifiés (PRSTQ)³⁰ ou le Programme de l'expérience québécoise à titre de travailleur étranger temporaire spécialisé (PEQ)³¹.

D'après le *Règlement sur la sélection des ressortissants étrangers* (RSRÉ), un ressortissant étranger qui souhaite immigrer et qui a séjourné temporairement au Québec est en mesure de présenter une demande de CSQ « dans le cas où il participe à un programme d'échange jeunesse visé par une entente internationale conclue par le Québec ou un accord international conclu par le Canada »³². Étant entendu que le «programme d'échange jeunesse [...]» vise, en l'occurrence, celui mis en place par l'accord bilatéral France-Canada relatif à la mobilité des jeunes qui permet aux ressortissants français de bénéficier du programme de l'EIC. Ainsi, les participants français à la catégorie Vacances-travail de l'EIC peuvent se qualifier au PRSTQ. Les PVTistes doivent cependant remplir certaines conditions préalables : être titulaire du

²⁸ Entretien PVT-FR-1 à la p 9, Entretien PVT-FR-4 à la p 6, Entretien PVT-FR-5 à la p 17. , Entretien PVT-FR-6 à la p 9, Entretien PVT-FR-8 à la p 6, Entretien PVT-FR-9 à la p 11.

Pour rappel, l'immigration est un domaine de compétence partagée entre le Fédéral et les provinces. Voir notamment *Loi constitutionnelle de 1867*, 30 & 31 Victoria, c 3, art 95.

²⁹ *Règlement sur la sélection des ressortissants étrangers*, RLRQ c I-0.2, r 4, art 3 ci-après *RSRÉ*. Avant d'entamer les démarches de la résidence permanente auprès de Citoyenneté et Immigration Canada, il faut obtenir préalablement un certificat de sélection (CSQ) émis par le Ministère de l'Immigration, Diversité et Inclusion Québec (MIDI) qui sélectionne ses propres ressortissants étrangers.

³⁰ Immigration, Diversité et Inclusion Québec, « Programme régulier – Travailleur étranger temporaire et participant à un programme d'échange jeunesse », en ligne: <www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/immigrer-installer/travailleurs-temporaires/demeurer-quebec/demande-csq/travailleurs-quebec/index.html>.

³¹ Immigration, Diversité et Inclusion Québec, « Programme de l'expérience québécoise (PEQ) – Travailleur étranger temporaire spécialisé », en ligne: <www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/immigrer-installer/travailleurs-temporaires/demeurer-quebec/demande-csq/travailleurs-peq/index.html>.

³² *RSRÉ*, *supra* note 29, art 5.01 para b. 1).

permis de travail et se conformer aux conditions rattachées à ce permis³³; avoir été légalement admis sur le territoire pour une ou des périodes consécutives totalisant au moins un an³⁴; et occuper un emploi à temps plein au moment de la présentation de la demande³⁵. Une fois que les PVTistes remplissent ces conditions, le Ministère de l'Immigration, Diversité et Inclusion Québec (MIDI) procède à la sélection des PVTistes par le biais d'une grille de pointage qui touche plusieurs facteurs³⁶ et délivre le CSQ seulement si les PVTistes réussissent à remplir les exigences des différentes étapes de la procédure de sélection³⁷.

³³ *Ibid*, al 1.

³⁴ *Ibid*, al 2.

³⁵ *Ibid*, al 3.

³⁶ *Ibid*, art 7, art 32. Il y a notamment les facteurs formation, expérience, âge et connaissances linguistiques (français et anglais), capacité d'autonomie financière. D'autres facteurs peuvent également être pris en compte : séjour et famille au Québec, offre d'emploi validée et enfants. Dans le cas où les PVTistes sont accompagnés, le facteur « Caractéristiques de l'époux ou du conjoint de fait qui accompagne » est considéré. Voir Québec, Ministère de l'Immigration et Communautés culturelles, *Composante 3 –Programme de recrutement et de sélection des candidats à l'immigration économique, Chapitre 1 - Le Programme régulier de sélection des travailleurs qualifiés* (guide des procédures d'immigration), 2017, en ligne : <www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/gpi-npi/composantes_3/gpi-3-1.pdf> à la p 15; voir annexe D à la p 148.

³⁷ *RSRE*, *supra* note 29, art 38. Il y a tout d'abord l'étape de l'examen préliminaire qui a pour fonction de permettre au MIDI d'identifier les candidats qui peuvent faire l'objet d'une sélection à partir des renseignements qu'ils ont déclarés dans leur demande de CSQ et de déterminer les demandes ayant atteint les seuils de passage pour permettre l'envoi de liste personnalisée des documents à soumettre à l'appui de la demande. Ensuite, il y a l'étape de la complétude au cours de laquelle le MIDI va vérifier la présence de tous les documents demandés dans le cadre d'une demande de CSQ au PRSTQ, par l'entremise de la liste personnalisée et va vérifier la conformité de documents demandés en vertu des exigences documentaires. Enfin, il y'a l'étape de l'examen de sélection qui permet au MIDI d'identifier les candidats qui peuvent faire l'objet d'une sélection sur dossier compte tenu des résultats obtenus à cette étape du processus. Le MIDI va aussi déterminer les objectifs de l'entrevue de sélection pour les candidats, qui tout en ayant atteint les seuils de passage de l'examen de sélection, ne se qualifient pas à une sélection sur dossier. Finalement, c'est à la fin de cette étape que le MIDI consignera les derniers résultats de l'analyse de la demande de sélection des travailleurs qualifiés incluant les résultats de l'entrevue de sélection afin qu'il se prononce sur la décision finale d'acceptation, de rejet ou de refus de la demande. Voir notamment Québec, Ministère de l'Immigration et Communautés culturelles, *supra* note 36, aux pp 45-70.

Avant l'entrée en vigueur de l'accord bilatéral France-Canada du 14 mars 2013, qui a permis notamment d'augmenter la durée du PVT aux Français à deux ans³⁸, les PVTistes, désirant s'établir de façon permanente au Canada pouvaient seulement se qualifier au PRSTQ pour décrocher un CSQ³⁹. En effet, il était difficile, voire impossible, pour les PVTistes de se qualifier au PEQ parce que la durée maximale de leur PVT, qui était de 12 mois, ne leur permettait généralement pas d'établir la principale condition du PEQ, soit d'avoir occupé un emploi au Québec à temps plein, de compétence supérieure à C selon la Classification nationale des professions (CNP), depuis au moins 12 mois lorsqu'ils présentent leur demande de CSQ⁴⁰. Ainsi, un PVTiste souhaitant se qualifier au PEQ devait avoir occupé un poste de cadre supérieur, de directeur, de gestionnaire, de courtier en assurance, de photographe ou encore de cuisinier, de boulanger pâtissier, de coiffeur⁴¹.

Toutefois, lors de la récente renégociation de l'accord bilatéral France-Canada relatif à la mobilité des jeunes, la durée maximale du PVT a été allongée à 24 mois⁴². Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2015, les PVTistes français peuvent désormais aussi se qualifier au PEQ à titre de travailleurs qualifiés pour obtenir le CSQ⁴³. À cet égard, le Règlement sur la sélection des ressortissants étrangers précise que tout ressortissant étranger qui souhaite immigrer et qui a séjourné temporairement au Québec « dans le but principal d'y travailler ou dans le cadre d'un programme échange jeunesse visé par une entente internationale conclue par le Québec ou par un accord international

³⁸ *Accord entre le gouvernement de la République Française et le gouvernement du Canada relatif à la mobilité des jeunes*, 14 mars 2013, RT Can 2015 n° 2. (Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2015).

³⁹ *RSRÉ*, *supra* note 29, art 5.01. para b. 1), art 38.

⁴⁰ *Ibid*, art 38.1 para b).

⁴¹ Cette liste n'est pas exhaustive. Voir Citoyenneté et Immigration Canada, « Trouver la CNP » (7 mai 2017), en ligne : <www.cic.gc.ca/francais/immigrer/qualifie/cnp.asp>.

⁴² Voir *Accord entre le gouvernement de la République Française et le gouvernement du Canada relatif à la mobilité des jeunes*, *supra* note 38.

⁴³ *RSRÉ*, *supra* note 29, art 38.1.

conclu par le Canada »⁴⁴ doit notamment avoir occupé un emploi à temps plein au Québec de niveaux-cadre, professionnel ou technique de compétence 0, A, ou B, au sens de la CNP⁴⁵, pendant au moins 12 mois au cours des 24 mois précédant la présentation⁴⁶. Ainsi, pour espérer décrocher le CSQ, les PVTistes français doivent remplir cette principale condition. Le PEQ permet aux PVTistes d'obtenir leur CSQ par des démarches simplifiées et accélérées comparativement au PRSTQ qui exige des démarches beaucoup plus longues et contraignantes à l'issue desquelles les PVTistes n'ont pas la certitude d'obtenir le CSQ.

Les raisons pour lesquelles les PVTistes rencontrés souhaitaient immigrer variaient d'un répondant à l'autre. L'un d'entre eux nous a confié que c'était pour avoir la citoyenneté canadienne afin d'ensuite accéder plus facilement aux autres pays membres du Commonwealth⁴⁷. D'autres PVTistes ont allégué que « le bien-être de vie » au Canada les poussait à vouloir rester au Canada⁴⁸. Voici comment l'un d'eux nous présenta sa réflexion sur cette question :

[...] Je me sens bien ici et [...] la qualité de vie est quand même beaucoup plus agréable qu'en France [tant] au niveau professionnel qu'au niveau de la qualité de vie, des loyers par exemple, de l'humeur des gens, ce genre de choses. Je trouve ça beaucoup plus agréable de vivre ici bon le problème c'est le climat [...]. C'est juste ce détail-là qui fait que je

⁴⁴ *Ibid.*

⁴⁵ La Classification nationale des professions est « la référence reconnue des professions au Canada. Elle fournit également une taxonomie normalisée pour les discussions portant sur le monde du travail ainsi qu'un cadre canadien pour la collecte, l'analyse et la diffusion de données professionnelles aux fins d'information sur le marché du travail et d'administration de programmes liés à l'emploi. Elle compte plus de 30 000 titres de profession regroupés en 500 groupes de base, organisés selon quatre niveaux de compétences et dix genres de compétences ». Voir Emploi et Développement Social, « Classification nationale des professions 2016 » (18 avril 2017), en ligne : <cnp.edsc.gc.ca/Francais/CNP/Bienvenue.aspx?ver=16>. Il s'agit en outre des emplois de gestionnaires, cadres supérieurs, directeurs, ou encore des métiers professionnels et de l'artisanat. Voir Citoyenneté et Immigration Canada, *supra* note 41.

⁴⁶ *RSRE*, *supra* note 29, art 38.1 para b).

⁴⁷ Entretien PVT-FR-1 à la p 9.

⁴⁸ Entretien PVT-FR-6 à la p 9, Entretien PVT-FR-8 à la p 6, Entretien PVT-FR-9 à la p 11.

serai peut-être tanné au bout de quelques années [...]. Bah mon objectif [avec le PVT] c'était d'avoir un vrai travail puis surtout un contrat d'un an minimum pour pouvoir faire ma [demande] de résidence permanente, voilà c'est ça.⁴⁹

Certains PVTistes voulaient également s'établir au Canada parce qu'ils désiraient fuir le climat social, politique et économique actuel de la France et s'installer dans un pays plus propice à l'épanouissement professionnel et personnel⁵⁰. Depuis qu'ils étaient arrivés à Montréal, ils avaient trouvé un pays au carrefour de leurs intérêts et ne souhaitaient plus rentrer en France⁵¹.

Certains n'avaient toutefois pas encore pour objectif initial de venir s'établir de façon permanente au Canada. Deux PVTistes estimaient ne pas avoir encore assez de recul sur leur expérience, notamment professionnelle, pour se positionner sur la décision de rester de façon permanente au Canada⁵². L'un d'eux commençait tout de même à réfléchir à l'idée de rester au Canada en avançant des raisons similaires à celles évoquées par d'autres répondants :

Bah parce que je suis bien ici ; que la vie est quand même vraiment sympa, par rapport à la France on a un niveau de vie, un pouvoir d'achat qui est quand même bien plus important [...]. Ouais [et puis] le climat social aussi, ouais ça y joue aussi. Les attentats, les trucs comme ça, ça [ne] donnent pas envie forcément de rentrer quand c'est à côté de chez toi.⁵³

Enfin, une seule PVTiste ne souhaitait pas s'établir de façon permanente au Canada ; elle voulait rentrer en France pour exercer son métier, ce qu'elle n'arrivait pas à faire

⁴⁹ Entretien PVT-FR-6 à la p 9.

⁵⁰ Entretien PVT-FR-4 à la p 6, Entretien PVT-FR-5 à la p 17.

⁵¹ *Ibid.*

⁵² Entretien PVT-FR-2 à la p 8, Entretien PVT-FR-7 à la p 6.

⁵³ Entretien PVT-FR-7 à la p 6.

au Canada⁵⁴. En effet, elle nous confia les difficultés à trouver un emploi mobilisant ses qualifications:

[C'est le travail], je [ne] peux pas. Je vais devenir folle si je passe [...] plus de 2 ans [à ne pas exercer dans mon domaine de qualifications] [...] Parce que j'ai quand même vraiment cherché, j'ai tout fait, j'ai créé un profil LinkedIn, j'ai appelé, j'ai envoyé des mails par centaine, j'ai eu quoi 6 réponses. [...] Je me fais direct [rejeter] parce que je [ne] suis pas bilingue, je comprends [l'anglais], je le parle un petit peu, mais ouais c'est sûr que niveau technique il me reste tout à apprendre. [...] [Son conjoint] adore son métier en France c'est une passion [mais] il n'exerce pas ici.⁵⁵

Ainsi, il appert que la majorité de nos répondants souhaite s'établir de façon permanente au Canada. Pour certains, c'est ce désir de réinstallation permanente qui motive, au départ, le recours au PVT. Pour d'autres, cette volonté d'immigrer découle de leur expérience via le PVT, ayant été séduits par ce nouvel environnement.

Pour plusieurs répondants, le PVT semble constituer le point de départ d'une nouvelle vie ; ceux-ci perçoivent donc ce programme comme une passerelle vers l'immigration permanente. Incidemment, ce sera alors seulement le « volet » travail du PVT qui sera mobilisé, et ce, afin de remplir les conditions pour accéder à la résidence permanente. En effet, occuper un emploi au Québec constitue l'une des principales conditions afin que les PVTistes puissent obtenir un certificat de sélection du Québec (CSQ)⁵⁶ à titre de « travailleurs qualifiés »⁵⁷.

⁵⁴ Entretien PVT-FR-3 à la p 14.

⁵⁵ *Ibid.*

⁵⁶ Voir notamment *RSRÉ*, *supra* note 29, art 3; S'agissant du Certificat d'acceptation du Québec. Voir *RSRÉ*, *supra* note 29, art 4.

⁵⁷ *Ibid*, art 5.01 para b.1), art 38 et art 38.1. Il importe de préciser qu'ils peuvent également obtenir un CSQ par le biais d'un parrainage en faisant une demande de certificat de sélection dans la catégorie regroupement familial. Voir *RSRÉ*, *supra* note 29, art 5.02, art 17 au para b), art 19 pour la définition, art 23-30 pour les conditions; Immigration, Diversité et Inclusion Québec, « Demande de certificat de

3.1.2 Le cheminement professionnel des PVTistes français à Montréal

Nos entretiens nous ont permis de mieux saisir l'expérience professionnelle vécue par nos neuf répondants dans le cadre du PVT. En effet, ces entretiens nous ont permis de mieux comprendre dans quelle mesure ils avaient réussi à décrocher un emploi à Montréal correspondant à leurs qualifications (3.1.2.1) ; nous avons également pu identifier les principales causes de leur mobilité professionnelle, le cas échéant (3.1.2.2).

3.1.2.1 Décrocher un emploi correspondant aux qualifications professionnelles des PVTistes : mission impossible ?

Tout d'abord, il est nécessaire de préciser que la façon dont les répondants envisageaient le concept de « qualifications professionnelles » variait substantiellement d'un répondant à l'autre. En effet, pour certains d'entre eux, les « qualifications professionnelles » correspondaient à la nature et au niveau d'études, tandis que pour d'autres, les « qualifications professionnelles » correspondaient à l'expérience professionnelle accumulée dans le pays d'origine.

Nos résultats révèlent que la majorité des PVTistes rencontrés n'ont pas réussi à décrocher un emploi correspondant à leurs qualifications, ainsi entendu⁵⁸. Pour certains PVTistes, il s'agissait d'un « choix »⁵⁹. Par exemple, l'un d'eux souhaitait occuper des « jobs alimentaires »⁶⁰ afin de pouvoir quitter ceux-ci du jour au

sélection – Parrains et parrainés » (18 avril 2017), en ligne: <<https://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/formulaires/formulaire-titre/dcs-famille.html>>.

⁵⁸ Entretien PVT-FR-1 à la p 2, Entretien PVT-FR-2 à la p 3, Entretien PVT-FR-3 à la p 1, Entretien PVT-FR-4 à la p 1, Entretien PVT-FR-5 à la p 5, Entretien PVT-FR-6 à la p 2, Entretien PVT-FR-7 à la p 2.

⁵⁹ Entretien PVT-FR-6 à la p 2, Entretien PVT-FR-1 à la p 2, Entretien PVT-FR-7 à la p 2.

⁶⁰ Le job alimentaire ou le travail alimentaire peut être défini comme un emploi temporaire ayant pour but de subvenir aux besoins quotidiens (« pour vivre décemment »). Sur cette question, voir notamment Jean-François René, « Les jeunes et le rapport au travail : le point sur la littérature

lendemain, et ce sans remords⁶¹. Un autre répondant, ayant des compétences en gestion d'affaires et de l'expérience dans le secteur de la restauration en tant que serveur, nous a confié qu'il avait fait le choix de décrocher un emploi de serveur parce qu'il n'avait pas envie de « travailler derrière un bureau »⁶².

Toutefois, d'autres répondants avaient plutôt été contraints d'occuper des « jobs alimentaires ». En effet, certains avaient dû faire face à divers obstacles qui ne leur avaient pas permis d'occuper un emploi correspondant à leurs qualifications⁶³. Tout d'abord, certains ont dû faire face à la non-reconnaissance de leurs diplômes et/ou de leur expérience professionnelle accumulée dans le pays d'origine⁶⁴. En effet, l'un des répondants, qui était devenu coach/entraîneur personnel à l'issue de ses études françaises en Sciences et techniques des activités physiques et sportives⁶⁵, a seulement réussi à trouver un emploi de vendeur dans un magasin de sport⁶⁶. Une autre PVTiste s'est butée aux difficultés découlant du fait qu'au Québec, certaines professions sont réglementées⁶⁷. Cette répondante nous souligna que ses deux brevets de technicienne supérieure (BTS) dans le domaine du bâtiment⁶⁸ ne lui avaient pas

sociologique » (1993) 6:2 Nouvelles pratiques sociales 43 à la p 48; Kenneth Roberts, « La jeunesse des années 80 : un nouveau mode de vie » (1985) 37:4 Revue internationale des sciences sociales 466 à la p 472.

⁶¹ Entretien PVT-FR-6 à la p 2.

⁶² Entretien PVT-FR-7 à la p 2.

⁶³ Entretien PVT-FR-2 à la p 2, Entretien PVT-FR-3 à la p 1, Entretien PVT-FR-4 à la p 1, Entretien PVT-FR-5 à la p 5, Entretien PVT-FR-9 à la p 2.

⁶⁴ Entretien PVT-FR-4 à la p 1, Entretien PVT-FR-9 à la p 2.

⁶⁵ Ces études en France permettent d'accéder notamment à la profession de professeur d'éducation physique et sportive, coach sportif (préparation physique et mentale des sportifs), entraîneur et manager d'une équipe ou d'un club sportif, etc... Voir notamment Université de Bourgogne - Faculté des sciences du sport, « Les métiers et débouchés en STAPS » (2 avril 2017), en ligne: < ufr-staps.u-bourgogne.fr/insertion-professionnelle-85/les-metiers-et-debouches-en-staps.html >

⁶⁶ Entretien PVT-FR-4 à la p 1.

⁶⁷ Entretien PVT-FR-3 à la p 1.

⁶⁸ Le BTS est un diplôme national de l'enseignement supérieur français qui se prépare pendant deux années après l'obtention du baccalauréat français. Le BTS correspond au Diplôme d'études collégiales techniques au Québec. Voir Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, « Brevet de Technicien Supérieur (B.T.S.) » (19 février 2017), en ligne: <www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid20183/brevet-de-technicien-superieur-b.t.s.html>.

permis de décrocher un emploi en lien avec ses qualifications. En effet, au Québec, son métier de conductrice de travaux en enveloppe de bâtiment façade et étanchéité était réglementé par la Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction au Québec⁶⁹. Cette loi exige que pour travailler dans l'industrie du bâtiment, il faille notamment détenir un certificat de compétence émis par la Commission de la construction du Québec⁷⁰ (CCQ). La PVTiste apprit que l'obtention de ce certificat reposait essentiellement sur l'acquisition d'un certain nombre de crédits d'heures à l'apprentissage au Québec⁷¹. Malgré la reconnaissance de son expérience de travail en France par la CCQ, la PVTiste devait recommencer un apprentissage au Québec pour comptabiliser le nombre suffisant de crédits d'heures parce que son expérience de travail en France était insuffisante⁷². Cette option était impensable pour la PVTiste qui préférerait profiter de son permis de travail ouvert plutôt que de retourner en apprentissage afin d'exercer son métier au Québec⁷³.

Il appert que c'est parfois leur statut migratoire temporaire qui devient un obstacle. Il semble que certains employeurs soient réticents à embaucher des PVTistes⁷⁴. Par exemple, le PVTiste qui disposait de la formation de coach/entraîneur personnel en France nous a raconté s'être fait refouler pour des emplois dans des centres sportifs pour cette raison⁷⁵. Le répondant nous a expliqué que certains employeurs

⁶⁹ *Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction au Québec*, RLRQ 1986, c R-20.

⁷⁰ *Ibid.*

⁷¹ Entretien PVT-FR-4 à la p 1; Commission de la Construction du Québec, « Examen de qualification » (17 avril 2017), en ligne : www.ccq.org/fr-CA/E_CertificatsCompetence/E09_ExamenQualification.

⁷² Commission de la Construction du Québec « Reconnaissance de l'expérience de travail » (17 avril 2017), en ligne : www.ccq.org/fr-CA/G_ExtérieurQuébec/G05_ReconnaissanceExperience; Commission de la Construction du Québec, « Crédit d'heures » (17 avril 2017), en ligne : www.ccq.org/fr-CA/F_Formation/F03_MesuresIncitatives/F03_2_CreditsHeures.

⁷³ Entretien PVT-FR-3 à la p 1.

⁷⁴ Entretien PVT-FR-4 à la p 1.

⁷⁵ *Ibid.*

éprouvaient de la réticence à embaucher des PVTistes, car ceux-ci avaient « pour habitude d'y travailler seulement deux, trois mois puis ils partaient »⁷⁶. Ces employeurs exigent donc aux postulants d'avoir la citoyenneté canadienne⁷⁷.

Bien que la majorité des PVTistes rencontrés n'aient pas réussi à occuper des emplois correspondant à leurs qualifications, nous avons tout de même rencontré trois PVTistes qui avaient réussi, complètement ou partiellement, à trouver un emploi correspondant à leurs compétences. Ainsi, le répondant PVT-8, qui était second en cuisine en France, était parvenu à se trouver le même emploi à Montréal⁷⁸. Un autre répondant, durant son deuxième PVT, avait réussi à occuper un emploi au sein d'une organisation à but non lucratif qui était en relation avec ses études de communication/relation de presse effectuées en France⁷⁹. Une autre PVTiste estimait avoir trouvé un emploi qui correspondait « partiellement » à ses qualifications⁸⁰. En effet, elle occupait en France un poste de vendeuse qualifiée avec huit années d'expérience professionnelle⁸¹. Lorsqu'elle arriva à Montréal, elle trouva un emploi de vendeuse sans que l'on reconnaisse toutefois son expérience professionnelle acquise en France qui, selon elle, aurait pu lui permettre d'obtenir un meilleur salaire⁸².

⁷⁶ *Ibid.*

⁷⁷ *Ibid.*

⁷⁸ Entretien PVT-FR-8 à la p 1.

⁷⁹ Entretien PVT-FR-6 à la p 9.

⁸⁰ Entretien PVT-FR-9 à la p 2.

⁸¹ *Ibid.*

⁸² *Ibid.*

3.1.2.2 La mobilité professionnelle des PVTistes français : une nécessité ?

Cinq des neuf PVTistes rencontrés avaient occupé plus d'un emploi depuis leur arrivée au Québec⁸³. Nous avons donc cherché à savoir dans quel contexte se déployait leur mobilité professionnelle.

Nos résultats révèlent que ces cinq PVTistes avaient quitté de leur plein gré l'emploi qu'ils occupaient⁸⁴. Si différentes raisons avaient motivé cette mobilité professionnelle, le principal motif évoqué fut le caractère pénible des conditions de travail. En effet, le répondant PVT-1, qui avait occupé tous ses emplois dans le secteur de la restauration, nous raconta ainsi sa trajectoire professionnelle :

Alors le premier [emploi en boulangerie], je suis resté une semaine, les conditions [de travail] étaient effroyables [...] : c'était 10 heures non-stop, 40 degrés dans la boulangerie, pas de pause, c'était limite il fallait demander pour avoir de l'eau. [Et puis], ils [ne] m'ont pas payé certaines heures donc c'est aussi pour ça que ça m'a poussé à partir. Je suis resté une semaine [et] j'ai craqué [...].⁸⁵

Ce répondant était resté subséquemment plus d'un an dans son deuxième emploi afin d'obtenir les attestations de son employeur et entamer les démarches de la résidence permanente⁸⁶. Lorsqu'il les obtint, il quitta son emploi parce qu'il « [en] avai[t] marre, étai[t] mal payé, avai[t] des horaires pas possibles le week-end, les soirs [...] [et que] c'était très épuisant. »⁸⁷. Après ce deuxième emploi, il quitta à nouveau un troisième emploi, car les conditions de travail étaient tout aussi mauvaises⁸⁸. Par ailleurs, au cours de notre entretien, il nous mentionna que, malgré le meilleur salaire

⁸³ Entretien PVT-FR-1 à la p 1, Entretien PVT-FR-2 à la p 2, Entretien PVT-FR-5 à la p 3, Entretien PVT-FR-6 à la p 2, Entretien PVT-FR-9 à la p 1.

⁸⁴ *Ibid.*

⁸⁵ Entretien PVT-FR-1 à la p 1.

⁸⁶ Entretien PVT-FR-1 à la p 2.

⁸⁷ *Ibid.*

⁸⁸ *Ibid.*

qu'il gagnait dans son actuel emploi, il n'y resterait pas parce que les conditions de travail n'étaient pas optimales⁸⁹.

Un autre PVTiste nous a également confié avoir quitté un emploi de son plein gré à cause des mauvaises conditions de travail⁹⁰. Voici comment il résuma son expérience :

Parce qu'on s'est moqué de moi d'une part, parce que le travail ne m'intéressait absolument pas, et puis les horaires étaient fous pour ne pas nous payer [...] C'était payé juste à la commission pour vendre des [...] produits de maquillage [...]. J'en ai vendu [...], mais la [rémunération sous forme de] commission, ça ne me rapportait rien et puis en plus ils ont mis 4 semaines à me payer, c'était horrible. J[e n']ai jamais eu de contrat de travail [c'est] pour dire.⁹¹

Enfin, la répondante PVT-9 nous a raconté avoir préféré quitter le deuxième emploi qu'elle occupait dans le secteur du commerce de détail compte tenu du climat de travail toxique⁹². Par exemple, l'une de ses supérieures surveillait régulièrement les employés, y compris la PVTiste, sur les caméras⁹³. De plus, cette supérieure ne manquait pas l'occasion d'insulter ses employés lorsqu'elle constatait une situation qui ne lui convenait pas⁹⁴. La PVTiste était consciente que ce n'était pas un environnement sain, mais elle avait tout de même essayé de rester pour tenter de créer une ambiance plus pacifique entre employés et supérieurs⁹⁵. Lassée par le climat de travail, elle décida de finalement quitter cet emploi après avoir discuté et échangé avec une ex-employée qui avait également quitté son emploi à cause de ce climat⁹⁶.

⁸⁹ *Ibid.*

⁹⁰ Entretien PVT-FR-5 à la p 3.

⁹¹ *Ibid.*

⁹² Entretien PVT-FR-9 à la p 2.

⁹³ *Ibid.*

⁹⁴ *Ibid.*

⁹⁵ *Ibid.*

⁹⁶ *Ibid.*

D'autres répondants furent motivés de quitter leur emploi pour d'autres raisons. Par exemple, le répondant PVT-2 nous a raconté qu'il était parti de son premier emploi dans le secteur du commerce de détail parce qu'il ne souhaitait pas travailler avec les nouveaux changements organisationnels qui se profilaient dans l'entreprise⁹⁷. Un autre PVTiste avait quitté de son plein gré son premier emploi parce qu'il avait dû rentrer en France par obligation personnelle⁹⁸. Enfin, la répondante PVT-9 était partie volontairement de son premier emploi dans le secteur du commerce de détail, car elle avait fait le choix de suivre sa supérieure qui mutait dans un autre magasin et que celle-ci lui avait promis une « évolution professionnelle » dans le futur magasin⁹⁹.

Par ailleurs sur les cinq PVTistes concernés, un seul PVTiste avait déjà fait l'objet d'un congédiement durant l'un des six emplois qu'il avait occupés dans le secteur de la restauration¹⁰⁰. Ce répondant avait également fait l'objet de menaces de congédiement de la part d'un autre employeur, lesquelles l'avaient poussé à démissionner¹⁰¹.

Il semble primordial de rappeler que les PVTistes, qui ont fait le choix de quitter de leur plein gré leurs emplois, occupaient majoritairement des emplois qu'ils qualifiaient eux-mêmes de « jobs alimentaires », c'est-à-dire des emplois ne correspondant pas à leurs qualifications professionnelles, mais leur permettant de subvenir à leurs besoins temporairement¹⁰². Cet aspect est important à souligner, car l'un des répondants nous a confié qu'il était très envieux de sa conjointe qui avait réussi à occuper un emploi correspondant à ses qualifications et qui, en plus d'avoir

⁹⁷ Entretien PVT-FR-2 à la p 2.

⁹⁸ Entretien PVT-FR-6 à la p 2.

⁹⁹ Entretien PVT-FR-9 à la p 1.

¹⁰⁰ Entretien PVT-FR-5 à la p 4.

¹⁰¹ Entretien PVT-FR-5 aux pp 4-5.

¹⁰² Jean-François René et Kenneth Roberts, *supra* note 60.

pu évoluer professionnellement au sein de l'entreprise, n'avait jamais quitté cet emploi depuis le début de son PVT¹⁰³.

Nos résultats révèlent que la plupart des PVTistes rencontrés n'ont pas réussi à trouver un emploi qui correspondait à leurs qualifications au cours de leur PVT. Si, dans certains cas, le fait d'occuper des emplois dits alimentaires était un choix, pour d'autres, cet état de fait était subi parce que leur objectif réel durant leur séjour était d'occuper un emploi qui correspondait à leurs qualifications.

Nous avons également constaté que la plupart de nos répondants étaient professionnellement très mobiles. Nos résultats démontrent que la majorité des PVTistes normalisent cette haute mobilité professionnelle par le fait qu'ils occupent, au cours de leur PVT, des « jobs alimentaires » qui ne les motivent pas professionnellement. Nos répondants n'éprouvaient donc aucune amertume à quitter de leur plein gré ces emplois lorsqu'ils étaient confrontés à des conditions de travail trop difficiles ou lorsque les relations de travail avec l'employeur étaient houleuses.

3.1.3 La réalité du quotidien professionnel des PVTistes français à Montréal: un état des lieux

Compte tenu de l'objet de notre recherche, nous avons cherché à savoir de quelle façon nos répondants percevaient leur quotidien professionnel. Sont-ils globalement satisfaits de celui-ci ?

Nos entretiens révèlent que la majorité des PVTistes rencontrés estiment que leurs différents employeurs n'avaient pas tenu leurs « promesses », et ce, dans plusieurs

¹⁰³ Entretien PVT-FR-2 à la p 8.

emplois qu'ils avaient occupés¹⁰⁴. Les PVTistes concernés nous ont confié avoir été déçus par plusieurs « fausses » promesses faites par leurs employeurs. Si certains se sont fait promettre une augmentation de salaire au cours de leur emploi sans jamais l'obtenir¹⁰⁵, une s'était fait promettre verbalement qu'elle obtiendrait ses fins de semaine de congé, sans que cela ne se concrétise¹⁰⁶. Un autre répondant s'était fait garantir qu'il n'effectuerait pas de vente¹⁰⁷. Toutefois, une fois arrivé à son poste de travail, son employeur lui avait ordonné d'aller dans une station essence afin de démarcher des individus et les inciter à acheter des produits de maquillage¹⁰⁸. Ce répondant estimait s'être fait « arnaquer » par l'employeur¹⁰⁹. Enfin, trois autres PVTistes nous ont mentionné que leurs différents employeurs les avaient « bernés » sur le temps de travail qu'ils étaient censés effectuer¹¹⁰. Par exemple, le répondant PVT-6 nous a expliqué que son employeur lui avait promis qu'il serait à temps plein pour son emploi de barista. Or, dans les faits, on le « coupait » en plein « shift » et on lui disait de rentrer chez lui au bout de trois heures de travail alors qu'il était censé travailler huit heures¹¹¹. Il nous a confié qu'il était conscient, que dans la restauration, le travail dépendait de la clientèle, mais selon lui, ses supérieurs avaient beaucoup trop souvent recours à cette pratique d'ajustement « just-in-time »¹¹².

Bien que la majorité des PVTistes se sont sentis floués par leurs employeurs, trois PVTistes nous ont allégué avoir eu droit aux conditions de travail promises¹¹³. À cet effet, l'un des répondants, travaillant dans le secteur de la restauration, nous confia:

¹⁰⁴ Entretien PVT-FR-1 aux pp 4-5, Entretien PVT-FR-3 à la p 3, Entretien PVT-FR-4 à la p 3, Entretien PVT-FR-5 à la p 11, Entretien PVT-FR-6 aux pp 3-4, Entretien PVT-FR-9 à la p 4.

¹⁰⁵ Entretien PVT-FR-1 aux pp 4-5, Entretien PVT-FR-5 à la p 11.

¹⁰⁶ Entretien PVT-FR-3 à la p 3.

¹⁰⁷ Entretien PVT-FR-5 à la p 11.

¹⁰⁸ *Ibid.*

¹⁰⁹ *Ibid.*

¹¹⁰ Entretien PVT-FR-4 à la p 3, Entretien PVT-FR-6 aux pp 3-6, Entretien PVT-FR-9 à la p 4.

¹¹¹ Entretien PVT-FR-6 aux pp 3-6.

¹¹² *Ibid.*

¹¹³ Entretien PVT-FR-2 aux pp 5-6, Entretien PVT-FR-7 à la p 2, Entretien PVT-FR-8 à la p 2.

Bah il m'a dit ici c'est comme ça [...] et c'était vraiment comme ça. [...] Il [ne] m'a pas menti, il [ne] m'a pas vendu de rêve. Il m'a dit : « si tu veux travailler en plus, tu peux te faire de l'argent en plus [il n'] y a pas de problème, si t'es motivé [mais tu n']es pas obligé ». Du coup, moi quand j'ai un peu de temps, je peux arrondir un peu mes fins de mois en travaillant plus.¹¹⁴

Bien que la majorité des répondants avaient le sentiment de s'être fait berné par plusieurs de leurs employeurs, ces mécontentements ne constituaient pas nécessairement des violations à leur contrat de travail. En effet, dans plusieurs cas, il s'agissait d'événements prospectifs qui n'étaient pas formellement consignés dans le contrat de travail.

Notre recherche vise également à documenter le rapport qu'entretiennent les PVTistes français avec certaines normes minimales d'emploi prévues à la LNT. En amont, les PVTistes rencontrés connaissent-ils ces minima ? Les PVTistes sont-ils enclins à mobiliser de façon formelle et/ou informelle le droit ? Ce sont sur ces questions que nous nous pencherons dans la deuxième partie de ce chapitre.

3.2 Les PVTistes et le droit du travail : saisir le rapport qu'entretiennent les PVTistes avec les normes prévues à la Loi sur les normes du travail

Dans cette deuxième partie de chapitre, nous présenterons un portrait du rapport qu'entretiennent les PVTistes avec les normes minimales d'emploi figurant à la LNT ; nous envisagerons également l'expérience de nos répondants eu égard au respect de ces normes par leurs employeurs (3.2.1). Puis, nous examinerons de quelle façon les PVTistes rencontrés ont réagi ou réagiraient en cas de violations de leurs droits (3.2.2).

¹¹⁴ Entretien PVT-FR-8 à la p 2.

3.2.1 Les normes minimales d'emploi prévues par la Loi sur les normes du travail : un portrait de la connaissance et de l'application

Il nous apparaissait important de vérifier dans quelle mesure les PVTistes rencontrés connaissent les normes minimales d'emploi figurant à la LNT et que nous avons choisi d'étudier. Nous cherchions également à vérifier dans quelle mesure ces normes sont respectées par leurs employeurs. Comme mentionné¹¹⁵, nous avons choisi de nous pencher sur l'application du taux de salaire minimum¹¹⁶ (3.2.1.1), sur le taux horaire majoré à partir de la 40^e heure de travail¹¹⁷ (3.2.1.2); la pause de repas de 30 minutes après 5 heures de travail consécutives¹¹⁸ (3.2.1.3); le travail pendant les jours fériés qui entraîne une indemnité financière ou un congé compensatoire¹¹⁹ (3.2.1.4); et enfin, le congé annuel¹²⁰ (3.2.1.5).

3.2.1.1 Le salaire minimum

Tout d'abord, il est nécessaire de rappeler que la LNT prévoit que le salaire minimum payable à un salarié est fixé par règlement¹²¹. En mai 2015, le taux général du salaire minimum était de 10,55 dollars et depuis mai 2016, il est de 10,75 dollars¹²². Il est indispensable également d'indiquer le taux du salaire à pourboire qui était de 9,05 dollars en mai 2015 et qui, depuis mai 2016, est de 9,20 dollars¹²³.

¹¹⁵ *Infra* aux pp 78-79.

¹¹⁶ *LNT*, *supra* note 4, art 40.

¹¹⁷ *Ibid*, art 52 et art 55 al 1.

¹¹⁸ *Ibid*, art 79.

¹¹⁹ *Ibid*, art 60, art 62 et art 63.

¹²⁰ *Ibid*, art 67 et art 68.

¹²¹ *Ibid*, art 40.

¹²² *Règlement sur les normes du travail*, RLRQ c N-1.1, r 3, art 3 ci-après *RNT*; Commission des normes du travail, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail, « Historique du salaire minimum », en ligne: <www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/salaire/historique-du-salaire-minimum/>. À compter du 1^{er} mai 2017, le taux horaire général du salaire minimum sera de 11,25 dollars.

¹²³ *RNT*, *ibid*, art 4; Commission des normes du travail, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail, « Historique du salaire minimum », en ligne: <www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/salaire/historique-du-salaire-minimum/>.

Au cours de nos entretiens, nous avons constaté que seulement cinq PVTistes connaissaient véritablement le taux du salaire minimum au Québec applicable en 2015 et en 2016¹²⁴. Les quatre autres PVTistes nous ont répondu de manière très approximative¹²⁵. Par exemple, un de ces PVTistes pensait qu'« il est de dix dollars et quelques »¹²⁶. Un autre PVTiste, qui travaillait en tant que cuisinier, croyait que c'était huit dollars¹²⁷. Ainsi, près de la moitié des PVTistes rencontrés ne connaissent pas de façon précise le taux du salaire minimum au Québec. Ce constat est tout de même alarmant, car il nous amène à penser qu'un PVTiste sur deux pourrait accepter un emploi payé à un taux horaire inférieur à ce qui est prévu dans le Règlement sur les normes du travail (RNT)¹²⁸.

Nous nous sommes donc subséquemment demandée dans quelle mesure les employeurs respectent cette norme. Huit répondants nous ont confirmé que leurs différents employeurs avaient toujours respecté le taux du salaire minimum prévu au RNT¹²⁹. Cependant, nous avons identifié qu'un des répondants, qui cumulait deux emplois dans le secteur de la restauration, n'avait pas reçu le salaire minimum prévu pour les salariés à pourboire dans l'un de ces emplois¹³⁰.

travail/salaire/historique-du-salaire-minimum/>. À compter du 1^{er} mai 2017, le taux horaire du salaire minimum pour les salariés aux pourboires sera de 9,45 dollars.

¹²⁴ Entretien PVT-FR-1 à la p 5, Entretien PVT-FR-3 à la p 4, Entretien PVT-FR-4 à la p 3, Entretien PVT-FR-6 à la p 4, Entretien PVT-FR-9 à la p 4.

¹²⁵ Entretien PVT-FR-2 à la p 6, Entretien PVT-FR-5 à la p 12, Entretien PVT-FR-7 à la p 2, Entretien PVT-FR-8 à la p 2.

¹²⁶ Entretien PVT-FR-2 à la p 6.

¹²⁷ Entretien PVT-FR-8 à la p 2.

¹²⁸ RNT, *supra* note 122, art 3 et art 4.

¹²⁹ Entretien PVT-FR-1 à la p 5, Entretien PVT-FR-2 aux pp 3-4, Entretien PVT-FR-3 à la p 4, Entretien PVT-FR-4 à la p 3, Entretien PVT-FR-5 aux pp 7-12, Entretien PVT-FR-6 à la p 4, Entretien PVT-FR-8 à la p 2, Entretien PVT-FR-9 à la p 5.

¹³⁰ Entretien PVT-FR-7 aux pp 2-3. Il importe de signaler que ce PVTiste faisait partie de ceux qui connaissaient seulement de manière très approximative le taux du salaire minimum puisqu'il croyait, à tort, que le taux à pourboire était de 8,50\$.

3.2.1.2 Le salaire majoré au-delà de la 40^e heure de travail

Au Québec, la LNT prévoit que la semaine normale de travail est généralement de 40 heures¹³¹. Cette semaine normale de travail permet de déterminer au-delà de quel seuil l'employeur devra majorer le taux de salaire. En effet, les heures supplémentaires, c'est-à-dire celles effectuées au-delà de la 40^e heure de travail, entraînent une majoration de 50% du salaire horaire habituel « à l'exclusion des primes établies sur une base horaire »¹³². Nos entretiens révèlent que tous nos répondants connaissent cette norme.

Nos entretiens mettent en évidence que les répondants ont toutefois expérimenté une application variable de cette norme. Ainsi, l'un des PVTistes nous a raconté que pour deux des quatre emplois qu'il avait occupés dans le secteur de la restauration, il n'avait jamais bénéficié du taux horaire majoré au-delà de la 40^e heure de travail. En effet, ses employeurs avaient pour coutume de juxtaposer ses heures supplémentaires sur la prochaine paie. Voici comment il résuma son expérience :

Ils me le mettaient sur la paie suivante ou la paie d'après ou à un moment donné. Généralement [...] [l'hiver, il y'a beaucoup moins de clientèle qu'en été], donc je fais un 35 heures [et] ils mettent les heures [supplémentaires faites au cours de l'été sur les paies d'hiver]. Mais je [ne] les perds pas [et] ils ne perdent pas plus d'argent.¹³³

Un autre répondant, qui travaillait en tant que cuisinier, nous a raconté qu'il ne bénéficiait pas non plus du taux du salaire majoré quand il travaillait plus de 40 heures par semaine. Il nous confia : « Ma fiche de paie [ça ne m'intéresse pas], moi je

¹³¹ LNT, *supra* note 4, art 52. Le RNT prévoit également d'autres semaines normales pour différentes catégories de salariés notamment le gardien, le salarié occupé dans une exploitation forestière, le salarié occupé dans une scierie, le salarié qui travaille dans un endroit isolé ou encore le salarié qui effectue des travaux sur le territoire de la région de la Baie-James. Voir RNT, *supra* note 122, art 9-13.

¹³² LNT, *supra* note 4, art 55 al 1.

¹³³ Entretien PVT-FR-1 à la p 5.

regarde mon chèque. Mais en fait [il n'] y a pas vraiment d'heures supp[lémentaires] parce que j[e n']ai pas vraiment un contrat temps. En fait, je [ne] sais même pas si j'ai [un] contrat, j[e n']ai rien signé»¹³⁴. Enfin, une autre PVTiste rencontrée, qui travaillait dans le commerce de détail, nous a mentionné que le taux majoré « n'existait pas » dans cet emploi¹³⁵.

3.2.1.3 La pause-repas

Nos entretiens mettent en évidence que tous les PVTistes rencontrés savent qu'au Québec, la LNT prévoit le droit à une pause-repas¹³⁶. En effet, la loi enjoint à l'employeur d'accorder aux salariés une pause-repas non rémunérée de trente minutes au bout de cinq heures de travail consécutives¹³⁷. De plus, elle prévoit que si le salarié n'est pas autorisé à quitter son poste de travail pour sa pause repas, la période doit être rémunérée¹³⁸. Nous nous sommes donc préoccupée de savoir si les différents employeurs des PVTistes rencontrés respectaient cette norme ; nos entretiens révèlent que l'application de cette norme minimale d'emploi est variable.

Deux répondants nous ont fait part de politiques d'entreprise similaires dans le secteur de la restauration¹³⁹. En effet, ils nous ont confié que les employeurs toléraient uniquement la « pause fumeurs »¹⁴⁰. De ce fait, s'ils n'étaient pas fumeurs ou ne souhaitent pas bénéficier de cette pause, ils devaient donc manger tout en continuant de travailler à leur poste de travail¹⁴¹. Malgré cette politique privilégiant les fumeurs, les employeurs respectaient la LNT puisque les répondants semblaient

¹³⁴ Entretien PVT-FR-8 à la p 3.

¹³⁵ Entretien PVT-FR-9 à la p 5.

¹³⁶ LNT, *supra* note 4, art 79.

¹³⁷ *Ibid.*

¹³⁸ *Ibid.*, al 2.

¹³⁹ Entretien PVT-FR-1 à la p 4, Entretien PVT-FR-6 aux pp 4-5.

¹⁴⁰ *Ibid.*

¹⁴¹ *Ibid.*

être rémunérés durant leur pause repas et ce, comme ils ne pouvaient quitter leur poste de travail¹⁴².

Toutefois, deux autres PVTistes employés dans le commerce de détail nous ont indiqué que leurs employeurs les autorisaient à prendre une pause repas, mais que celle-ci ne respectait pas la norme prescrite par la LNT¹⁴³. En effet, la répondante PVT-3 nous a confié que la politique de son employeur était à l'effet qu'à « partir du moment où tu travailles cinq heures, tu as un quart d'heure de pause, 6 heures tu as le droit à une demi-heure, et à partir de huit heures ou plus tu as le droit à un quart d'heure plus une demi-heure »¹⁴⁴. Enfin, la répondante PVT-9 nous a expliqué que dans les deux emplois qu'elle avait occupés, elle pouvait bénéficier d'une pause repas de trente minutes après avoir travaillé sept heures consécutives et quinze minutes de pause après une période de travail de six heures consécutives¹⁴⁵.

Bien que ces deux PVTistes aient expérimenté une application non conforme à la LNT, les conditions de travail de sept des PVTistes rencontrés étaient conformes à la prescription de l'article 79, autant dans le secteur de la restauration que dans le secteur du commerce de détail¹⁴⁶.

¹⁴² *Ibid.*

¹⁴³ Entretien PVT-FR-3 à la p 9, Entretien PVT-FR-9 à la p 6.

¹⁴⁴ Entretien PVT-FR-3 à la p 9.

¹⁴⁵ Entretien PVT-FR-9 à la p 6.

¹⁴⁶ Entretien PVT-FR-1 à la p 4, Entretien PVT-FR-2 à la p 7, Entretien PVT-FR-4 à la p 3, Entretien PVT-FR-5 à la p 12, Entretien PVT-FR-6 aux pp 4-5, Entretien PVT-FR-7 à la p 3, Entretien PVT-FR-8 à la p 3.

3.2.1.4 Les jours fériés

Les jours fériés officiels au Québec sont énumérés à l'article 60 de la LNT ; en plus de la Fête nationale¹⁴⁷, la LNT prévoit un total de sept jours fériés¹⁴⁸. Lorsqu'un salarié travaille durant des jours fériés, la loi prévoit que l'employeur devra, en plus de verser au salarié le salaire correspondant à son travail effectué durant le jour férié¹⁴⁹, une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du congé ou lui accorder un congé compensatoire d'une journée¹⁵⁰.

Nos entretiens révèlent que tous les PVTistes connaissent entre quatre et cinq jours des sept jours fériés prévus à la LNT¹⁵¹. Par ailleurs, nos entretiens mettent en lumière que sept PVTistes ont tous déjà travaillé lors d'un jour férié¹⁵² ; de ce nombre, nous avons pu constater que cinq PVTistes¹⁵³ avaient reçu une indemnité financière de la part leur employeur et un autre avait obtenu un congé compensatoire¹⁵⁴. Toutefois, un PVTiste, qui avait travaillé durant plusieurs jours

¹⁴⁷ Le 24 juin est un jour férié, chômé et payé pour tous les salariés du Québec (ou le 25 juin devient le jour férié, chômé et payé pour le salarié qui ne travaille pas habituellement le dimanche quand le 24 juin tombe un dimanche). Voir *Loi sur la fête nationale*, RLRQ c F-1.1, art 2.

¹⁴⁸ Le 1^{er} janvier, le Vendredi Saint ou le lundi de Pâques au choix de l'employeur, le lundi qui précède le 25 mai, le 1^{er} juillet ou si cette date tombe un dimanche le 2 juillet, le 1^{er} lundi de septembre, le deuxième lundi d'octobre et le 25 décembre. Voir *LNT*, *supra* note 4, art 60.

¹⁴⁹ *Ibid*, art 63.

¹⁵⁰ *Ibid*, art 62.

¹⁵¹ Entretien PVT-FR-1 à la p 6, Entretien PVT-FR-2 à la p 7, Entretien PVT-FR-3 à la p 10, Entretien PVT-FR-4 à la p 4, Entretien PVT-FR-5 à la p 13, Entretien PVT-FR-6 à la p 5, Entretien PVT-FR-7 à la p 3, Entretien PVT-FR-8 à la p 3 et Entretien PVT-FR-9 à la p 7.

¹⁵² Entretien PVT-FR-1 à la p 6, Entretien PVT-FR-2 à la p 6, Entretien PVT-FR-3 à la p 10, Entretien PVT-FR-4 à la p 4, Entretien PVT-FR-5 à la p 14, Entretien PVT-FR-7 à la p 3, Entretien PVT-FR-8 à la p 4.

¹⁵³ Entretien PVT-FR-3 à la p 10, Entretien PVT-FR-4 à la p 4, Entretien PVT-FR-5 à la p 14, Entretien PVT-FR-7 à la p 3, Entretien PVT-FR-8 à la p 4.

¹⁵⁴ Entretien PVT-FR-2 à la p 6.

fériés dans le secteur de la restauration, n'avait jamais reçu de compensation de la part de ses employeurs¹⁵⁵. Il nous confia d'ailleurs à cet égard :

Tout le temps, tout le temps, tous les jours fériés sans exception je les ai faits. Aucune compensation. Je sais que normalement ils sont supposés soit de me donner un jour de repos payé comme dans le fond une [Réduction de Temps Travail]¹⁵⁶ qui précède ou qui suit le jour, ou soit ils sont censés me donner une compensation financière.¹⁵⁷

3.2.1.5 Le congé annuel payé

La LNT prévoit le droit à un congé annuel payé. Lorsqu'un salarié justifie plus d'un an de service continu chez le même employeur, celui-ci a le droit à un congé annuel d'une durée minimale de deux semaines¹⁵⁸. Un salarié ayant moins d'un an de service continu chez le même employeur cumule un jour de congé pour chaque mois de service continu jusqu'à concurrence de deux semaines¹⁵⁹. Ce congé doit être pris dans les douze mois qui suivent la fin de l'année de référence¹⁶⁰. À cet égard, il est important de spécifier que l'année de référence correspond à une période de douze mois consécutifs, s'étendant généralement du 1^{er} mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours¹⁶¹. La LNT précise toutefois que l'employeur peut, à la

¹⁵⁵ Entretien PVT-FR-1 à la p 6.

¹⁵⁶ En France, les réductions de temps de travail sont des congés supplémentaires accordés aux salariés en plus des congés légaux depuis que la durée légale du travail est fixée à 35 heures par semaine (lois Aubry de 1998 et 2000). En effet, le jour de RTT est une journée de repos qu'une entreprise donne à son salarié afin de compenser un temps de travail qui excède les 35 heures hebdomadaires réglementaires. Voir Antoine Mazeaud, *Droit du travail*, 9^e éd, Mayenne, LGDJ Lextenso éditions, 2014, aux pp 567-578.

¹⁵⁷ Entretien PVT-FR-1 à la p 6.

¹⁵⁸ LNT, *supra* note 4, art 68.

¹⁵⁹ *Ibid*, art 67.

¹⁶⁰ *Ibid*, art 70 al 1. Sauf si une convention collective ou un décret permettent de le reporter l'année suivante.

¹⁶¹ *Ibid*, art 66.

demande du salarié, permettre que le congé annuel soit pris, en tout ou partie, au cours de l'année de référence¹⁶².

Nos entretiens mettent en évidence que la majorité des PVTistes, à savoir six répondants, pensent que les employés au Québec peuvent bénéficier de deux semaines de congés payés par année et ce, peu importe le service continu cumulé¹⁶³. Deux PVTistes croient que c'est entre deux et trois semaines de congés payés¹⁶⁴ et enfin un PVTiste pense que c'est une semaine de congé payé pendant les deux premières années de service continu¹⁶⁵. De ce fait, aucun des PVTistes rencontrés ne sait que l'octroi du congé payé annuel au Québec dépend du nombre d'années de service continu chez le même employeur.

Certains PVTistes avaient pu profiter d'un congé annuel¹⁶⁶. En effet, le répondant PVT-FR-1 avait cumulé plus d'une année de service continu dans l'entreprise et avait pu prendre ses deux semaines de congé à la fin de l'année de référence pour partir en vacances en France¹⁶⁷. Un autre PVTiste, ayant moins d'une année de service continu dans l'entreprise, avait attendu la fin de la période de référence pour demander à son employeur ses six jours de congé payé cumulés afin de partir en vacances d'été en France¹⁶⁸. Enfin, la répondante PVT-FR-3, cumulant également moins d'une année de service continu, avait reçu l'approbation de son employeur pour prendre les quelques jours de congé qu'elle avait cumulé en cours de période de référence afin de pouvoir accueillir sa famille à Montréal¹⁶⁹.

¹⁶² *Ibid*, art 70 al 2.

¹⁶³ Entretien PVT-FR-1 à la p 6, Entretien PVT-FR-2 à la p 7, Entretien PVT-FR-6 à la p 6, Entretien PVT-FR-7 à la p 4, Entretien PVT-FR-8 à la p 4 et Entretien PVT-FR-9 à la p 8.

¹⁶⁴ Entretien PVT-FR-3 à la p 10, Entretien PVT-FR-5 à la p 14.

¹⁶⁵ Entretien PVT-FR-4 à la p 4.

¹⁶⁶ Entretien PVT-FR-1 à la p 7, Entretien PVT-FR-3 à la p 10, Entretien PVT-FR-4 aux pp 4-5.

¹⁶⁷ Entretien PVT-FR-1 à la p 7.

¹⁶⁸ Entretien PVT-FR-4 aux pp 4-5.

¹⁶⁹ Entretien PVT-FR-3 à la p 10.

Malgré ces trois exemples, nos entretiens révèlent que plusieurs PVTistes ont pris des congés sans solde notamment parce qu'ils ne savaient pas qu'ils pouvaient demander à l'employeur de prendre leurs congés avant la fin de la période de référence¹⁷⁰ ; certains de ces PVTistes ont donc reçu leur indemnité de 4% en fin d'emploi¹⁷¹.

Un de nos répondants nous a toutefois mentionné qu'il n'avait aucun intérêt à réclamer un congé annuel compte tenu de son expérience professionnelle très cadencée. Ses « parenthèses professionnelles » lui permettaient d'avoir suffisamment de temps libre et il ne voyait pas l'intérêt de prendre un congé annuel en cours d'emploi¹⁷².

Alors que la LNT prévoit l'interdiction pour un employeur de remplacer le congé annuel par une indemnité compensatoire¹⁷³, l'un des PVTistes rencontrés, travaillant en tant que cuisinier, nous a raconté que « son 4% » était versé à chaque paie¹⁷⁴. Ainsi, dès qu'il prenait des congés auprès de son employeur, ceux-ci étaient sans solde¹⁷⁵.

Comparativement aux recherches australiennes qui avaient mis en exergue que les WHMakers immigrant temporairement en Australie méconnaissaient leurs droits au

¹⁷⁰ Entretien PVT-FR-2 à la p 7, Entretien PVT-FR-5 à la p 15, Entretien PVT-FR-6 à la p 6, Entretien PVT-FR-7 à la p 4, Entretien PVT-FR-8 à la p 4, Entretien PVT-FR-9 à la p 8.

¹⁷¹ Entretien PVT-FR-6 à la p 6, Entretien PVT-FR-9 à la p 8. L'article 76 de la LNT prévoit en effet que lorsque le contrat de travail est résilié avant qu'un salarié a pu bénéficier de la totalité de son congé, il doit recevoir une indemnité compensatrice déterminée conformément à l'article 74 et afférente au congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité égale à 4% ou 6%, selon le cas, du salaire brut gagné pendant l'année de référence en cours. Voir LNT, *supra* note 4, art 76.

¹⁷² Entretien PVT-FR-5 à la p 15.

¹⁷³ LNT, *supra* note 4, art 73.

¹⁷⁴ Entretien PVT-FR-8 à la p 4.

¹⁷⁵ *Ibid.*

travail¹⁷⁶, nos entretiens permettent de constater que la majorité des PVTistes français rencontrés disposent, dans l'ensemble, d'une assez bonne connaissance des normes minimales d'emploi prévues à la LNT. Il n'en demeure pas moins que nos entretiens révèlent que le salaire minimum et le congé annuel payé sont les normes les moins connues par les PVTistes. De ce fait, la méconnaissance du salaire minimum expose les PVTistes à des violations plus récurrentes de cette norme dans leur emploi. S'agissant de la méconnaissance du congé annuel payé, nous constatons qu'elle a pour effet d'inciter les PVTistes à prendre des congés sans solde plutôt que de demander à leur employeur l'anticipation de leur prise de congés payés avant la fin de leur période de référence.

Si certains PVTistes ont été à même d'identifier les violations à leurs droits au travail¹⁷⁷, d'autres n'en avaient pas perçu¹⁷⁸. À la lumière de ce constat, il semble donc primordial de savoir de quelle façon les PVTistes envisagent la mobilisation formelle et informelle du droit au travail s'il advenait une violation de leurs droits issus de la LNT.

3.2.2 La mise en œuvre formelle et informelle des normes minimales d'emploi prévues à la Loi sur les normes du travail

L'analyse de la mise en œuvre du droit du travail « permet d'apprécier sa « prise en compte » pratique »¹⁷⁹ par les PVTistes. Ainsi, rendre compte de la mise en œuvre du

¹⁷⁶ Alexander Reilly, « Low-cost labour or cultural exchange? Reforming the Working Holiday visa programme » (2015) 26:3 The Economic and Labour Relations Review 474, aux pp 483-84.

¹⁷⁷ Entretien PVT-FR-1 à la p 7, Entretien PVT-FR-3 à la p 11, Entretien PVT-FR-5 à la p 15, Entretien PVT-FR-9 à la p 9.

¹⁷⁸ Entretien PVT-FR-5 à la p 15, Entretien PVT-FR-6 à la p 8, Entretien PVT-FR-7 à la p 5, Entretien PVT-FR-8 à la p 5.

¹⁷⁹ Antoine Jeammaud, « La règle de droit comme modèle » (1990) D Chron 199 à la p 207 ; Jean-Guy Belley, « La loi du dépôt volontaire : une étude de sociologie juridique » (1975) 16:1 C de D 27 à la p 44; Dalia Gesualdi-Fecteau, « Le droit comme rempart utile? L'usage par les travailleurs étrangers temporaires des ressources proposées par le droit du travail » (2015) 45:2 RGJ 531 à la p 565.

droit par les PVTistes, c'est mettre en lumière leurs comportements ou leurs attitudes lorsqu'« ils choisissent d'invoquer la loi, évitent de le faire, ou lui résistent »¹⁸⁰. Pour ce faire, il est nécessaire d'aborder la mise en œuvre du droit sous deux aspects puisqu'elle intervient à la fois « dans l'enceinte du cadre formellement prescrit, mais également en marge de celui-ci »¹⁸¹. Tout d'abord, il faut évoquer la mise en œuvre formelle du droit qui renvoie à la mobilisation par les PVTistes, directement ou par un intermédiaire, des agents chargés d'assurer la réalisation du droit¹⁸². La mise en œuvre informelle du droit, pour sa part, permet de rendre compte « des pratiques de mobilisation du droit intervenant en marge du recours aux mécanismes procéduraux formellement prescrits par le droit »¹⁸³.

Nos résultats révèlent que les PVTistes envisagent favorablement la dénonciation à leur employeur de violations à leurs droits au travail, mais qu'ils ne sont généralement pas à l'aise de faire valoir un recours formel. Bien que ce constat dégage une tendance générale chez les PVTistes à privilégier la mise en œuvre informelle du droit (3.2.2.1), nous avons également pu documenter de quelle façon les PVTistes rencontrés perçoivent la mise en œuvre formelle du droit (3.2.2.2).

¹⁸⁰ Patricia Ewick et Susan Silbey, « Conformity, Contestation, and Resistance: An Account of Legal Consciousness » (1992) 26 New England Law Review 731 à la p 737; Jérôme Pélisse, « Consciences du temps et consciences du droit chez des salariés à 35 heures » (2003) 1:53 Droit et société 163 à la p 165.

¹⁸¹ Dalia Gesualdi-Fecteau, *supra* note 179.

¹⁸² *Ibid*

¹⁸³ *Ibid.*

3.2.2.1 De la mise en œuvre informelle

La mise en œuvre informelle « suggère que le chercheur s'intéresse à ce qui intervient en marge du cadre procédural formel prévu par les dispositifs étudiés »¹⁸⁴. Elle permet de rendre compte de la façon dont les normes sont mobilisées lors « d'interactions intervenant dans l'environnement communautaire, professionnel, familial ou scolaire de ses destinataires »¹⁸⁵. En effet, plusieurs auteurs ont pu observer que les destinataires de la règle de droit à l'intérieur d'une organisation peuvent réglementer ou mobiliser eux-mêmes des normes prescrites par le droit afin de s'y conformer ou d'y déroger volontairement¹⁸⁶.

Si la mise en œuvre informelle du droit peut prendre la forme d'un « dialogue entre les parties au rapport salarial »¹⁸⁷, elle peut également prendre une forme « oblique »¹⁸⁸ : le PVTiste aurait recours à un tiers pour l'épauler dans cette dénonciation.

¹⁸⁴ Dalia Gesualdi-Fecteau, « De l'usage du droit du travail : une contribution théorique aux études portant sur l'effectivité du droit » (2016) 2016:1 Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale 16, à la p 23.

¹⁸⁵ *Ibid.* Cette question est posée par Patricia Ewick et Susan Silbey, *The Common Place of Law: Stories from Everyday Life*, Chicago, University of Chicago Press, 1998, à la p 20. Jérôme Pélisse, « A-t-on conscience du droit ? Autour des Legal Consciousness Studies » (2005) 2:59 Genèses 114 aux pp 121-125.

¹⁸⁶ Voir notamment Gary C. Gray et Susan S. Silbey, « The other side of compliance relationship » dans Christine Parker et Vibeke Lehmann Nielsen, *Explaining Compliance Business Responses to Regulation*, Cheltenham, Edward Elgar 2011, 123 aux pp 123-135; Patricia Ewick et Susan Silbey, *supra* note 185 à la p 26; Gary C. Gray, « A social-ethnography of the right to refuse dangerous work » (2002) 24 *Studies in Law, Politics, and Society* 133; Gary C. Gray, « The regulation of corporate violations: punishment, compliance, and the blurring of responsibility » (2006) 46 *British Journal of Criminology*, 875; Susan S. Silbey, Ruthanne Huising et Salo V. Coslovsky, « The « sociological citizen »: relational interdependence in law and organizations » (2009) 59 *L'Année Sociologique* 201; Ruthanne Huising et Susan S. Silbey, « Governing the gap: forging safe science through relational regulation » (2011) 5 *Regulation and Governance* 14; Valérie Demers, *Le contrôle des fumeurs. Une étude d'effectivité du droit*, Montréal, Les éditions Thémis, 1996.

¹⁸⁷ Dalia Gesualdi-Fecteau, *supra* note 179 aux pp 565-567.

¹⁸⁸ Nous empruntons cette expression à Dalia Gesualdi-Fecteau, *ibid* à la p 567.

Nos résultats révèlent que les PVTistes rencontrés envisagent favorablement le fait d'interpeller leurs employeurs s'ils subissaient une violation à leurs droits au travail.

Parmi les PVTistes rencontrés ayant effectivement subi des violations à leurs droits, trois d'entre eux avaient averti un représentant de l'employeur de la situation¹⁸⁹. Par exemple, la répondante PVT-9 avait signalé les mauvaises conditions de travail à sa supérieure en la menaçant de porter plainte auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)¹⁹⁰ si elle continuait ses menaces de représailles à l'égard de son droit au congé¹⁹¹.

Un autre PVTiste rencontré avait, dans le cadre de l'un de ses emplois, signalé à l'employeur le fait que plusieurs de ses heures de travail étaient impayées. Il avait réussi à obtenir le paiement de ses heures de travail au bout de trois semaines de relance¹⁹². Il nous raconta :

[...] [Au cours de] cet emploi, [qui a duré] deux jours, [je suis arrivé le deuxième jour] et j[e n']ai même pas [effectué] les 10 heures [de travail qui étaient convenues], j'ai fait [seulement] 8 heures [de travail]. [J'ai donc alerté mon supérieur en disant]: « ok ça [ne me] convient pas moi, je vais arrêter ». Il m'a dit : « ok » [et je lui ai rétorqué] : « bon bah comme ma paie c'est toutes les deux semaines [...] je repasse dans deux semaines pour récupérer ma paie ». Il me [répond] « Oh ouais pas de problème ». Je repasse deux semaines plus tard, [...], [les gérants], c'était des Grecs donc ils parlaient grec [mais] moi je [ne] parlais pas grec. Ils parlaient un petit peu anglais, mais moi j'ai du mal avec l'anglais donc on avait un peu de mal à se faire comprendre. [Cependant], j'arrive à lui expliquer « ok il est où mon chèque ? ». Il me dit « ah bah c'est compliqué en ce moment, les patrons [ne] sont pas là, mais [ne] t'inquiète pas dans deux semaines on te

¹⁸⁹ Entretien PVT-FR-1 à la p 8, Entretien PVT-FR-3 à la p 11, Entretien PVT-FR-9 aux pp 9-10.

¹⁹⁰ La *Loi sur les normes du travail* est mis en œuvre par un organisme : la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST). Voir *LNT*, *supra* note 4, art 4; Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail, « Mission » (12 avril 2017), en ligne : <www.cnesst.gouv.qc.ca/a-propos-de-la-CNESST/Pages/mission.aspx>.

¹⁹¹ Entretien PVT-FR-9 à la p 9.

¹⁹² Entretien PVT-FR-1 à la p 8.

paye». Je leur ai dit : « arrêtez de vous foutre de ma gueule, mon argent je le veux maintenant, j'ai travaillé 18h pour vous, je le veux maintenant». Il m'a envoyé chier. Il m'a dit : « Fuck you » et il est parti. Donc là, j'ai commencé à m'énerver. Finalement, la patronne on la voit, elle parle très bien français, elle m'a vu et elle me dit : « non, mais c'est de ta faute aussi, t[un] n'as pas donné tes coordonnées bancaires ». Je [lui ai rétorqué] : « Non, mais attendez je veux mon argent». La semaine d'après, j'avais été payé.¹⁹³

De surcroît, plusieurs PVTistes qui n'avaient, ou ne considéraient pas avoir subi de violations à leurs droits, auraient également, au besoin, interpellé leur employeur¹⁹⁴. Trois PVTistes nous ont mentionné qu'ils auraient eu recours à un tiers¹⁹⁵. L'un d'eux se serait seulement appuyé auprès des personnes qu'il connaît à Montréal notamment sa colocataire qui était directrice et « qui connaissait un peu les lois du travail¹⁹⁶ ». Cependant, pour un autre PVTiste, il aurait été plus judicieux de prendre conseil auprès d'un avocat afin d'obtenir les informations nécessaires pour agir de la meilleure façon et subir un minimum de préjudice¹⁹⁷. Toutefois, ce dernier n'aurait pas été enclin à pousser jusqu'aux démarches judiciaires¹⁹⁸.

Nos entretiens nous permettent aussi de constater que deux PVTistes ne sont pas enclins à mobiliser ni formellement ni informellement leurs droits au travail quand l'emploi occupé était susceptible d'influer sur leur trajectoire migratoire au Canada¹⁹⁹. Comme mentionné plus tôt, six des neuf répondants souhaitaient se réinstaller de façon définitive au Canada²⁰⁰. En effet, l'un des répondants, « ayant enduré » dans l'un de ses emplois, nous a expliqué qu'il n'avait pas voulu dénoncer

¹⁹³ *Ibid.*

¹⁹⁴ Entretien PVT-FR-2 à la p 8, Entretien PVT-FR-4 à la p 6, Entretien PVT-FR-5 à la p 16, Entretien PVT-FR-8 à la p 5.

¹⁹⁵ Entretien PVT-FR-7 à la p 5, Entretien PVT-FR-4 à la p 6, Entretien PVT-FR-8 à la p 5.

¹⁹⁶ Entretien PVT-FR-7 à la p 5.

¹⁹⁷ Entretien PVT-FR-4 à la p 6

¹⁹⁸ *Ibid.*

¹⁹⁹ Entretien PVT-FR-1 à la p 7, Entretien PVT-FR-6 à la p 8.

²⁰⁰ *Infra* à la p 85.

les violations subies afin d'obtenir l'attestation de son employeur certifiant qu'il avait rempli un emploi à temps plein pendant une année²⁰¹. D'après ce répondant, il importe de faire une distinction entre des violations de conditions de travail qui sont « supportables » et celles qui sont « intolérables » ; seules ces dernières mériteraient d'être dénoncées. Malgré cela, ce répondant n'aurait pas dénoncé une violation à sa pause-repas, qu'il considérait pourtant comme étant intolérable, et ce, pour éviter d'être privé de « ses papiers d'immigration »²⁰². En effet, ce PVTiste souhaitait obtenir le document officiel émis par son employeur et justifiant la condition d'avoir occupé un emploi à temps plein pendant 12 mois de niveau B²⁰³ afin d'être ainsi éligible au PEQ²⁰⁴.

3.2.2.2 De la mise en œuvre formelle

La mise en œuvre formelle du droit « suppose le recours au cadre procédural prescib²⁰⁵. Aux fins de notre recherche, nous avons assimilé la mise en œuvre formelle comme la mobilisation du recours mis à la disposition des salariés afin de faire valoir leurs droits ; ces recours supposent donc, à terme, une judiciarisation des différends opposant les salariés et les employeurs²⁰⁶. Ainsi, une plainte à la CNESST ou l'activation de procédures judiciaires devant les juridictions de droit commun constituent des recours relevant de la mise en œuvre formelle.

²⁰¹ Entretien PVT-FR-1 à la p 7.

²⁰² *Ibid.*

²⁰³ Ce PVTiste était cuisinier. Selon la CNP, le métier de cuisinier est considéré comme étant un métier de niveau de compétence B. Voir Emploi et Développement social Canada, « 6322 Cuisiniers/cuisinières », en ligne: http://noc.esdc.gc.ca/Francais/CNP/Profil.aspx?val=6&val1=6322&ver=11&_ga=2.202125907.315105161.1494457560-16589592.1492543090.

²⁰⁴ *RSRE*, *supra* note 29, art 38.1 au para b)

²⁰⁵ Dalia Gesualdi-Fecteau, *supra* note 184 à la p 22.

²⁰⁶ Le terme « judiciarisation » s'entend comme le déplacement des différends salariés/employés dans l'enceinte judiciaire et la transformation de ceux-ci en litige. Voir notamment Jérôme Pélisse, « Judiciarisation ou juridicisation? Usages et réappropriations du droit dans les conflits du travail » (2009) 22:86 *Politix* 73 à la p 74.

Nos résultats révèlent que les PVTistes ne sont généralement pas à l'aise lorsqu'il s'agit d'envisager de faire un recours devant une autorité compétente. En effet, au cours de nos entretiens, nous avons rencontré seulement un PVTiste qui avait effectivement déposé une plainte auprès de la CNESST²⁰⁷. Il avait été conseillé par une amie qui l'avait renseigné sur ses droits et qui lui avait conseillé de faire cette démarche auprès de la CNESST contre son premier employeur qui ne lui avait pas payé toutes ses heures de travail²⁰⁸. Il fut d'abord réticent, car il pensait que ça allait lui coûter de l'argent et que ça allait lui prendre du temps et le fatiguer²⁰⁹. Il nous a confié qu'il avait déjà eu l'exemple de son père en France, devant le Conseil des Prud'hommes²¹⁰, qui avait obtenu six mois de salaire impayé au bout de dix ans de procédure²¹¹. Cependant, son amie l'avait rassuré sur le fait qu'il pouvait déposer la plainte en ligne et que ça n'allait pas prendre autant de temps²¹². Au bout de vingt-quatre heures, une personne de la CNESST avait pris en charge son dossier et il avait très rapidement reçu son salaire ainsi que des excuses de son ex-employeur²¹³.

À l'exception du PVTiste ayant porté plainte auprès de la CNESST, la majorité des répondants, à savoir huit PVTistes sur neuf, n'envisageaient pas d'initier un recours juridique pour faire valoir leurs droits²¹⁴. Diverses raisons expliquent cette tendance.

²⁰⁷ Entretien PVT-1 aux pp 8-9.

²⁰⁸ *Ibid.*

²⁰⁹ *Ibid.*

²¹⁰ Le Conseil des Prud'hommes est une juridiction française de premier degré des litiges composée pour parts égales de représentants des employeurs et des salariées et chargée de régler les contestations individuelles en matière de contrat de travail. Voir François De Fontette, *Vocabulaire juridique*, 6 é, Presses Universitaires de France, 1994, *subo verbo* « conseil ».

²¹¹ Entretien PVT-FR-1, aux pp 8-9.

²¹² *Ibid.*

²¹³ *Ibid.*

²¹⁴ Entretien PVT-FR-2 à la p 8, Entretien PVT-FR-3 à la p 12, Entretien PVT-FR-4 à la p 6, Entretien PVT-FR-5 à la p 16, Entretien PVT-FR-6 aux pp 8-9, Entretien PVT-FR-7 à la p 5, Entretien PVT-FR-8 à la p 5, Entretien PVT-FR-9 aux pp 10-11.

Certains des PVTistes ont soulevé que c'était pour des raisons financières, notamment parce que selon eux, il fallait faire appel à des avocats qu'il faut rémunérer²¹⁵. Comme la plupart des autres PVTistes rencontrés, ces répondants ne savaient pas que les services de la CNESST, notamment pour faire un recours, étaient gratuits. Lorsque nous les avons avisés que tel était le cas, ils étaient tous très étonnés et nous ont affirmé qu'ils initieraient alors, dans de telles circonstances, un recours auprès de la CNESST.

Deux PVTistes ont également avancé qu'ils ne souhaitaient pas s'engager dans de telles démarches judiciaires parce qu'elles sont synonymes de perte de temps libre et d'épuisement mental²¹⁶. De plus, le répondant PVT-FR-5 nous a confié que de telles procédures impliquent trop de « paperasses »²¹⁷. Ce dernier n'avait d'ailleurs pas souhaité initier un recours contre l'un de ses employeurs qui avait voulu le congédier et nous confia à cet égard :

Pourquoi ? Parce que je [ne] connais pas la loi du travail ici, comme on [n'] a pas de contrat de travail ici, on [n']a rien, [c'est] un peu [un système] à l'anglo-saxonne : « bon bah tu conviens, tu [ne] conviens pas ». Pour moi, ça me va ce style de vie, mais je [ne] vois pas quel recours [je peux faire] dans la restauration et tout... Et puis [l'employeur] est ultra-connu, il embauche que des Français, presque aucun Canadien [ne] veut travailler pour lui sur Montréal et tout. J'ai laissé couler, j[']étais pas vraiment dans la merde. Mais peut-être que la prochaine fois je [ne] sais pas...²¹⁸

Un autre PVTiste nous a également mentionné qu'un recours judiciaire serait trop lourd et trop compliqué²¹⁹. Par ailleurs, d'autres PVTistes ont soulevé le fait qu'ils ne jugeaient pas nécessaire de s'engager dans des démarches judiciaires parce qu'ils

²¹⁵ Entretien PVT-FR-3 à la p 12, Entretien PVT-FR-9 à la p 11.

²¹⁶ Entretien PVT-FR-3 à la p 12, Entretien PVT-FR-6 à la p 9.

²¹⁷ Entretien PVT-FR-5 à la p 16.

²¹⁸ Entretien PVT-FR-5 aux pp 15-16.

²¹⁹ Entretien PVT-FR-7 à la p 5.

pouvaient retrouver facilement un autre emploi²²⁰. Enfin, selon une PVTiste, le fait d'engager des procédures à l'encontre de l'employeur engendrerait de la mauvaise ambiance sur les lieux du travail et il valait donc mieux quitter cet emploi²²¹.

En définitive, nos entretiens révèlent que nos répondants peuvent envisager le recours à la mise en œuvre formelle du droit, mais uniquement dans certaines conditions précises. Ainsi, le répondant PVT-FR-2 nous a confié qu'il n'hésiterait pas à faire appel à un avocat et à initier un recours formel si l'emploi qu'il occupait lui convenait, était stable et bien rémunéré²²². De ce fait, pour ce PVTiste, le recours à la mise en œuvre formelle du droit était strictement conditionné au type d'emploi occupé, c'est-à-dire un emploi correspondant à ses qualifications. Ce dernier, ainsi qu'un autre PVTiste, partageaient également la même réflexion quant à la possibilité de faire un recours juridique en cas « d'acte grave » de la part de leur employeur²²³. Nous avons cherché à savoir ce qui constituait, de leur point de vue, un acte grave. D'après l'un des PVTistes, un congédiement sans cause juste et suffisante constituerait un « acte grave »²²⁴. Il nous confia à cet égard : « Tu sais on a beau être au Québec, en Amérique du Nord, on [ne] vire juste pas les gens comme ça »²²⁵.

Ces résultats nous permettent de brosser des observations de deux ordres. D'une part, la méconnaissance des institutions chargées de la mise en œuvre des lois du travail et surtout de la gratuité des services de la CNESST semble restreindre les PVTistes dans leur volonté à faire valoir leurs droits de façon formelle. D'autre part, nous pensons également que la nature des emplois qu'occupent les PVTistes, soit des « jobs

²²⁰ Entretien PVT-FR-5 à la p 16, Entretien PVT-FR-8 à la p 5.

²²¹ Entretien PVT-FR-3 à la p 12.

²²² Entretien PVT-FR-2 à la p 8.

²²³ Entretien PVT-FR-2 à la p 8, Entretien PVT-FR-6 à la p 9.

²²⁴ Entretien PVT-FR-6 à la p 9.

²²⁵ *Ibid.*

alimentaires » ne correspondant pas nécessairement à leurs qualifications professionnelles, ne les encourage pas à mobiliser formellement le droit lorsqu'ils subissent des violations à leurs droits. En effet, dans l'esprit des PVTistes, ces emplois sont seulement temporaires et permettent de subvenir à leurs besoins. À preuve, certains PVTistes rencontrés seraient plus enclins à mobiliser de façon formelle leurs droits s'ils occupaient des emplois qui correspondraient à leurs qualifications et qui seraient propices à la motivation professionnelle et l'épanouissement personnel.

Bien que nous ayons étayé les résultats de notre recherche, il est primordial que ces résultats fassent l'objet d'une synthèse et d'une interprétation plus approfondie afin d'en révéler leur valeur scientifique.

3.3 Discussion autour des résultats

Au départ, notre objectif était de deux ordres : brosser un portrait de la trajectoire expérientielle des PVTistes français et mieux comprendre le rapport qu'entretenaient ceux-ci avec certaines protections que leur confère la LNT²²⁶.

Ainsi, notre recherche nous a permis de constater une certaine hétérogénéité dans les expériences vécues par les PVTistes français au Canada. À l'instar, du constat posé par la littérature australienne à propos des WHMakers en Australie, les PVTistes ne constituent pas un groupe de migrants homogène²²⁷.

Dans la première partie du présent chapitre, nous avons présenté pour quelles raisons les PVTistes rencontrés avaient choisi de mobiliser le PVT. De façon générale, il

²²⁶ LNT, *supra* note 4.

²²⁷ Alexander Reilly, *supra* note 176.

semble que les PVTistes souhaitaient quitter la France afin de connaître une nouvelle expérience de vie. De ce fait, il est ressorti que le PVT, en tant que programme migratoire, les avait séduits par sa simplicité administrative, mais également par ses potentialités, ce programme leur permettant de pouvoir voyager et de travailler librement sans être liés à un quelconque employeur.

Nous avons toutefois été surprise de constater que nos répondants n'utilisaient pas entièrement le dessein du PVT. En effet, comme nous l'avons explicité dans notre premier chapitre²²⁸, le but du PVT est de permettre aux jeunes de travailler occasionnellement pour compléter leurs ressources financières afin de poursuivre leur séjour touristique et culturel dans le pays d'accueil²²⁹. Ainsi, le permis de travail ouvert qui leur est attribué doit être utilisé seulement à parfaire leurs ressources via des « emplois accessoires »²³⁰. Or, l'objectif principal poursuivi par les PVTistes rencontrés était, dans les faits, de travailler. Peu de nos répondants avaient voyagé au Canada pendant leur PVT. Cet état de fait avait déjà été constaté en Australie par Alexander Reilly :

Over the life of the Working Holiday Maker programme, the profile of Working Holiday Makers in Australia has shifted from the more leisure-oriented working holiday tourist to more employment-oriented working tourist.²³¹

D'après nous, ce résultat de recherche est lié à un autre constat que notre recherche nous a permis de faire. Si les PVTistes rencontrés cherchaient en effet à vivre une expérience professionnelle et personnelle à l'étranger, la plupart souhaitaient, en bout de piste, immigrer de façon permanente. Cette volonté de fuir les problèmes socio-

²²⁸ *Infra* aux pp 12-13.

²²⁹ Kumiko Kawashima, *supra* note 1.

²³⁰ Alexander Reilly, *supra* note 176 à la p 477.

²³¹ *Ibid.*

économiques actuels de la France incitait la majorité des PVTistes que nous avons rencontrés à entamer les démarches de la résidence permanente.

Or, afin d'obtenir la résidence permanente en tant que PVTiste, ces derniers doivent au préalable obtenir un certificat de sélection du Québec (CSQ) par le biais de l'un des deux programmes mis à leur disposition par le MIDI: le Programme de l'expérience québécoise (PEQ)²³² ou le Programme régulier de sélection des travailleurs qualifiés (PRSTQ)²³³. Toutefois, il est important de rappeler qu'à la différence du PRSTQ, le PEQ n'utilise pas le système d'attribution des points selon les facteurs d'évaluation établis par la grille de sélection²³⁴, mais conditionne simplement la délivrance du CSQ à l'occupation d'un emploi à temps plein de niveau 0, A ou B selon la CNP depuis au moins 12 mois²³⁵. De plus, le PEQ permet d'obtenir le CSQ dans un délai raccourci de 20 jours ouvrables ou moins, alors que via le PRSTQ, il faut attendre plus de 12 mois²³⁶. De ce fait, il semble légitime de

²³² Immigration, Diversité et Inclusion Québec, *supra* note 31; Québec, Ministère de l'Immigration et Communautés culturelles, *Composante 3 – Programme de recrutement et de sélection des candidats à l'immigration économique, Chapitre 4 - Le Programme de l'expérience québécoise* (guide des procédures d'immigration), 2016, en ligne: <www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/gpi-npi/composantes_3/gpi-3-4.pdf> aux pp 13-14; *RSRÉ*, *supra* note 29, art 38.1.

²³³ Les PVTistes pourront participer au PRSTQ à titre de travailleur étranger temporaire et participant à un programme d'échange jeunesse. Voir Immigration, Diversité et Inclusion Québec, *supra* note 30; Québec, Ministère de l'Immigration et Communautés culturelles, *supra* note 36 aux pp 10-11; *RSRÉ*, *supra* note 29, art 5.01 para b.1) et art 38.

²³⁴ *Infra* à la p 87.

²³⁵ Bien que nous présentions seulement cette condition principale et déterminante dans l'obtention du CSQ via le PEQ, il est important de ne pas oublier qu'il existe plusieurs autres conditions accessoires à remplir telles que : avoir l'intention s'établir au Québec pour y occuper un emploi, avoir séjourné temporairement au Québec dans le but principal d'y travailler et avoir respecté les conditions de séjour, être légalement au Québec à titre de travailleur étranger temporaire ou dans le cadre d'un programme d'échange jeunesse (permis Vacances-travail, Jeunes professionnels ou Stage coop international), démontrer une connaissance du français oral de niveau intermédiaire avancé, s'engager à subvenir à ses besoins essentiels et, le cas échéant à ceux de son époux ou conjoint de fait et des enfants à charge inclus dans la demande pour une période minimale de 3 mois, et enfin avoir au moins 18 ans et détenir un passeport valide. Voir *RSRÉ*, *supra* note 29, art 38.1.

²³⁶ Immigration, Diversité et Inclusion Québec, « Programme de l'expérience québécoise (PEQ) – Travailleurs étranger temporaire spécialisé – Traitement de la demande » (18 avril 2017), en ligne : <www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/immigrer-installer/travailleurs-temporaires/demeurer-quebec/demande-csq/travailleurs-peq/traitement-demande.html#delais>; Immigration, Diversité et

penser que les caractéristiques du PEQ incitent les PVTistes à opter pour ce programme pour obtenir leur CSQ.

Il est toutefois essentiel de souligner que, dans le cadre de notre mémoire, seuls les PVTistes occupant un emploi de cuisinier, reconnu comme un emploi de niveau de compétence B selon la CNP, peuvent se qualifier à ce programme²³⁷. En effet, les emplois de vendeur dans le secteur du commerce du détail et de serveur sont reconnus comme étant des emplois de niveau de compétence C selon la CNP²³⁸. De ce fait, les PVTistes occupant ces types d'emploi ne peuvent pas obtenir le CSQ via le PEQ. Ces PVTistes peuvent toujours espérer obtenir leur CSQ par le biais du PRSTQ²³⁹. En effet, bien que le PRSTQ sélectionne les candidats à l'immigration selon leurs caractéristiques socioprofessionnelles via une grille de facteurs préétablie²⁴⁰, le PRSTQ privilégie les PVTistes. En effet, ceux-ci peuvent se qualifier préalablement au processus de sélection s'ils occupent un emploi à temps plein au moment de la présentation de la demande, sans exigence de durée et de niveau de compétence selon la CNP²⁴¹.

Inclusion Québec, « Programme régulier – Travailleur étranger temporaire et participant à un programme d'échange jeunesse- Délai de traitement pour la demande d'immigration » (18 avril 2017), en ligne : www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/immigrer-installer/travailleurs-temporaires/demeurer-quebec/demande-csq/travailleurs-quebec/delais-tableaux.php.

²³⁷ Il s'agissait du PVTiste-FR-1 et du PVTiste-FR-8; Emploi et Développement social Canada, « 6322 Cuisiniers/Cuisinières » (18 avril 2017), en ligne : cnp.edsc.gc.ca/Francais/CNP/Profil.aspx?val=6&vall=6322&ver=16. Grâce à l'outil « Trouver la CNP » de CIC et munies des codes numériques des professions occupées par les PVTistes, nous avons pu trouver le genre ou niveau de compétence de ces métiers et vérifier si les PVTistes pouvaient se qualifier au PEQ. Voir Citoyenneté et Immigration Canada, *supra* note 41.

²³⁸ Il s'agissait du PVTiste-FR-2, PVTiste-FR-3, PVTiste-FR-4, PVTiste-FR-5, PVTiste-FR-5, PVTiste-FR-7, PVTiste-FR-9; Emploi et Développement social Canada, « 6421 Vendeurs/vendeuses – commerce de détail » (18 avril 2017), en ligne : cnp.edsc.gc.ca/Francais/CNP/Profil.aspx?val=6&vall=6421&ver=16 ; Emploi et Développement social Canada, « 6513 Serveurs/serveuses d'aliments et de boisson » (18 avril 2017), en ligne : cnp.edsc.gc.ca/Francais/CNP/Profil.aspx?val=6&vall=6513&ver=16; Citoyenneté et Immigration Canada, *supra* note 41.

²³⁹ *RSRE*, *supra* note 29, art 5.01 para b.1) et art 38.

²⁴⁰ *Infra* à la p 87.

²⁴¹ *Ibid.*

Ainsi, occuper un emploi à temps plein au Québec demeure l'une des conditions principales pour que les PVTistes puissent accéder à la résidence permanente. Or, comme mentionné²⁴², plusieurs répondants visaient à immigrer au Canada. C'est donc pour cette raison que ces répondants, de façon générale, utilisent principalement le volet « travail » du PVT et de façon tout à fait incidente le volet « vacances ».

Si la majorité des PVTistes rencontrés essayent de chercher un emploi qui correspond à leurs qualifications, d'autres avaient volontairement l'envie d'expérimenter des « jobs alimentaires²⁴³ ». Nous avons constaté que les PVTistes rencontrés ont des compétences et qualifications très diverses. En effet, nous pouvons passer d'un PVTiste ayant une importante expérience professionnelle à titre de cuisinier à un autre PVTiste ayant un MBA en commerce international. Face à cette hétérogénéité des compétences et des qualifications des PVTistes, certains d'entre eux ont rapidement pu trouver un emploi correspondant à leurs compétences. C'est notamment le cas pour les PVTistes disposant de qualifications dans le secteur de la restauration ou du commerce de détail, ces secteurs présentant une forte demande de main-d'œuvre²⁴⁴.

D'autres PVTistes qui ont rencontré des difficultés à trouver un emploi correspondant à leurs qualifications ont dû se résigner à occuper des « jobs alimentaires ». Si certains se sont butés à divers obstacles extrinsèques à leur personne, nous pensons que certains répondants avaient de la difficulté à se constituer un « profil

²⁴² *Infra* aux pp 85-90.

²⁴³ Jean-François René et Kenneth Roberts, *supra* note 60.

²⁴⁴ Il s'agissait du PVTiste-FR-8 et PVTiste-FR-9. Montréal manque de main-d'œuvre dans les secteurs de restauration, d'hébergement et de commerce de détail. Voir notamment Chambre de commerce du Montréal métropolitain, « Recommandations de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain sur le Programme des travailleurs étrangers temporaires dans le cadre des consultations du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées (HUMA) » (2016), en ligne: <www.cccmm.ca/~media/files/news/memoires/2016/memoire-reforme_ptet.pdf>.

professionnel » conforme aux exigences du marché de l'emploi québécois, et ce, principalement parce que les codes et usages de ce marché sont différents de ceux du marché du travail français. Pour expliquer ce propos, nous prendrons l'exemple du curriculum vitae. En effet, nous estimons qu'il est plausible que les PVTistes ne savent pas que le curriculum vitae canadien est très différent du curriculum vitae français, et ce, autant sur le fond que sur la forme²⁴⁵. Ainsi, si ces derniers ne sont pas tenus informés de ces différences et exigences, leur potentiel professionnel peut échapper aux employeurs.

De ce fait et malgré que les PVTistes rencontrés disposaient de compétences et de qualifications diverses, la plupart d'entre eux se retrouvent à occuper le même type d'emploi, soit des « jobs alimentaires », principalement dans le secteur de la restauration et du commerce de détail. Ces « jobs alimentaires » leur permettent temporairement de subvenir à leurs besoins et d'assumer les coûts quotidiens de la vie (loyer, nourriture, etc.)²⁴⁶. Or, plusieurs nous ont témoigné du caractère pénible des emplois occupés.

Dans la deuxième partie de ce chapitre, nous avons mis en évidence que certaines normes n'étaient pas complètement comprises par les PVTistes et que certains avaient de la difficulté à identifier les violations qu'ils avaient subies en cours d'emploi. Néanmoins, dans l'ensemble, les PVTistes disposaient d'une connaissance relativement bonne des normes minimales d'emploi étudiées et prévues à la LNT. Toutefois, tous les PVTistes rencontrés, qu'ils aient subi une violation ou pas, envisageaient de façon similaire la mise en œuvre de certaines protections prévues à la LNT. En effet, de façon générale, les PVTistes envisageaient favorablement la dénonciation à leur employeur de violations à leurs droits au travail, mais n'étaient

²⁴⁵ Voir PVTistes.net, « Trouver du travail au Canada », en ligne: <<https://pvtistes.net/dossiers/trouver-du-travail-au-canada/>>.

²⁴⁶ Jean-François René et Kenneth Roberts, *supra* note 60.

généralement pas à l'aise à faire valoir un recours formel. Si la méconnaissance du fonctionnement des institutions chargées de la mise en œuvre des lois du travail explique en partie ce constat, la nature « alimentaire » de l'emploi qu'occupent les PVTistes semble également être un facteur qui influe sur leur décision de mobiliser formellement leurs droits. En effet, il appert que le fait d'occuper des « jobs alimentaires », que les PVTistes qualifient ainsi notamment en raison du fait qu'ils estiment que leurs qualifications devraient, dans le cours normal des choses, leur permettre d'accéder à de meilleurs emplois, les découragent à mobiliser formellement les protections prévues par la LNT. De ce fait, si la mise en œuvre informelle échouait, nos répondants préféreraient quitter leur emploi de leur plein gré. À l'inverse, les PVTistes rencontrés se révélaient plus enclins à mobiliser de façon formelle leurs droits dans la mesure où l'emploi occupé correspondait à leurs qualifications.

Selon nous, c'est dans ce dernier résultat que réside la principale contribution de cette étude. En effet, notre recherche nous permet de constater que la nature de l'emploi occupé par les PVTistes, laquelle est liée à la trajectoire expérientielle vécue au cours du PVT, aura une incidence sur leur usage du droit au travail. Ainsi, les PVTistes occupant un emploi perçu comme étant « alimentaire », lorsque confrontés à des violations à ses droits, utiliseront vraisemblablement seulement de façon informelle certaines protections prévues par la LNT. Ils ne « risqueront » pas d'utiliser de manière formelle le droit au travail parce que le « jeu n'en vaut pas la chandelle ». De surcroît, en raison de leur permis de travail ouvert, lequel leur permet de ne pas être liés à un employeur unique et de disposer de la mobilité professionnelle, les PVTistes peuvent changer librement d'emploi²⁴⁷. De ce fait, lorsqu'un PVTiste occupe un « job

²⁴⁷ Cette liberté de changer d'emploi n'est pas détenue par les deux autres catégories de l'EIC à savoir Stage coop international et Jeunes professionnels qui obtiennent strictement un permis de travail « fermé », c'est-à-dire sur lequel figure le nom de l'employeur. Voir notamment : Citoyenneté et Immigration Canada, « Déterminer votre admissibilité – Expérience internationale Canada » (18 avril 2017), en ligne: <www.cic.gc.ca/francais/travailler/eic/admissibilite.asp>.

alimentaire » et que l'usage informel du droit échoue, il changera vraisemblablement d'emploi au lieu d'utiliser formellement le droit pour rétablir ses droits au travail²⁴⁸.

Il nous semble loisible de penser que cette caractéristique du PVT de ne pas lier les PVTistes à un employeur unique sur le sol canadien, qui leur permet d'être mobiles professionnellement, s'apparente comme un réel privilège vis-à-vis des autres programmes de migration temporaire. En effet, il est reconnu que la majorité des programmes de migration temporaire, mis en place au Canada et ailleurs, présentent une caractéristique commune centrale, soit l'octroi aux travailleurs étrangers temporaires d'un permis de travail lié à un employeur spécifique²⁴⁹. L'assignation à

De ce fait, les participants de ces deux catégories sont intrinsèquement liés à leurs employeurs et remettent en cause leur statut migratoire s'ils quittent leur emploi en raison de mauvaises conditions travail. Voir notamment Anne-Claire Gayet, *La conformité de l'obligation contractuelle des travailleurs agricoles de maintenir un lien fixe avec leur employeur avec l'article 46 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec interprétée à la lumière du droit international*, mémoire de maîtrise en droit, Université de Montréal, 2010 [non publié] à la p 47. Ainsi, nous pensons que le PVT est une catégorie privilégiée en raison de cette liberté de changer d'emploi qui est offerte aux participants et qui leur permet d'être protégés d'une situation de vulnérabilité qui les maintiendrait dans des conditions de travail intolérables.

²⁴⁸ Notre contribution rappelle en tout point les réponses de *Exit, Voice, Loyalty and Neglect* (fuite, prise de parole, collaboration et désintéressement) fournies par les individus ayant participé à l'étude de Caryl E. Rusbult et al en 1988. En effet, Carry E. Rusbult et al avaient constaté l'enclenche des participants à utiliser la prise de parole (*Voice*) et privilégier la collaboration (*Loyalty*) en réponse aux conditions de travail insatisfaisantes lorsque leur satisfaction professionnelle dans leur emploi était élevée. A contrario, lorsque leur satisfaction professionnelle était faible, ces derniers changeaient de réponses et optaient soit pour la réponse *Exit* c'est-à-dire de quitter l'emploi, ou soit la réponse *Neglect* c'est-à-dire manifester son désintéressement à l'emploi par des retards, absences... Voir notamment Caryl E. Rusbult et al, « Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect: An Integrative Model of Responses to Declining Job Satisfaction » (1988) 31:3 *The Academy of Management Journal* 599 à la p 615. De sorte que tout porte à croire que le haut taux de violation dans les secteurs de la restauration et du commerce du détail fait partie d'un phénomène généralisé, où dans le contexte d'un emploi peu intéressant, si une démarche informelle (*Voice*) échoue, les personnes salariées choisissent de quitter leur emploi (*Exit*) plutôt que de se battre avec leur employeur pour le respect de leurs droits. Dans la littérature francophone, on parle de fuite plutôt que de résistance à des conditions de travail insatisfaisantes dans des emplois précaires. Voir notamment Catherine Omnès, « De la perception du risque professionnel aux pratiques de prévention : la construction d'un risque acceptable » (2009) 56:1 *Revue d'Histoire Moderne et Contemporaine* 61 à la p 79.

²⁴⁹ OIT, *International labour migration. A rights-based approach*, Genève, 2010, à la p 171; Martin Ruhs et Philip Martin, « Number vs. Rights: Trade-offs and Guest Worker Programs » (2008) 42:1 *International Migration Review* 249 à la p 250; Manolo Abella, *Policies and Best Practices for Management of Temporary Migration*, International Symposium on International Migration and Development, United Nations Secretariat, 2006 à la p 19. Les programmes de migration temporaire hautement qualifiés font exception. Voir Martin Ruhs, « Potentiel des programmes de migration

un employeur unique aurait notamment pour effet de priver ces travailleurs de leur mobilité sur le marché du travail²⁵⁰. Effectivement, plusieurs chercheurs s'accordent pour dire que les travailleurs étrangers temporaires ne sont pas des « travailleurs libres »²⁵¹. En effet, ils ne peuvent pas quitter leur emploi ou se trouver un nouvel employeur sans subir des sanctions légales²⁵². Le Canada ne fait pas exception et restreint la mobilité professionnelle des travailleurs embauchés notamment via le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) et le Volet agricole du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET)²⁵³. Plusieurs chercheurs ont d'ailleurs analysé la complexité du cadre juridique qui régle ces programmes de migration temporaire canadiens²⁵⁴.

temporaire dans l'organisation des migrations internationales » (2006) 145:1-2 *Revue internationale du Travail* à la p 13.

²⁵⁰ Jeanne Ollivier-Gobeil, *Les nouvelles formes de servitude et le rôle du droit: le cas de la privation de mobilité des travailleurs agricoles migrants au Canada*, mémoire de maîtrise en droit, Université du Québec à Montréal, 2016 [non publié], à la p 7.

²⁵¹ *Ibid* à la p 8; Judy Fudge, « Precarious migrant status and precarious employment: The paradox of International Rights for Migrant Workers » (2012) 34 *Comp Lab L & Pol'y J* 95 à la p 95; Vic Satzewich, « Rethinking Post-1945 Migration to Canada: Towards a Political Economy of Labour Migration* » (1990) 28:3 *International Migration* 327 à la p 329.

²⁵² *Ibid*.

²⁵³ Eugénie Depatie-Pelletier et Myriam Dumont Robillard, « Interdiction de changer d'employeur pour les travailleurs migrants: obstacle majeur à l'exercice des droits humains au Canada » (2013) 26:2 *RQDI* 163 à la p 164. Les travailleurs soumis à ces deux programmes de migration temporaire ne sont pas les seuls à se voir assigner à un employeur unique lorsqu'ils sont légalement présents au Canada. Il y a également les travailleurs admis dans les autres occupations non spécialisées (le Projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation (niveaux C et D de la CNP) (PTE-PS), le programme d'admission pour danseuse exotique/érotique (PTE-PS-sexe), le programme d'admission de personnel domestique à l'emploi d'un résident sous permis diplomatique au Canada (PDD) et le programme d'admission sans permis de travail à titre de « visiteur commercial » pour travailleurs « peu spécialisés », y compris des domestiques, payés par un ressortissant étranger qui séjourne temporairement au Canada (PVC-PS)) (à moins qu'ils proviennent de pays dont les ressortissants sont privilégiés par le Canada) et les travailleurs étrangers spécialisés (PTE-S) (qui n'ont pas été admis sous autorisation réglementaire, sous permis de travail semi-ouvert ou sous statut permanent). Voir notamment Eugénie Depatie-Pelletier et Myriam Dumont-Robillard, « Interdiction de changer d'employeur pour les travailleurs migrants : obstacle majeur à l'exercice des droits humains au Canada » (2013) 26:2 *RQDI* 163 aux pp 175-177.

²⁵⁴ Eugénie Depatie-Pelletier et Myriam Dumont Robillard, *ibid* aux pp 177-183 ; Anne-Claire Gayet, *supra* note 247 à la p 38.

Beaucoup d'organisations et de chercheurs ont mis en lumière l'incidence de cette restriction sur les conditions de travail et de vie des travailleurs étrangers temporaires²⁵⁵. Tout d'abord, elle a pour effet de « produire un sérieux déséquilibre des pouvoirs entre le travailleur et l'employeur, et conséquemment de faire en sorte que les travailleurs ne soient pas en mesure de contester leurs conditions de travail »²⁵⁶. Ainsi, selon Anne-Claire Gayet, cette assignation à un employeur unique entraîne « une relation de soumission qui influence profondément les conditions de travail et de vie des travailleurs, les conduisant parfois à mettre en danger leur vie, leur santé, leur sécurité et leur intégrité »²⁵⁷. De plus, les chercheurs ont mis en évidence que l'assignation à un employeur unique fait en sorte qu'en cas de cessation d'emploi, le travailleur perd automatiquement son droit d'être légalement présent au Canada et mène au renvoi du travailleur dans son pays d'origine avant la fin du contrat de travail²⁵⁸. De surcroît, les travailleurs du PTAS et du Volet agricole n'ont aucun recours effectif à valoir contre ces rapatriements anticipés²⁵⁹. De ce fait, octroyer un permis de travail qui a pour effet de lier les travailleurs à un employeur unique au Canada les contraint à « accepter les pires conditions imposées par certains employeurs »²⁶⁰ et permet la « coercition du travailleur par l'employeur à travers la menace de la perte de l'autorisation à travailler au Canada et, ainsi, crée un obstacle à l'exercice des droits et libertés par les travailleurs »²⁶¹.

²⁵⁵ Kerry L Preibisch, « Local Produce, Foreign Labor: Labor Mobility Programs and Global Trade Competitiveness in Canada » (2007) 72:3 *Rural Sociology* 418 à la p 423 ; Leigh Binford, « From Fields of Power to Fields of Sweat: the dual process of constructing temporary migrant labour in Mexico and Canada » (2009) 30:3 *Third World Quarterly* 503 à la p 504; Eugénie Depatie-Pelletier et Myriam Dumont Robillard, *supra* note 253.

²⁵⁶ Jeanne Ollivier-Gobeil, *supra* note 250 à la p 90.

²⁵⁷ Anne-Claire Gayet, *supra* note 247 à la p 38.

²⁵⁸ *Ibid* à la p 47; Eugénie Depatie-Pelletier et Myriam Dumont Robillard, *supra* note 253 à la p 181; Jeanne Ollivier-Gobeil, *supra* note 250 aux pp 90-91.

²⁵⁹ Anne-Claire Gayet, *supra* note 247 à la p 35.

²⁶⁰ Eugénie Depatie-Pelletier et Myriam Dumont Robillard, *supra* note 253 à la p 188.

²⁶¹ *Ibid* à la p 193.

À la différence des PTAS ou du Volet agricole, nous pourrions penser que le PVT, qui permet l'octroi d'un permis de travail sans assignation à un employeur unique rendant les PVTistes mobiles sur le marché du travail, les protégerait également contre une « vulnérabilité systémique »²⁶² à l'égard de leurs droits. Or, nous estimons que notre recherche révèle que cette mobilité professionnelle ne leur assure pas de s'émanciper des mauvaises conditions de travail ou plus encore, des violations à leurs droits au travail. Au premier abord, ce constat ne paraît pas surprenant puisque les mauvaises conditions de travail ou les violations aux droits du travail dans les secteurs de la restauration et du commerce de détail ne sont pas une réalité propre aux PVTistes travaillant dans ces derniers. En effet, ces secteurs sont identifiés au Québec comme des secteurs à taux élevé de violations des normes de travail²⁶³. De ce fait, il est vraisemblable que toutes les autres personnes qui ne sont pas PVTistes et qui travaillent dans ces deux secteurs ciblés pourront également alléguer des mauvaises conditions de travail²⁶⁴ ou des violations à leurs droits au travail qu'ils subissent au quotidien. Toutefois, la vulnérabilité systémique des répondants PVTistes semble singulière pour au moins deux raisons.

D'une part, même s'ils détiennent la liberté de pouvoir quitter de leur plein gré leur emploi sans subir de sanctions légales, nous pensons que les PVTistes restent mobiles à l'intérieur des mêmes secteurs d'activité, notamment les secteurs de la restauration et du commerce de détail. Or, dans ces secteurs, les violations des droits au travail semblent plus fréquentes²⁶⁵. Dans la mesure où tel que le suggèrent nos résultats les

²⁶² Nous empruntons ce terme à Eugénie Depatie-Pelletier et Myriam Dumont Robillard. Voir *ibid* à la p 200.

²⁶³ *Infra* aux pp 70-71.

²⁶⁴ Pour définir et différencier des bonnes ou mauvaises conditions de travail. Voir notamment Wayne Lewchuk et al, « From Job Strain To Employment Strain: Health Effects Of Precarious Employment » (2003) 3 Just Labour 23.

²⁶⁵ Commission des normes du travail, « Enquête Évaluation de l'application de certaines dispositions de la Loi sur les normes du travail », en ligne: <www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/enquetes-et-

PVTistes se font reconnaître difficilement leurs qualifications, cette limitation sectorielle à la mobilité professionnelle se caractérise comme un véritable cercle vicieux.

D'autre part, nous pensons que ce cercle vicieux est renforcé par le fait que les PVTistes utilisent le PVT comme un tremplin vers l'immigration permanente. Comme mentionné, occuper un emploi à temps plein au Québec demeure l'une des conditions principales pour que les PVTistes puissent accéder à la résidence permanente. Ainsi, les PVTistes ne perdront pas de temps à trouver un emploi correspondant à leur domaine de qualification, mais chercheront plutôt à trouver le plus rapidement possible un emploi à temps plein afin de remplir cette condition d'emploi fixée par les programmes d'immigration en vigueur au Québec. Or, les secteurs de la restauration et du commerce de détail se présentent au Québec comme des secteurs où la demande de main-d'œuvre est élevée et où l'offre d'emploi est constante²⁶⁶. De ce fait, les PVTistes se dirigent naturellement vers ces secteurs pour y rester en emploi, malgré les mauvaises conditions de travail, en raison de leur stratégie immigratoire d'obtenir la résidence permanente au Canada.

Les chercheurs australiens ont également perçu la volonté et le désir des WHMakers à s'établir de façon plus permanente en Australie. En effet, à l'expiration du Working Holiday Visa (WHV), ces derniers tentent de soumettre des demandes dans d'autres

recherches/2010/ENQUETE-EVALUATION-CERTAINES-DISPOSITIONS-LNT-EDITION2010.pdf>.

²⁶⁶ Chambre de commerce du Montréal métropolitain, *supra* note 244; Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de détail, « Diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre du commerce de détail au Québec 2012-2015 » (30 avril 2017), en ligne: <www.detailquebec.com/assets/files/Diagnostic_2012_2015_VF.pdf> aux pp 16-23; Emploi Québec, Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec (EREQ), par la Direction de l'analyse et de l'information sur le marché du travail d'Emploi-Québec, Bibliothèque nationale du Québec, 2013, en ligne :<www.emploiuebec.gouv.qc.ca/publications/pdf/00_int_EREQ-2011_rapport-analytique.pdf>.

programmes d'immigration pour tenter de décrocher un nouveau visa qui leur permettra de prolonger leur établissement en Australie²⁶⁷.

Incidemment, et comme il fut mis en lumière par la littérature australienne portant sur les WHMakers, les PVTistes constituent, dans les faits, un bassin de main-d'œuvre comblant des postes dans les secteurs où il y a la plus forte demande de main-d'œuvre et le taux de roulement de main-d'œuvre le plus élevé, comme les secteurs de la restauration et du commerce de détail²⁶⁸, où les violations à la LNT sont récurrentes²⁶⁹.

En somme, notre étude a permis de saisir la trajectoire expérientielle et l'usage du droit par une catégorie de destinataires que sont les PVTistes français en comprenant le cadre d'action dans lequel ils s'insèrent. Elle permet également de confirmer que les destinataires de la règle de droit « ne [jouent] pas toujours dans les règles, mais avec et sur les règles »²⁷⁰. En effet, dans le cas présent, nous avons pu réaliser que face aux règles de droit, les PVTistes organisent eux-mêmes « leurs stratégies individuelles et collectives [qui] permettent de dégager de modèles sociaux d'usage du droit »²⁷¹.

²⁶⁷ Alexander Reilly, *supra* note 176, aux pp 479-80.

²⁶⁸ Chambre de commerce du Montréal métropolitain, *supra* note 244; Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de détail, *supra* note 266 aux pp 16-23; Emploi Québec, *supra* note 266.

²⁶⁹ Commission des normes du travail, *supra* note 265.

²⁷⁰ Yann Leroy, « La notion d'effectivité du droit » (2011) 3:79 *Revue droit et société* 715, à la p 724

²⁷¹ François Rangeon, « Réflexions sur l'effectivité du droit » dans Daniel Lochak, dir, *Les usages sociaux du droit*, Paris, Presses Universitaires de France, 1989, 126 à la p 143.

CONCLUSION

*La jeunesse s'enfuit sans jamais revenir*¹

Pierre Ronsard

Au jour d'aujourd'hui, le monde se caractérise par une très grande mobilité des biens, des capitaux, mais aussi des personnes qui « ne cessent de traverser les frontières »². À cet égard, Delphine Nakache et François Crépeau affirment que « jamais les mouvements migratoires n'ont atteint une telle ampleur, concerné autant de pays, pris tant de formes différentes »³.

Si, au Canada ces dernières années, les conditions de travail et de vie des travailleurs étrangers temporaires embauchés via différents programmes de migration temporaire ont été largement documentées⁴, aucune recherche ne s'est véritablement penchée sur

¹ Pierre Ronsard, *Stances*, 1856.

² Vincent Chetail, « Migration, droits de l'homme et souveraineté : le droit international dans tous ses états » dans Vincent Chetail, dir, *Mondialisation, Migration et droits de l'homme : le droit international en question Volume II*, Bruxelles, Bruylant, 2007, 13 à la p 17.

³ Delphine Nakache et François Crépeau. « Le contrôle des migrations et l' intégration économique : entre ouverture et fermeture » dans Vincent Chetail, dir, *Mondialisation, migration et droits de l'homme : le droit international en question Volume II*, Bruxelles, Bruylant, 2007, 13 à la p 13.

⁴ Voir notamment Abigail Bakan et Daiva Stasiulis, « The Political Economy of Migrant Live-in Caregivers: A Case of Unfree Labour ? » dans Lenard, Patti et Christine Strachle, dir, *141 Legislated Inequality: Temporary Labour Migration in Canada*, Montréal et Kingston, McGill-Queen's University Press, 2012, 202 ; Judy Fudge, « Global Care Chains, Employment Agencies, and the Conundrum of Jurisdiction: Decent Work for Domestic Workers in Canada » (2011) 23:1 Canadian Journal of Women and the Law, 235; Elsa Galerland et Martin Gallié, « L'obligation de résidence: un dispositif juridique au service d'une forme de travail non libre » (2014) 51 Revue Interventions économiques 1; Martin Gallié, Elsa Galerland et Andrée Bourbeau, « Le droit à la liberté face aux formes modernes de travail « non libre »: le cas de l'obligation de résidence chez l'employeur » (2015) 45:1 Revue générale de droit 95; Judy Fudge et Fiona MacPhail, « The Temporary Foreign Worker Program in Canada : Low-Skilled Workers as an Extreme Form of Flexible Labor » (2009) 31:5 Comparative Labour Law and Public Policy Journal 5; Jenna Hennebry et Janet McLaughlin, « The Exception that Proves the Rule: Structural Vulnerability, Health Risks and Consequences for Temporary Migrant Workers in Canada » dans Patti Tamara Lenard et Christine Strachle, *Legislated Inequality: Temporary Labour Migration in Canada*, Montréal: Kingston, McGill-Queen's

les différents volets du programme de l'Expérience internationale Canada (EIC). Pourtant, ce programme permet aux personnes s'en prévalant de travailler et prend de l'ampleur chaque année⁵. Ce programme comprend différents volets, dont le volet Jeunes professionnels et le volet Stage coop international, lesquels permettent d'acquérir un perfectionnement pratique et professionnel sous couvert d'un contrat de travail pour le premier et dans le cadre des études et des formations pour le deuxième ; ces personnes disposent alors d'un permis de travail lié à un employé unique⁶. Le Programme Vacances-Travail (PVT) permet, quant à lui, d'effectuer un séjour temporaire culturelle et touristique dans un pays étranger tout en étant autorisé à travailler pour compléter ses ressources financières ; ces personnes disposent alors

University Press, 2012, 117; Eugénie Depatie-Pelletier et Myriam Dumont Robillard, « Interdiction de changer d'employeur pour les travailleurs migrants : obstacle majeur à l'exercice des droits humains au Canada » (2013) 26:2 RQDI 163; Jeanne Ollivier-Gobeil, *Les nouvelles formes de servitude et le rôle du droit : le cas de la privation de mobilité des travailleurs agricoles migrants au Canada*, mémoire de maîtrise en droit, Université du Québec à Montréal, 2016; Anne-Claire Gayet, *La conformité de l'obligation contractuelle des travailleurs agricoles de maintenir un lien fixe avec leur employeur avec l'article 46 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec interprétée à la lumière du droit international*, mémoire de maîtrise en droit, Université de Montréal, 2010; Leigh Binford, « From Fields of Power to Fields of Sweat : the dual process of constructing temporary migrant labour in Mexico and Canada » (2009) 30:3 Third World Quarterly 503; Kerry L Preibisch, « Local Produce, Foreign Labor: Labor Mobility Programs and Global Trade Competitiveness in Canada » (2007) 72:3 Rural Sociology 418; Martin Gallié et Andrée Bourbeau, « Des logements provisoires pour des résidents provisoires : la privation du droit au logement des travailleurs agricoles migrants au Canada », Cahiers du GIREPS no. 4, 2014, en ligne: <www.gireps.org/publications/des-logements-provisoires-pour-des-residents-provisoires-la-privation-du-droit-au-logement-des-travailleurs-agricoles-migrants-au-canada/>; Dalia Gesualdi-Fecteau, « Le droit comme rempart utile? L'usage par les travailleurs étrangers temporaires des ressources proposées par le droit du travail » (2015) 45:2 Revue générale de droit 531; Jenna L. Hennebry et Kerry Preibisch, « A Model for Managed Migration? Re-Examining Best Practices in Canada's Seasonal Agricultural Worker Program » (2012) 50 International Migration 19; France Houle, Marilyn Emery et Anne-Claire Gayet, « L'accès au statut de résident permanent pour les travailleurs temporaires oeuvrant sur le territoire québécois (2011) 62 UNBLJ 87.

⁵ En 2015, il y avait 56 863 titulaires de permis de travail dans le cadre de l'Expérience internationale Canada. Voir notamment Citoyenneté et Immigration Canada, « Titulaires de permis de travail du Programme de mobilité internationale ayant un permis de travail valide en date du 31 décembre, selon le programme d'immigration, de 2006 à 2015 » (26 avril 2017), en ligne: <ouvert.canada.ca/data/fr/dataset/052642bb-3fd9-4828-b608-c81dff7e539c?_ga=1.222721307.16589592.1492543090>.

⁶ Citoyenneté et Immigration Canada, « Intérêts canadiens – Emploi réciproque – Expérience internationale Canada [R205b]] (code de dispense C21): Cadre du programme», en ligne: <www.cic.gc.ca/francais/ressources/outils/travail/avis/experience/c21.asp>.

d'un permis de travail dit ouvert ne les liant pas à un employeur unique⁷. Le PVT, qui correspond au volet Vacances-travail de l'EIC, est le volet qui attire le plus les jeunes ressortissants français⁸.

Or, ce type de programme de migration favorisant la mobilité internationale et l'expérience culturelle des jeunes à travers le monde suscite l'interrogation de plusieurs chercheurs et organismes, particulièrement en Australie et aux États-Unis ; on s'interroge sur les conditions de travail de ces jeunes travailleurs migrants temporaires⁹. De ce fait, nous avons voulu mieux comprendre, dans ce mémoire, quel rapport les Français participants au volet Vacances-travail de l'EIC entretenaient avec certaines protections prévues par la *Loi sur les normes du travail* ; nous cherchions également à brosser un portrait de leur usage de ces protections en cas de violations à

⁷ *Ibid.*

⁸ France, Assemblée Nationale, *Rapport fait au nom de la Commission des Affaires Étrangères sur le projet de loi, autorisant l'approbation de l'accord entre le Gouvernement de la République Française et le Gouvernement du Canada relatif à la mobilité des jeunes*, par Patrice Martin-Lalande, rapport n° 1914 (30 avril 2014), en ligne : [www2.assemblee-nationale.fr/documents/notice/14/rapports/r1914/\(index\)/rapports](http://www2.assemblee-nationale.fr/documents/notice/14/rapports/r1914/(index)/rapports) à la p 12.

⁹ Pour le Working Holiday Visa australien, voir notamment Joanna Howe et Alexander Reilly, « Meeting Australia's Labour Needs: The Case for A New Low-Skill Work Visa » (2015) 43:2 Fed L Rev 259; Jeff Jarvis et Victoria Peel, « Tourists for hire: International working holidaymakers in a work based destination in regional Australia » (2013) 37 Tourism Management 114; Alexander Reilly, « Low-cost labour or cultural exchange ? Reforming the Working Holiday visa programme » (2015) 26:3 The Economic and Labour Relations Review 474, aux pp 483-84; Shanthi Roberston, « Time and Temporary Migration: The Case of Temporary Graduate Workers and Working Holiday Makers in Australia » (2014) 40:12 J Ethnic & Migration Studies 1915; Yan Tan et Laurence H. Lester, « Labour Market and Economic Impacts of International Working Holiday Temporary Migrants to Australia » (2012) 18 Popul. Space Place 359. Concernant le J-1 Visa aux États-Unis, voir notamment Margaret O'Donoghue, « A Proposed Overhaul of the State Department's Summer Work Travel, Program To Prevent Labor Violations and Human Trafficking » (2013) 18:3 Pub Int L Rep 185; Nicole Durkin, « All Work and Not Enough Pay: Proposing a New Statutory and Regulatory Framework to Curb Employer Abuse of the Summer Work Travel Program » (2013) 81:4 Geo Wash L Rev 1294; Global Workers Justice Alliance, « J-1 Visa » (2015), en ligne : [www.globalworkers.org/sites/default/files/J-1_Visa_2015update%20\(1\).pdf](http://www.globalworkers.org/sites/default/files/J-1_Visa_2015update%20(1).pdf); Southern Poverty Law Center, « Culture Shock : The Exploitation of J-1 Cultural Exchange Workers », en ligne : www.splcenter.org/sites/default/files/d6_legacy_files/downloads/publication/j-1_report_v2_web.pdf.

leurs droits. Afin de situer ces résultats, il importait toutefois de préciser la trajectoire expérientielle de nos répondants.

Dans un premier chapitre, nous avons situé le PVT en soulignant son caractère singulier dans l'univers des programmes de migration. Nous avons également tenté de mettre en lumière la structuration complexe du programme de l'EIC qui met en œuvre le PVT et l'accord bilatéral France-Canada relatif à la mobilité des jeunes qui permet aux jeunes ressortissants français de venir au Canada. Nous espérons que l'approfondissement du programme de l'EIC et de l'accord bilatéral France-Canada a permis de comprendre comment de jeunes ressortissants étrangers arrivent à décrocher, via le PVT, un permis de travail « ouvert », c'est-à-dire un permis de travail qui ne les lie avec aucun employeur unique. De plus, nous avons mis en évidence l'aspect sociodémographique des PVTistes français afin de mieux saisir quelles catégories de personnes ont recours au PVT pour venir au Canada. Enfin, en prenant appui sur la littérature australienne¹⁰, nous avons soulevé les problématiques qui entourent cette forme de migration. Compte tenu du peu de littérature canadienne portant sur ce programme, nous nous sommes appuyés sur les études australiennes. En effet, en Australie, lorsque les WHMakers sont amenés à utiliser le volet «travail» de leur Working Holiday Visa, ces derniers se retrouvent à occuper des emplois qui requièrent un niveau réduit de formation et de nature précaire les obligeant ainsi à composer très souvent avec des conditions de travail difficiles¹¹. Du fait que beaucoup d'entre eux méconnaissent leurs droits au travail, ces derniers quittent les emplois qu'ils occupent lorsque des problèmes surgissent au cours de la relation d'emploi plutôt que d'insister sur leurs droits¹².

¹⁰ Alexander Reilly, *supra* note 9 à la p 482; Yan Tan et Laurence H. Lester, *supra* note 9 à la p 359; Adam Steen et Victoria Peel, « Economic and Social Consequences of Changing Taxation Arrangements to Working Holiday Makers » (2015), 17 J. Austl. Tax'n 225, à la p 236.

¹¹ Yan Tan et Laurence H. Lester, *ibid.*

¹² Alexander Reilly, *supra* note 9 aux pp 483-84.

Ce constat australien nous a donc conduite à diriger une recherche terrain sur la situation des PVTistes français au Québec. Nous avons préconisé une approche méthodologique qualitative et notre cadre analytique est celui de l'effectivité et de l'usage du droit.

Nos résultats de recherche ont permis de mettre en évidence à la fois la trajectoire expérientielle des PVTistes français au Québec, mais également le rapport que ces derniers entretiennent avec certaines protections prévues à la LNT. L'analyse des témoignages des PVTistes nous a permis de constater que les PVTistes envisageaient de façon similaire la mise en œuvre des normes minimales d'emploi prévues à la LNT. Si ces derniers envisageaient généralement favorablement la mise en œuvre informelle du droit, ils n'étaient généralement pas à l'aise à faire valoir un recours formel en cas de violations à leurs droits au travail. Ainsi, nous avons pu mettre en lumière que la nature de l'emploi occupé par les PVTistes influe sur leur façon d'envisager l'usage de certaines des protections prévues à la LNT. De surcroît, nous avons observé que les PVTistes avaient de la difficulté à s'émanciper des mauvaises conditions de travail ou plus encore, des violations à leurs droits au travail, et ce malgré un permis de travail « ouvert ». Si la nature de l'emploi occupé par les PVTistes explique en partie, selon nous, ce résultat, la volonté des PVTistes d'immigrer de façon permanente au Canada, les incitant à utiliser principalement le volet « travail » du PVT, explique également ce résultat.

D'autre part, il est important de souligner certaines limites que notre étude rencontre. En effet, il est nécessaire de rappeler que l'objet de notre étude se limite à un petit échantillon de PVTistes interrogés (seulement neuf PVTistes). Généralement, ces PVTistes ont identifié peu de violations à certains de leurs droits au travail au cours de leurs emplois. De ce fait, nous avons donc été souvent obligée de colliger des réponses hypothétiques quant à leur stratégie à adopter en cas de violations. Malgré ces limites, nous croyons que cette étude revête un grand intérêt pour la recherche

étant donné l'expansion mondiale du PVT comme voie d'évitement des obstacles érigés par les règles restrictives d'immigration. Toutefois, certaines voies restent à explorer au Canada.

Bien que le volet Vacances-travail de l'EIC soit particulièrement attrayant auprès des ressortissants étrangers, nombre d'entre eux participent également aux deux autres catégories de l'EIC à savoir les Jeunes professionnels et les Stage coop international. La catégorie Jeunes professionnels vise les jeunes ressortissants étrangers qui désirent acquérir une expérience de travail au Canada dans le cadre d'une entente de travail préétablie pour les aider dans leur perfectionnement professionnel¹³. Depuis 2015, CIC exige que l'emploi offert au Canada soit une profession de la CNP appartenant aux niveaux de compétences 0, A et B pour être considéré comme une « expérience professionnelle »¹⁴. Concernant la catégorie Stage coop international, elle vise les jeunes ressortissants étrangers « qui sont des étudiants inscrits dans un établissement d'enseignement postsecondaire dans leur pays d'origine et qui ont l'intention de poursuivre une partie de leur programme d'études au Canada dans le cadre d'une entente préétablie de placement professionnel dans leur domaine d'études »¹⁵. Ces deux volets du programme de l'EIC répondent parfaitement à la caractéristique centrale des programmes migratoires temporaires qui est l'octroi aux travailleurs d'un permis de travail lié à un employeur unique et un emploi spécifique¹⁶. Or, comme souligné, l'octroi aux travailleurs d'un permis de travail les assignant à un employeur unique a pour effet d'amplifier le déséquilibre des pouvoirs qui existe déjà entre le travailleur et l'employeur¹⁷.

¹³ Citoyenneté et Immigration Canada, *supra* note 6.

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ Manolo Abella, *Policies and Best Practices for Management of Temporary Migration*, International Symposium on International Migration and Development, United Nations Secretariat, 2006.

¹⁷ Jeanne Ollivier-Gobeil, *supra* note 4 à la p 90; Anne-Claire Gayet *supra* note 4 à la p 38.

À l'instar de notre étude réalisée sur les PVTistes, il serait donc pertinent de questionner quelle est la trajectoire expérientielle de ces deux autres catégories de l'EIC et comment se présente le portrait de leur usage de certaines normes minimales d'emploi prévues par la LNT. Il serait également opportun d'analyser de quelles façons ces deux catégories de l'EIC perçoivent les protections prévues par le droit du travail.

Ainsi, nous espérons que notre mémoire a permis d'ouvrir une brèche dans les études portant sur les programmes de migration au Canada et qu'il incitera les chercheurs à s'intéresser de près à cette jeunesse qui arrive au Canada via les différents volets du programme de l'EIC.

ANNEXE A

GRILLE D'ENTREVUE

Le Programme Vacances-Travail canadien: trajectoire expérientielle et usage du droit par les PVTistes Français.

Lucie Hélin

Grille d'entrevue - travailleurs

1. Depuis quand êtes-vous au Québec ? Quel âge avez-vous ?
2. Pourquoi avez-vous choisi le Programme Vacances-Travail du Canada ?
3. Avez-vous profité du PVT pour voyager au Canada ?
4. Combien d'emplois avez-vous occupé depuis votre arrivée au Québec ? Si un seul emploi, aller directement à la question 7.
5. Si plusieurs emplois occupés : Avez-vous quitté certains de ces emplois de votre plein gré ? Pourquoi ?
6. Si congédiement : Pour quelle raison avez-vous été congédié ? Avez-vous initié un recours pour contester votre congédiement? Si non, pourquoi ?
7. Avez-vous trouvé un emploi correspondant à vos qualifications ?
8. Quelles étaient les conditions de travail de votre emploi ?
9. Les conditions de travail de votre emploi vous satisfaisaient-elles au début de la relation d'emploi ?
10. Est-ce que vos employeurs respectaient les conditions de travail promises ?
11. Connaissez-vous le taux du salaire minimum au Québec ? Votre salaire était fixé à combien ?
12. Bénéficiez-vous d'un taux horaire majoré au-delà de la 40e heure de travail ?

13. Bénéficiez-vous d'une pause repas ?
14. Connaissez-vous les jours fériés au Québec ? Avez-vous déjà travaillé pendant un jour férié ?
15. Connaissez-vous le nombre de semaine minimum de congé annuel au Québec ? Votre congé annuel était de combien de semaines ?
16. Selon vous, dans le cours de vos emplois ou de votre emploi, avez-vous subi des violations à vos droits au travail ?
17. Si oui, lesquelles ? Si non, aller directement à la question 23.
18. Avez-vous signalé ces violations à votre employeur ou à un tiers ?
19. Quelles ont été leurs réactions ?
20. Avez-vous utilisé un recours juridique pour faire valoir vos droits contre cette violation de vos conditions de travail ?
21. Si oui, ce recours juridique a-t-il abouti ?
22. Face à ces mauvaises conditions de travail, qu'avez-vous fait ?
23. Dans le cas où le PVTiste n'a subi aucune violation à ses droits au travail : Bien que vos droits n'aient pas été violés, qu'auriez-vous fait en pareille circonstance ? (exemple : signalement à votre employeur ou à un tiers? Recours juridique? Autres solutions ?) ?
24. Souhaitez-vous vous établir de façon permanente au Canada ?
25. Votre expérience professionnelle a-t-elle eu une incidence sur cette décision de rester de façon permanente au Canada? Pourquoi

ANNEXE B

ANNONCES DE RECRUTEMENT SUR LES GROUPES FACEBOOK ET LE FORUM PVTISTES.NET

Première annonce de recrutement (14 juin 2016) :

« Je suis actuellement en train d'effectuer une recherche sur les conditions de travail des travailleurs PVTistes français(es) au Québec dans le cadre de mon mémoire de master en droit du travail à l'UQAM. Afin de réaliser et finaliser ce mémoire, je suis donc à la recherche de PVTistes français(es) ayant au moins 1 année d'expérience professionnelle à Montréal, qui sont dans le secteur du commerce de détail, de l'hébergement, des services de restauration, etc... afin d'échanger, d'aborder au cours d'une entrevue avec eux : la ou les relations d'emploi qu'ils ont vécu, leurs conditions de travail actuelles et/ou antérieures. Si vous êtes intéressé(e)s ou si vous connaissez des personnes susceptibles d'être intéressées, contactez-moi par MP [messages privés] ou à mon adresse mail pour toutes informations complémentaires : helin.lucie@gmail.com Merci beaucoup par avance. »

Deuxième annonce de recrutement réajustée (20 juin 2016) :

« URGENT - Recherche PVTistes français à Montréal pour faire part de leur expérience professionnelle (conditions de travail...etc) dans le but de contribuer à une recherche en droit du travail. Si vous êtes intéressés ou pour de plus amples informations, contactez-moi par MP ou par courriel : HELIN.LUCIE@GMAIL.COM Merci par avance. »

ANNEXE C

FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT



FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT

Le Programme Vacances-Travail canadien : trajectoire expérientielle et usage du droit par les PVTistes français.

PRÉAMBULE:

Vous êtes invité(e) à participer à un projet de recherche qui vise à comprendre et identifier l'attitude des Français participant au Programme Vacances-Travail du Canada qui subissent ou ont subi de mauvaises conditions de travail dans leur relation d'emploi au Québec. Avant d'accepter de participer à ce projet, il est important de prendre le temps de lire et de bien comprendre les renseignements ci-dessous. S'il y a des mots ou des sections que vous ne comprenez pas, n'hésitez pas à poser des questions.

IDENTIFICATION:

Chercheur(e) responsable du projet : Lucie Hélin

Tél : (514) 431 5414

Département, centre ou institut : Département des sciences juridiques

Adresse postale : Case postale 8888, succursale Centre-Ville, Montréal, Québec H3C 3P8

Adresse courriel : helin.lucie@courrier.uqam.ca

OBJECTIFS DU PROJET et FINANCEMENT (s'il y a lieu) :

Le Programme Vacances-Travail du Canada permet aux jeunes non ressortissants du Canada, âgés entre 18 ans et 35 ans, d'avoir l'opportunité de venir temporairement au

Canada, jusqu'à deux années, pour voyager, mais également pour travailler à l'aide d'un permis de travail. Ce Programme Vacances-Travail existe dans beaucoup de pays notamment l'Australie. Il a été constaté que lorsque les jeunes PVTistes travaillent en Australie, beaucoup d'entre eux composent avec des conditions de travail difficiles (salaires sous-payés, heures excessives de travail, harcèlement sexuel...). Ces jeunes PVTistes en quête de l'Australie préfèrent changer d'emploi lorsque des problèmes interviennent dans la relation d'emploi plutôt que d'insister sur leurs droits.

Cette recherche vise donc à documenter comment les travailleurs français PVTistes réagissent et répondent d'une violation des conditions de travail établies par leur contrat de travail ou par la législation en cette matière (les normes du travail) au Québec.

Ce projet de recherche ne reçoit aucun financement.

PROCÉDURE(S) OU TÂCHES DEMANDÉES AU PARTICIPANT:

Une entrevue individuelle se tiendra le _____ et sera d'une durée approximative d'une heure à heure et demie. Cette entrevue sera enregistrée sur bande audio seulement si vous y consentez.

Différents enjeux seront évoqués, dont la ou les relations d'emploi au Québec que vous avez vécu, les conditions de travail avec lesquelles vous avez composé lors du déroulement de cette ou ces relations d'emploi et s'il y a lieu les démarches que vous avez effectué si vous avez fait l'objet d'une violation des conditions de travail établies par votre contrat de travail ou par les normes du travail.

AVANTAGES et RISQUES POTENTIELS :

En participant à cette recherche, vous ne courez pas de risques ou d'inconvénients particuliers tout en contribuant à l'avancement des connaissances sur les réelles conditions de travail au Québec des Français participant au Programme Vacances-Travail du Canada. Il se peut toutefois que les questions suscitent de l'inquiétude ou vous rappellent de mauvais souvenirs. Vous pourrez refuser de répondre à ces questions.

ANONYMAT et CONFIDENTIALITÉ :

Les renseignements que vous nous donnerez demeureront confidentiels. Aucune information que vous pourriez nous communiquer ne sera utilisée de manière à ce que votre identité et s'il y a lieu, celle des personnes identifiées en entrevue, soient révélées. Votre anonymat sera aussi préservé. Votre identité sera protégée par un

code alphanumérique (ex. PVT-FR-1 : PVTiste français, répondant 1) à laquelle la chercheuse référera dans ses travaux; la clé de ce code sera constituée et connue uniquement par la chercheuse. Aucune information permettant de vous identifier d'une façon ou d'une autre ne sera publiée dans les articles, publications ou communications qui découleront de cette recherche ni ne sera communiquée dans les échanges entre la chercheuse et d'autres chercheurs-es. Le contenu de l'entretien avec vous sera transcrit sans qu'aucune référence ne soit faite à des informations qui pourraient conduire à vous identifier. Les enregistrements et les renseignements personnels des répondants seront détruits cinq (5) ans après la fin de l'étude; seules les transcriptions dépersonnalisées pourront être conservées par la chercheuse après cette date. Celles-ci seront conservées dans un endroit sécurisé et fermé à clé dans le bureau de la chercheuse.

PARTICIPATION VOLONTAIRE et DROIT DE RETRAIT :

Votre participation à ce projet est volontaire. Cela signifie que vous acceptez de participer au projet sans aucune contrainte ou pression extérieure, et que par ailleurs vous êtes libre de mettre fin à votre participation en tout temps au cours de cette recherche, sans préjudice de quelque nature que ce soit et sans avoir à vous justifier. Dans ce cas, et à moins d'une directive contraire de votre part, les documents vous concernant seront détruits.

Votre accord à participer implique également que vous acceptez que la chercheuse puisse utiliser aux fins de la présente recherche (mémoire de la chercheuse, articles, conférences et communications scientifiques) les renseignements recueillis à la condition qu'aucune information permettant de vous identifier ne soit divulguée publiquement à moins d'un consentement explicite de votre part.

CLAUSE DE RESPONSABILITÉ :

En acceptant de participer à ce projet, vous ne renoncez à aucun de vos droits ni ne libérez la chercheuse ou les institutions impliquées de leurs obligations légales et professionnelles.

RECHERCHES ULTÉRIEURES :

Au terme du présent projet, nous aimerions conserver sur une période de cinq (5) ans les données recueillies auprès de vous pour conduire d'autres projets de recherche. Les règles d'éthique du présent projet s'appliquent à cette conservation à long terme de vos données. Vous êtes libre de refuser cette utilisation secondaire.

- ☐ J'accepte que mes données puissent être utilisées pour des projets de recherche ultérieurs
- ☐ Je refuse que mes données puissent être utilisées pour des projets de recherche ultérieurs

DES QUESTIONS SUR LE PROJET OU SUR VOS DROITS?

Pour des questions additionnelles sur le projet, sur votre participation et sur vos droits en tant que participant de recherche, ou pour vous retirer du projet, vous pouvez communiquer avec :

Lucie Hélin

Numéro de téléphone : (514) 431 5414

Adresse courriel : helin.lucie@courrier.uqam.ca

Le Comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants impliquant des êtres humains (CERPE) a approuvé le projet de recherche auquel vous allez participer. Pour des informations concernant les responsabilités de l'équipe de recherche au plan de l'éthique de la recherche avec des êtres humains ou pour formuler une plainte, vous pouvez contacter la coordination du CERPE : Mr. François Laplante Lévesque (laplante-levesque.francois@uqam.ca) ou par téléphone (514) 987-3000 poste: 1484

REMERCIEMENTS :

Votre collaboration est importante à la réalisation du projet et la chercheure tient à vous en remercier. Si vous souhaitez obtenir un résumé écrit des principaux résultats de cette recherche, veuillez ajouter vos coordonnées ci-dessous.

SIGNATURES :

Par la présente :

- a) je reconnais avoir lu le présent formulaire d'information et de consentement;
- b) je consens volontairement à participer à ce projet de recherche;
- c) je comprends les objectifs du projet et ce que ma participation implique;
- d) je confirme avoir disposé de suffisamment de temps pour réfléchir à ma décision de participer;
- e) je reconnais aussi que le responsable du projet a répondu à mes questions de manière satisfaisante; et
- f) je comprends que ma participation à cette recherche est totalement volontaire et que je peux y mettre fin en tout temps, sans pénalité d'aucune forme ni justification à donner.

Signature du participant :

Date :

Nom (lettres moulées) et coordonnées :

Je, soussigné, déclare :

- a) avoir expliqué le but, la nature, les avantages, les risques du projet et autres dispositions du formulaire d'information et de consentement;
- et
- b) avoir répondu au meilleur de ma connaissance aux questions posées.

Signature du chercheur responsable du projet :

Nom (lettres moulées) et coordonnées :

Date :

Un exemplaire du formulaire d'information et de consentement signé doit être remis au participant.

ANNEXE D

GRILLE DE SÉLECTION DES TRAVAILLEURS QUALIFIÉS

GRILLE SYNTHÈSE DES FACTEURS ET CRITÈRES APPLICABLES À LA SÉLECTION DES TRAVAILLEURS QUALIFIÉS
RÈGLEMENT DU 8 MARS 2017

			POINTS MAX 99 / 116
FORMATION			(26 max.)
Seuil éliminatoire : 2 points ou critère Niveau de Scolarité	Niveau de scolarité	Secondaire général	2
		Secondaire professionnel	6
		Postsecondaire général 2 ans	4
		Postsecondaire technique 1 an ou 2 ans	6
		Postsecondaire technique 3 ans	8
		Universitaire 1 ^{er} cycle 1 an	4
		Universitaire 1 ^{er} cycle 2 ans	6
		Universitaire 1 ^{er} cycle 3 ans ou +	10
		Universitaire 2 ^{ème} cycle 1 an ou +	12
		Universitaire 3 ^{ème} cycle	14
	Domaine de formation	Points à la partie I (diplôme étranger) ou à la partie II (diplôme du Québec ou l'équivalent) de la Liste	0, 2, 6, 9 ou 12
EXPÉRIENCE			(8 max.)
	Durée de l'expérience professionnelle du travailleur qualifié	Moins de 6 mois	0
		6 mois à 11 mois	4
		12 mois à 23 mois	4
		24 mois à 35 mois	6
		36 mois à 47 mois	6
		48 mois ou +	8
ÂGE			(16 max.)
		18 ans à 35 ans	16
		36 ans	14
		37 ans	12
		38 ans	10
		39 ans	8
		40 ans	6
		41 ans	4
		42 ans	2
		43 ans ou +	0
CONNAISSANCES LINGUISTIQUES			(22 max.)
	Français (Interaction orale et interaction écrite)	Compréhension orale	0, 5, 6 ou 7
		Production orale	0, 5, 6 ou 7
		Compréhension écrite	0 ou 1
		Production écrite	0 ou 1
	Anglais (Interaction orale et interaction écrite)	Compréhension orale	0, 1 ou 2
		Production orale	0, 1 ou 2
		Compréhension écrite	0 ou 1
		Production écrite	0 ou 1
SÉJOUR ET FAMILLE AU QUÉBEC			(8 max.)
	Séjour au Québec	Travailleur étranger ou étudiant étranger 6 mois ou +	5
		Travailleur étranger ou étudiant étranger 3 mois à moins de 6 mois	5
		Participant à un PVT aux fins de travail 3 mois ou +	5
		Autres séjours 3 mois ou +	2
		Autres séjours (2 semaines à moins de 3 mois)	1
	Famille au Québec	CJ, pr, mr, fr, sr, fils, fille, gp, gm	3
CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉPOUX OU DU CONJOINT DE FAIT QUI ACCOMPAGNE			(17 max.)
	Niveau de scolarité	Secondaire général	1
		Secondaire professionnel	2
		Postsecondaire général 2 ans	1
		Postsecondaire technique 1 an ou 2 ans	2
		Postsecondaire technique 3 ans	3
		Universitaire 1 ^{er} cycle 1 an	1
		Universitaire 1 ^{er} cycle 2 ans	2
		Universitaire 1 ^{er} cycle 3 ans ou +	3
		Universitaire 2 ^{ème} cycle 1 an ou +	4
		Universitaire 3 ^{ème} cycle	4
	Domaine de formation	Points à la partie I (diplôme étranger) ou à la partie II (diplôme du Québec ou l'équivalent) de la Liste	0, 1, 2, 3 ou 4
	Âge	Moins de 18 ans	0
		18 ans à 35 ans	3
		36 ans	2
		37 ans	2
		38 ans	2
		39 ans	2
		40 ans	1
		41 ans	1
		42 ans	1
		43 ans ou +	0
	Connaissances linguistiques (Interaction orale en français)	Compréhension orale	0, 2 ou 3
		Production orale	0, 2 ou 3
OFFRE D'EMPLOI VALIDÉE			(10 max.)
	Offre d'emploi validée dans la RMM		8
	Offre d'emploi validée à l'extérieur de la RMM		10
SEUIL ÉLIMINATOIRE D'EMPLOYABILITÉ			43 ou 52
ENFANTS			(8 max.)
	12 ans ou -	Par enfant	4
	13 ans à 18 ans	Par enfant	2
CAPACITÉ D'AUTONOMIE FINANCIÈRE (ÉLIMINATOIRE) (SIGNATURE DE L'ENGAGEMENT)			1
SEUIL DE PASSAGE À L'EXAMEN PRÉLIMINAIRE ET EN SÉLECTION			50 / 59

BIBLIOGRAPHIE

LÉGISLATION

Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains, 5 février 1991, (entrée en vigueur 1^{er} avril 1991), en ligne : CIC <www.cic.gc.ca/francais/ministere/lois-politiques/ententes/quebec/quebec-acc.asp>.

Accord entre le gouvernement de la République Française et le gouvernement du Canada relatif à la mobilité des jeunes, 14 mars 2013, RT Can 2015 n° 2 (entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2015).

Loi constitutionnelle de 1867, 30 & 31 Victoria, c 3.

Loi sur la fête nationale, RLRQ c F-1.1.

Loi sur les normes du travail, RLRQ, c N-1.1.

Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction au Québec, RLRQ 1986, c R-20.

Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés, LC C 2001, c 27.

Règlement sur la sélection des ressortissants étrangers, RLRQ c I-0.2, r 4.

Règlement sur les normes du travail, RLRQ c N-1.1, r 3.

Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés, DORS/2002-227.

JURISPRUDENCE

Fair Work Ombudsman v Go Yo Trading Pty Limited & Anor, AUS [2012] FMCA 865

NIL/TU, O Child and Family Services of Society v B.C. Government and Services Employees Union, [2010] 2 RCS 696.

Tessier Ltée c Québec (Commission de la santé et de la sécurité au travail), 2012 CSC 23.

Toronto Electric Commissioners v Snider, [1925] AC 396 (C. privé).

DOCTRINE : MONOGRAPHIES

AUVERGNON, Philippe, dir. *L'effectivité du droit de travail. À quelles conditions ?*, Bordeaux, Presses Universitaires de Bordeaux, 2008.

COTTERRELL, Roger. *The Sociology of Law. An introduction*, Londres, Butterworths, 1984.

CRESWELL, John W. *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Traditions*, Thousand Oaks, Sage Publications, 1998.

DEMERS, Valérie. *Le contrôle des fumeurs. Une étude d'effectivité du droit*, Montréal, Les éditions Thémis, 1996.

EVAN, William M. *Social Structure and Law*, Newbury Park, Sage Publications, 1990.

EWICK, Patricia et Susan SILBEY. *The Common Place of Law: Stories from Everyday Life*, Chicago, University of Chicago Press, 1998.

FRIEDMAN, Lawrence M. *The Legal System. A Social Science Perspective*, New-York, Russell Sage Foundation, 1975.

GLASER, Barney G. et Anselm L. STRAUSS. *The Discovery of Grounded Theory*, Chicago, Aldine, 1967.

GUIBENTIF, Pierre. *Les effets du droit comme objet de la sociologie juridique*, Genève, Centre d'étude, de technique et d'évaluation législative, 1979.

HARDING, Glenys et Elizabeth WEBSTER. *The Working Holiday Maker Scheme And The Australian Labour Market*, Workplace Relations and Small Business and the Department of Immigration and Multicultural Affairs, The University of Melbourne, 2002.

KELSEN, Hans. *Théorie pure du droit*, Paris, Dalloz, 1962.

LAJOIE, Andrée et al. *Pour une approche critique du droit de la santé. Droit et matérialisation des politiques sociales*, Montréal, Presses de l'Université de Montréal, 1987.

MADER, Luzius. *L'évaluation législative. Pour une étude empirique des effets de la législation*, Lausanne, Payot, 1985.

MAZEAUD, Antoine. *Droit du travail*, 9^e éd, Mayenne, LGDJ Lextenso éditions, 2014.

MORIN, Fernand, Jean-Yves BRIÈRE et Dominic ROUX. *Le droit de l'emploi au Québec*, 3e éd, Montréal, Wilson & Lafleur, 2006.

OST, François et Michel VAN DE KERCHOVE. *De la pyramide au réseau. Pour une théorie dialectique du droit*, Bruxelles, Publications des Facultés universitaires Saint-Louis, 2002.

PERRIN, Jean-François. *Introduction à la sociologie du droit privé*, Genève, Centre d'étude, de technique et d'évaluation législatives, 1988.

SCHWANDT, Thomas A. *Qualitative Inquiry: A Dictionary of Terms*, Thousand, Oaks, Sage Publications, 1997.

SIMARD, Myriam. *L'enseignement privé : 30 de débats*, Montréal, Éditions Thémis, 1993.

DOCTRINE : PÉRIODIQUES

ANADON, Marta. « La recherche dite 'qualitative': de la dynamique de son évolution aux acquis indéniables et aux questionnements présents » (2006) 26:1 *Recherches Qualitatives* 5-31.

ANADON, Marta et François GUILLEMETTE. « La recherche qualitative est-elle nécessairement inductive ? » (2007) 5 *Recherches Qualitatives* Hors série 26.

ATIKSON, Rowland et John FLINT. « Accessing hidden and hard-to-reach populations: Snowball research strategies » (2001) 33:1 *Social research update* 1.

BARIBEAU, Colette. « Analyse des données des entretiens de groupe » (2009) 28:1 *Recherches Qualitatives* 133 à la p 140.

- BARIBEAU, Colette et Chantal ROYER. « L'entretien individuel en recherche qualitative: usages et modes de présentation dans la Revue des sciences de l'éducation » (2012) 38:1 Revue des sciences de l'éducation, aux pp. 23-45.
- BELLEY, Jean-Guy. « La loi du dépôt volontaire: une étude de sociologie juridique » (1975) 16 C de D 27.
- BINFORD, Leigh. « From Fields of Power to Fields of Sweat: the dual process of constructing temporary migrant labour in Mexico and Canada » (2009) 30:3 Third World Quarterly 503.
- BLAIS, Mireille et Stéphane MARTINEAU. « L'analyse inductive générale: description d'une démarche visant à donner un sens à des données brutes » (2006) 26:2 Recherches Qualitatives 1.
- BOURDIEU, Pierre. « Droit et passe-droit, Le champs des pouvoirs territoriaux et de la mise en œuvre des règlements » (1990) 81:1 Actes de la recherche en sciences sociales 86.
- CARBONNIER, Jean. « Effectivité et ineffectivité de la règle de droit » (1958) 57 L'année sociologique 3.
- CHUANG, Janie A. « U.S. Au Pair Program: Labor Exploitation and the Myth of Cultural Exchange » (2013) 36:2 Harv JL Gender 269.
- CLARKE, Nick. « Detailing transnational lives of the middle: British working holiday makers in Australia » (2005) 31:2 Journal of Ethnic and Migration Studies 307.
- . « Free independent travellers? British working holiday makers in Australia » (2004) 29:4 Transactions of the Institute of British Geographers 499.
- . « Mobility, Fixity, Agency: Australia's Working Holiday Programme » (2004) 10 Popul. Space Place 411.
- DEPATIE-PELLETIER, Eugénie et Myriam DUMONT ROBILLARD. « Interdiction de changer d'employeur pour les travailleurs migrants : obstacle majeur à l'exercice des droits humains au Canada » (2013) 26:2 RQDI 163.
- DUMARTIN, Sylvie. « Mobilité géographique et insertion professionnelle des jeunes » (1995) 283 Économie et Statistique 97.

- DUMÉZ, Hervé. « Qu'est-ce que la recherche qualitative ? » (2011) 7:4 *Le libellio d'aegis* 47.
- DURKIN, Nicole. « All Work and Not Enough Pay: Proposing a New Statutory and Regulatory Framework to Curb Employer Abuse of the Summer Work Travel Program » (2013) 81:4 *Geo Wash L Rev* 1294.
- EWICK, Patricia et Susan SILBEY. « Conformity, Contestation, and Resistance: An Account of Legal Consciousness » (1992) 26 *New England Law Review* 731.
- FLIPO, Aurore. « Mobilité et passage à l'âge adulte » (2013) 3:65 *Agora débats/jeunesse* 23.
- FRÄNDBERG, Lotta. « International Mobility Biographies: A Means to Capture the Institutionalisation of Long-distance Travel ? » (2008) 9:4-5 *Current Issues in Tourism* 320.
- FRANCELET, Léonard. « La France au Québec aujourd'hui » (2009) 99 *Cap-aux-diamants : la revue d'histoire du Québec* 85.
- FUDGE, Judy. « Global Care Chains, Employment Agencies, and the Conundrum of Jurisdiction: Decent Work for Domestic Workers in Canada » (2011) 23:1 *Canadian Journal of Women and the Law*, 235.
- . « Precarious Migrant Status and Precarious Employment: The paradox of International Rights for Migrant Workers » (2012) 34 *Comp Lab L & Pol'y J* 95.
- FUDGE, Judy et Fiona MACPHAIL. « The Temporary Foreign Worker Program in Canada: Low-Skilled Workers as an Extreme Form of Flexible Labor » (2009) 31:5 *Comparative Labour Law and Public Policy Journal* 5.
- GALERAND, Elsa et Martin GALLIÉ. « L'obligation de résidence : un dispositif juridique au service d'une forme de travail non libre » (2014) 51 *Revue Interventions économiques* 1.
- GALLIÉ, Martin Gallié et Andrée BOURBEAU. « Des logements provisoires pour des résidents provisoires : la privation du droit au logement des travailleurs agricoles migrants au Canada », *Cahiers du GIREPS* no. 4, 2014, en ligne : <www.gireps.org/publications/des-logements-provisaires-pour-des-residents-provisaires-la-privation-du-droit-au-logement-des-travailleurs-agricoles-migrants-au-canada/>.

- GALLIÉ, Martin, Elsa GALERAND et Andrée BOURBEAU. « Le droit à la liberté face aux formes modernes de travail « non libre » : le cas de l'obligation de résidence chez l'employeur » (2015) 45:1 RGD 95.
- GESUALDI-FECTEAU, Dalia. « De l'usage du droit du travail : une contribution théorique aux études portant sur l'effectivité du droit » (2016) 2016:1 Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale 16.
- . « Le droit comme rempart utile ? L'usage par les travailleurs étrangers temporaires des ressources proposées par le droit du travail » (2015) 45:2 RGD 531.
- GOLDRING, Luin et Patricia LANDOLT. « Caught in the Work-Citizenship Matrix: the Lasting Effects of Precarious Legal Status on Work for Toronto Immigrants » (2011) 8:3 Globalization 325.
- GOODMAN, Leo A. « Snowball sampling » (1961) 32:1 The Annals of Mathematical Statistics 148.
- GRAY, Gary C. « A social-ethnography of the right to refuse dangerous work » (2002) 24 Studies in Law, Politics, and Society 133.
- . « The regulation of corporate violations: punishment, compliance, and the blurring responsibility » (2006) 46 British Journal of Criminology, 875.
- GROULX, Lionel H. « Querelles autour des méthodes » (1997) 2 Socio-anthropologie 1.
- GUDE, Ingrid. « Au Pairs : Mary Poppins Mystique or Mistake » (1998) 4 New Eng. J of Intl & Comp L Ann 231.
- HELLEINER, Jane. « Recruiting the 'culturally compatible' migrant: Irish Working Holiday migration and white settler Canadianness » (2017) 17:3 Ethnicities 299.
- HENNEBRY, Jenna L. et Kerry L. PREIBISCH, « A Model for Managed Migration? Re-Examining Best Practices in Canada's Seasonal Agricultural Worker Program » (2012) 50 International Migration 19.
- HO, Chaang-Iuan, Pi-Yueh LIN et Shu-Chin Huand. « Exploring Taiwanese Working Holiday-Makers' Motivations: An Analysis of Means-End Hierarchies » (2014) 38:4 Journal of Hospitality & Tourism Research 463.

- HORVÁTH, István. « The culture of migration of rural romanian youth » (2008) 34:5 Journal of Ethnic and Migration Studies 771.
- HOULE, France, Marilyn EMERY et Anne-Claire GAYET. « L'accès au statut de résident permanent pour les travailleurs temporaires oeuvrant sur le territoire québécois » (2011) 62 UNBLJ 87.
- HOWE, Joanna et Alexander REILLY. « Meeting Australia's Labour Needs: The Case for a New Low-Skill Work Visa » (2015) 43:2 Fed L Rev 259.
- HUISING, Ruthanne et Susan S. SILBEY. « Governing the gap: forging safe science through relational regulation » (2011) 5 Regulation and Governance 14.
- HUNT, Elena et Anne-Marise LAVOIE. « Les méthodes de recherche quantitatives et qualitatives peuvent-elles déjà coexister ? » (2011) 2:105 Recherche en soins infirmiers 25.
- JARVIS, Jeff et Victoria PEEL. « Tourists for hire: International working holidaymakers in a work-based destination in regional Australia » (2013) 37 Tourism Management 114.
- JEAMMAUD, Antoine. « La règle de droit comme modèle » (1990) D Chron 199.
- JEAMMAUD, Antoine et Evelyne SERVERIN. « Évaluer le droit » (1992) 34 Recueil Dalloz-Sirey 263.
- KAWASHIMA, Kumiko. « Japanese Working Holiday Makers in Australia and Their Relationship to the Japanese Labour Market: Before and After » (2010) 34 Asian Studies Review 267.
- KHOO, Siew-Ean. « Which Skilled Temporary Migrants Become Permanent Residents and Why? » (2008) 42:1 IMR 193.
- LASCOUSMES, Pierre et Evelyne SERVERIN. « Théories et pratiques de l'effectivité du droit » (1986) 2 Droit et société 101.
- LAFLAMME, Simon. « Analyses qualitatives et quantitatives : deux visions, une même science » (2007) 3:1 Nouvelles perspectives en sciences sociales 141.
- LE HER, Mélanie. « L'entrée en carrière migratoire des jeunes Français : la mobilité comme bifurcation » (2013) 3:65 Agora débats/jeunesse 125.

- LEROY, Yann. « La notion d'effectivité du droit » (2011) 3:79 *Revue droit et société* 715.
- LEWCHUK, Wayne et al. « From Job Strain To Employment Strain: Health Effects Of Precarious Employment » (2003) 3 *Just Labour* 23.
- LOCKER-MURPHY, Laurie et Philip PEARCE. « Young Budget Travelers: Backpackers in Australia » (1995) 22:4 *Annals of Tourism Research* 819.
- MARTINEAU, Stéphane. « L'éthique en recherche qualitative : quelques pistes de réflexion » (2007) *Recherches qualitatives, Hors Série Numéro 5*, 70.
- MOULIER BOUTANG, Yann. « Accumulation primitive. Préhistoire ou histoire continuée du capitalisme ? » (2005) 45:79-80 *Cahier d'études africaines* 1069.
- MUKAMURERA, Joséphine, France LACOURSE et Yves COUTURIER. « Des avancées en analyse qualitative : pour une transparence et une systématisation des pratiques » (2006) 26:1 *Recherches Qualitatives* 110.
- O'DONOGHUE, Margaret. « A Proposed Overhaul of the State Department's Summer Work Travel Program To Prevent Labor Violations and Human Trafficking » (2013) 18:3 *Pub Int L Rep* 185.
- OMNÈS, Catherine. « De la perception du risque professionnel aux pratiques de prévention : la construction d'un risque acceptable » (2009) 56:1 *Revue d'Histoire Moderne et Contemporaine* 61.
- PÉLISSE, Jérôme. « Consciences du temps et consciences du droit chez des salariés à 35 heures » (2003) 1:53 *Droit et société* 163.
- . « A-t-on conscience du droit ? Autour des Legal Consciousness Studies » (2005) 2:59 114.
- . « Judicialisation ou juridicisation ? Usages et réappropriations du droit dans les conflits du travail » (2009) 22:86 *Politix* 73.
- PLEYERS, Geoffrey et Jean-François GUILLAUME. « Expériences de mobilité étudiante et construction de soi » (2008) 4:50 *Agora débats/jeunesse* 68.
- POISSON, Yves. « L'approche qualitative et l'approche quantitative dans les recherches en éducation » (1983) 9:3 *Revue des sciences de l'éducation* 369.

- POUPART, Jean. « Discours et débats autour de la scientificité des entretiens de recherche » 25:2 Sociologie et sociétés 93.
- PREIBISCH, Kerry L. « Local Produce, Foreign Labor: Labor Mobility Programs and Global Trade Competitiveness in Canada » (2007) 72:3 Rural Sociology 418.
- REILLY, Alexander. « Low-cost labour or cultural exchange? Reforming the Working Holiday visa programme » (2015) 26:3 The Economic and Labour Relations Review 474.
- RENÉ, Jean-François. « Les jeunes et le rapport au travail : le point sur la littérature sociologique » (1993) 6:2 Nouvelles pratiques sociales 43.
- ROBERSTON, Shanthi. « Time and Temporary Migration: The Case of Temporary Graduate Workers and Working Holiday Makers in Australia » (2014) 40:12 J Ethnic & Migration Studies 1915.
- ROBERTS, Kenneth. « La jeunesse des années 80 : un nouveau mode de vie » (1985) 37:4 Revue internationale des sciences sociales 466.
- ROSS, H. Lawrence. « Law, Science, and Accidents: the British Road Safety Act of 1967 » (1973) 2 J Leg Stud 1.
- RUHS, Martin. « Potentiel des programmes de migration temporaire dans l'organisation des migrations internationales » (2006) 145:1-2 Revue internationale du Travail 7.
- RUHS, Martin et Philip MARTIN. « Number vs. Rights: Trade-offs and Guest Worker Programs » (2008) 42:1 International Migration Review 249.
- RUSBULT, Caryl E. et al. « Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect: An Integrative Model of Responses to Declining Job Satisfaction » (1988) 31:3 The Academy of Management Journal 599.
- SATZEWICH, Vic. « Rethinking Post-1945 Migration to Canada: Towards a Political Economy of Labour Migration » (1990) 28:3 International Migration 327.
- SAVOIE-ZAJC, Lorraine. « Comment peut-on construire un échantillonnage scientifiquement valide ? » (2007) 5 Recherches Qualitatives Hors Série 99.

———. « L'analyse des données qualitatives : pratique traditionnelle et assistée par le logiciel NUD•IST » (2000) 21 *Recherches Qualitatives* 99.

SIAU, Bruno. « La mobilité professionnelle » (2011) 702 *Dr social* 883.

SILBEY, Susan S., Ruthanne HUISING et Salo V. COSLOVSKY. « The « sociological citizen »: relational interdependence in law and organizations » (2009) 59 *L'Année Sociologique* 201.

STEEN, Adam et Victoria PEEL. « Economic and Social Consequences of Changing Taxation Arrangements to Working Holiday Makers » (2015), 17 *J. Austl. Tax'n* 225.

TAN, Yan et Laurence H. LESTER. « Labour Market and Economic Impacts of International Working Holiday Temporary Migrants to Australia » (2012) 18 *Popul. Space Place* 359.

URIELY, Natan. « Travelling Workers and Working Tourists : Variations Across the Interaction Between Work and Tourism » (2001) 3 *Int. J. Tourism Res* 1.

VALÉAU, Patrick et Jérôme GARDODY. « La communication du journal de bord : un complément d'information pour prouver la vraisemblance et la fiabilité des recherches qualitatives » (2016) 35:1 *Recherches Qualitatives* 76.

WILSON, Jude, David FISHER et Kévin MOORE. « The OE goes 'home': Cultural aspects of a working holiday experience » (2010) 9:1 *Tourist Studies* 3.

YOON, Kyong. « A National Construction of Transnational Mobility in the Overseas Working Holiday Phenomenon in Korea » (2015) 36 *Journal of Intercultural Studies* 71.

DOCTRINE : OUVRAGES COLLECTIFS

AUVERGNON, Philippe. « Une approche comparative de la question de l'effectivité du droit du travail » dans AUVERGNON Philippe, dir, *L'effectivité du droit du travail : à quelles conditions?*, Bordeaux, Presses Universitaires de Bordeaux, 2008, 9.

BAKAN, Abigail et Daiva STASIULIS. « The Political Economy of Migrant Live-in

- Caregivers: A Case of Unfree Labour? » dans LENARD Patti Tamara et Christine STRAEHLE, dir, *Legislated Inequality : Temporary Labour Migration in Canada*, Montréal : Kingston, McGill-Queen's University Press, 2012, 202.
- CHETAIL, Vincent. « Migration, droits de l'homme et souveraineté : le droit international dans tous ses états » dans CHETAIL Vincent, dir, *Mondialisation, Migration et droits de l'homme : le droit international en question Volume II*, Bruxelles, Bruylant, 2007.
- DEMERS, Christiane. « L'entretien » dans GIORDANO Yvonne, dir, *Conduire un projet de recherche : une perspective qualitative*, Colombelles, Éditions EMS, 2003, 175.
- GRAY, Gary C. et Susan S. SILBEY. « The other side of compliance relationship » dans PARKER Christine et LEHMANN NIELSEN Vibeke, *Explaining Compliance Business Responses to Regulation*, Cheltenham, Edward Elgar 2011, 123.
- HENNEBRY, Jenna L. et Janet MCLAUGHLIN. « The Exception that Proves the Rule: Structural Vulnerability, Health Risks and Consequences for Temporary Migrant Workers in Canada » dans LENARD Patti Tamara et Christine STRAEHLE, *Legislated Inequality : Temporary Labour Migration in Canada*, Montréal : Kingston, McGill-Queen's University Press, 2012, 117.
- JEAMMAUD, Antoine. « Le concept d'effectivité du droit » dans AUVERGNON Philippe, dir, *L'effectivité du droit du travail : à quelles conditions ?*, Bordeaux, Presses Universitaires de Bordeaux, 2008, 35.
- JOHNSON, Burke et TURNER Lisa A. « Data Collection Strategies in Mixed Method Research » dans TASHAKKORI A. et TEDDLIE C., *Handbook of Mixed Methods in Social and Behavioral Research*, Thousand Oaks, Sage, 2003, 297.
- LAPERRIÈRE, Anne. « Les critères de scientificité des méthodes qualitatives » dans Groupe de recherche interdisciplinaire sur les méthodes qualitatives, *La recherche qualitative : enjeux épistémologiques et méthodologiques*, Montréal, Gaëtan Morin éditeur, 1997, 365.
- NAKACHE, Delphine et François CRÉPEAU. « Le contrôle des migrations et l'intégration économique : entre ouverture et fermeture » dans Vincent Chetail, dir, *Mondialisation, migration et droits de l'homme: le droit international en question Volume II*, Bruxelles, Bruylant, 2007, 13.

PERRIN, Jean-François. « L'effectivité de l'ordonnance du 10 mars 1975 » dans MORAND C.A. et al, *Le port obligatoire de la ceinture de sécurité*, Genève, Centre d'étude, de technique et d'évaluation législatives, 1977.

RANGEON, François. « Réflexions sur l'effectivité du droit » dans LOCHACK D., dir, *Les usages sociaux du droit*, Paris, Presses Universitaires de France, 1989, 126.

ROCHER, GUY. « L'effectivité du droit » dans LAJOIE Andrée et al, dir, *Théorie et émergence du droit : pluralisme, surdétermination et effective*, Montréal, Les Éditions Thémis, 1998, 133.

DOCTRINE: DOCUMENTS GOUVERNEMENTAUX

AUSTRALIE

Austl, Commonwealth, Joint Standing Committee on Migration, *Working Holiday Makers : More than Tourists*, Canberra, Australian Government Publishing Service, 1997.

CANADA

Commission des normes du travail, « Le respect de la Loi sur les normes du travail dans le secteur du commerce de détail comparaison avec l'ensemble des autres secteurs d'activité québécois » (18 septembre 2012), en ligne: <www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/CNTalaUNE/documents/CQCD18sept.pdf>.

Commission des normes du travail, « Enquête Évaluation de l'application de certaines dispositions de la Loi sur les normes du travail », en ligne: <www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/enquetes-et-recherches/2010/ENQUETE-EVALUATION-CERTAINES-DISPOSITIONS-LNT-EDITION2010.pdf>.

Emploi Québec, *Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec (EREQ)*, Bibliothèque nationale du Québec, 2013, en ligne: <www.emploiquebec.gouv.qc.ca/publications/pdf/00_imt_EREQ-2011_rapport-analytique.pdf>.

Québec, Ministère de l'Immigration et Communautés culturelles, *Composante 3 – Programme de recrutement et de sélection des candidats à l'immigration économique, Chapitre 1 - Le Programme régulier de sélection des travailleurs qualifiés* (Guide des procédures d'immigration), 2017, en ligne: <www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/gpi-npi/composantes_3/gpi-3-1.pdf> .

Québec, Ministère de l'Immigration et Communautés culturelles, *Composante 3 – Programme de recrutement et de sélection des candidats à l'immigration économique, Chapitre 4 - Le Programme de l'expérience québécoise* (Guide des procédures d'immigration), 2016, en ligne: <www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/gpi-npi/composantes_3/gpi-3-4.pdf>.

FRANCE

France, Assemblée Nationale, *Rapport fait au nom de la Commission des Affaires Étrangères sur le projet de loi, autorisant l'approbation de l'accord entre le Gouvernement de la République Française et le Gouvernement du Canada relatif à la mobilité des jeunes*, par Patrice Martin-Lalande, rapport n° 1914 (30 avril 2014), en ligne: <[www2.assemblee-nationale.fr/documents/notice/14/rapports/r1914/\(index\)/rapports](http://www2.assemblee-nationale.fr/documents/notice/14/rapports/r1914/(index)/rapports)>.

France, Ministère des Affaires Étrangères, *Étude d'impact sur le projet de loi autorisant l'approbation de l'accord entre le Gouvernement de la République Française et le Gouvernement du Canada relatif à la mobilité des jeunes*, en ligne: <www.assemblee-nationale.fr/14/projets/pl1796-ei.asp>.

France, Ministère de l'Intérieur, *Information du 7 mai 2015 relative aux conditions d'application de l'accord franco-canadien du 14 mars 2013 pour la mobilité des jeunes ressortissants canadiens*, Paris, (7 mai 2015).

DOCTRINE : DOCUMENTATION INTERNATIONALE

Bureau international du Travail, *International labour migration. A rights-based approach*, Genève, 2010.

DOCTRINE : DICTIONNAIRE ET ENCYCLOPÉDIE

CORNU, Gérard, dir. *Vocabulaire juridique*, 7^e éd, Paris, Presses Universitaires de France, 2005, subo verbo «effectivité».

DE FONTETTE, François. *Vocabulaire juridique*, 6^e éd, Presses Universitaires de France, 1994.

FURETIÈRE, Antoine, *Dictionnaire universel*, 1690.

LASCOUMES, Pierre. « Effectivité » dans Dictionnaire encyclopédique de théorie et de sociologie du droit par ARNAUD André-Jean, dir, Paris, LGDJ, 1993.

DOCTRINE : MÉMOIRES ET THÈSE

GAYET Anne-Claire. *La conformité de l'obligation contractuelle des travailleurs agricoles de maintenir un lien fixe avec leur employeur avec l'article 46 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec interprétée à la lumière du droit international*, mémoire de maîtrise en droit, Université de Montréal, 2010.

HERAULT, Juliette. *Les nouvelles pratiques touristiques des jeunes à destination de l'Australie. Enjeux et perspectives du Visa Vacances Travail*, mémoire de Master professionnel «Tourisme», Panthéon Sorbonne, 2013.

HAWKES, Gary. *Favoriser l'immigration francophone dans les communautés francophones en situation minoritaire au Canada : examen de quelques obstacles et solutions éventuelles à la disposition du Bureau de l'immigration du Canada à Paris*, mémoire de maîtrise en études canadiennes, Collège universitaire de Saint-Boniface (Manitoba), 2007.

NEWLANDS, Kenneth John. *The modern nomad in New Zealand: a study of the effects of Working Holiday Schemes on free independent travellers and their host communities*, Thèse de Master Business (Tourisme), Université de Technologie d'Auckland, 2006.

OLLIVIER-GOBEIL Jeanne. *Les nouvelles formes de servitude et le rôle du droit : le cas de la privation de mobilité des travailleurs agricoles migrants au Canada*, mémoire de maîtrise en droit, Université du Québec à Montréal, 2016.

PINTO, Carolina. *Mobilité sociale et mobilité internationale d'étudiants étrangers : Trajectoires de jeunes professionnels chiliens et colombiens à Paris, New-York et Boston*, thèse de doctorat en sociologie, Université Paris-Est, 2013.

DOCTRINE : AUTRES DOCUMENTS

ABELLA, Manolo. *Policies and Best Practices for Management of Temporary Migration*, International Symposium on International Migration and Development, United Nations Secretariat, 2006, en ligne: <[web4.uwindsor.ca/units/socialjustice/main.nsf/982f0e5f06b5c9a285256d6e006cff78/a9fee0f9ae7e1026852573d40063d1e5/\\$FILE/TempMigration.pdf](http://web4.uwindsor.ca/units/socialjustice/main.nsf/982f0e5f06b5c9a285256d6e006cff78/a9fee0f9ae7e1026852573d40063d1e5/$FILE/TempMigration.pdf)>.

Associated Press, « AP IMPACT: US fails to tackle student visa abuses » (6 décembre 2010), FOXNEWS, en ligne: <www.foxnews.com/us/2010/12/06/ap-impact-fails-tackle-student-visa-abuses.html>.

Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie (CREDOC), « Une vision position de la mobilité internationale des jeunes », (2015), en ligne: <www.credoc.fr/pdf/Sou/Mobilite_internationale_JEUNES.pdf>.

Chambre de commerce du Montréal métropolitain, « Recommandations de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain sur le Programme des travailleurs étrangers temporaires dans le cadre des consultations du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées (HUMA) » (2016), en ligne: <www.cmmm.ca/~media/files/news/memoires/2016/memoire-reforme_ptet.pdf>.

Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de détail, « Diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre du commerce de détail au Québec 2012-2015 » (30 avril 2017), en ligne: <www.detailquebec.com/assets/files/Diagnostic_2012_2015_VF.pdf>.

FALLERY, Bernard et Florence RODHAIN. « Quatre approches pour l'analyse des données textuelles : lexicale, linguistique, cognitive, thématique » XVIème Conférence de l'Association Internationale de Management Stratégique (AIMS), présenté à Montréal, Canada, 2007, en ligne: HAL archives ouvertes <<https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-00821448>>.

Global Workers Justice Alliance, « J-1 Visa » (2015), en ligne: <[www.globalworkers.org/sites/default/files/J-1_Visa_2015update%20\(1\).pdf](http://www.globalworkers.org/sites/default/files/J-1_Visa_2015update%20(1).pdf)>.

JAMIESON, Dave. « Hershey Labor Controversy Investigated By Legal Experts » (19 août 2011), THE HUFFINGTON POST, en ligne: <www.huffingtonpost.com/2011/08/19/hershey-guest-workers-claims-investigated_n_931411.html>.

JASPER, Clint. « Reform needed to working holiday visas to prevent exploitation: academic » (19 juillet 2015), ABC Rural, en ligne: <www.abc.net.au/news/rural/rural-news/2015-07-20/temporary-work-visa-reform/6632684>.

Jolicoeur et Associés. « Enquête sur les conditions de travail dans les restaurants et les bars » présentée à la Commission des normes du travail et au Ministère du Travail, 22 avril 2010, en ligne: la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail <www.cnt.gouv.qc.ca/centre-de-documentation/enquetes-et-recherches/enquetes/conditions-de-travail/index.html>.

RONCARD, Pierre. *Stances*, 1856.

Southern Poverty Law Center, « Culture Shock : The Exploitation of J-1 Cultural Exchange Workers », en ligne: <www.splcenter.org/sites/default/files/d6_legacy_files/downloads/publication/j-1_report_v2_web.pdf>.

VILATTE, Jean-Christophe. « L'entretien comme outil d'évaluation » (2007) Laboratoire Culture et communication, Université d'Avignon, en ligne: <https://www.lmac-mp.fr/telecharger.php?id_doc=48>.

DOCTRINE : SOURCES ÉLECTRONIQUES

SITES INTERNET : GOUVERNEMENTAUX

Ambassade de France au Canada, en ligne: <www.ambafrance-ca.org/-Francais->.

Ambassade de France au Canada, « Mobilité des jeunes : des démarches simplifiées pour venir en France », en ligne: < www.ambafrance-ca.org/Mobilite-des-jeunes>.

Anciens Combattants Canada, « Programme de guides étudiants en France », en ligne: < www.veterans.gc.ca/fra/remembrance/information-for/students/student-guide-program-in-france>.

Citoyenneté et Immigration Canada, « Après avoir présenté votre demande de permis de travail – Expérience internationale Canada », en ligne: <www.cic.gc.ca/francais/travailler/eic/apres.asp>.

Citoyenneté et Immigration Canada, « Fonctionnement des bassins – Expérience internationale Canada », en ligne: <www.cic.gc.ca/francais/travailler/eic/bassins.asp>.

Citoyenneté et Immigration Canada, « Déterminer votre admissibilité – Expérience internationale Canada » (18 avril 2017), en ligne: <www.cic.gc.ca/francais/travailler/eic/admissibilite.asp>.

Citoyenneté et Immigration Canada, « Devenir candidat – Expérience internationale Canada », en ligne : <www.cic.gc.ca/francais/travailler/eic/devenir-candidat.asp>.

Citoyenneté et Immigration Canada, « Expérience internationale Canada – Voyager et travailler au Canada », en ligne: <www.cic.gc.ca/francais/travailler/eic/index.asp>.

Citoyenneté et Immigration Canada, « Glossaire, sub verbo « permis de travail ouvert » » (19 avril 2017), en ligne : <www.cic.gc.ca/francais/centre-aide/glossaire.asp#permis_de_travail_ouvert>.

Citoyenneté et Immigration Canada, « Guide pour les travailleurs Qualifiés du Québec (IMM Q700) » (18 avril 2017), en ligne: <www.cic.gc.ca/francais/information/demandes/guides/FQ7TOC.asp>.

Citoyenneté et Immigration Canada, « Invitations à présenter une demande – Expérience internationale Canada », en ligne: <www.cic.gc.ca/francais/travailler/eic/invitations.asp>.

Citoyenneté et Immigration Canada, « Payer vos frais relatifs à Expérience internationale Canada (Vacances-travail, Stage coop international ou Jeunes professionnels) – France » (20 mars 2017), en ligne: <www.cic.gc.ca/francais/information/frais/resultat.asp?countrySelect=FR&lob=iec>.

Citoyenneté et Immigration Canada, « Programme de mobilité internationale : Intérêts canadiens – Emploi réciproque – Expérience internationale Canada –

Accord et Ententes bilatéraux » (8 mai 2017), en ligne : <www.cic.gc.ca/francais/ressources/outils/temp/travail/avis/experience/bilat.asp>.

Citoyenneté et Immigration Canada, « Programme de mobilité internationale : Intérêts canadiens- Emploi réciproque – Expérience internationale Canada [R205b)] (code de dispense C21) », en ligne : <www.cic.gc.ca/francais/ressources/outils/temp/travail/avis/experience/index.asp>.

Citoyenneté et Immigration Canada, « Programme de mobilité internationale : Intérêts canadiens – Emploi réciproque – Expérience internationale Canada - Organisations reconnues favorisant la mobilité des jeunes », en ligne: <www.cic.gc.ca/francais/ressources/outils/temp/travail/avis/experience/jeunes.asp>.

Citoyenneté et Immigration Canada, « Rondes d’invitations – Expérience internationale Canada : D’où venez-vous ? » (3 mai 2017), en ligne: <www.cic.gc.ca/francais/travailler/eic/selection.asp>.

Citoyenneté et Immigration Canada, « Rondes d’invitations – Expérience internationale Canada : France – Vacances-travail » (4 mai 2017), en ligne: <www.cic.gc.ca/francais/travailler/eic/selection.asp?country=fr&cat=wh>.

Citoyenneté et Immigration Canada, « Signification des cotes et des chiffres – Expérience internationale Canada » (4 mai 2017), en ligne: <www.cic.gc.ca/francais/travailler/eic/probabilite.asp>.

Citoyenneté et Immigration Canada, « Titulaires de permis de travail du Programme de mobilité internationale ayant un permis valide en date du 31 décembre, selon le programme de 2004 à 2013 » (2014), en ligne: <www.cic.gc.ca/francais/ressources/statistiques/faits2013/temporaires/1-4.asp>.

Citoyenneté et Immigration Canada, « Titulaires de permis de travail du Programme de mobilité internationale ayant un permis de travail valide en date du 31 décembre, selon le programme d’immigration, de 2006 à 2015 » (26 avril 2017), en ligne: <ouvert.canada.ca/data/fr/dataset/052642bb-3fd9-4828-b608-c81dff7e539c?_ga=1.222721307.16589592.1492543090>.

Citoyenneté et Immigration Canada, « Trouver la CNP » (18 avril 2017), en ligne: <www.cic.gc.ca/francais/immigrer/qualific/cnp.asp?_ga=1.16659638.16589592.1492543090>.

Citoyenneté et Immigration Canada, « Vérification de la prestation du Programme des résidents temporaires au Canada » (4 mai 2017), en ligne: [<www.cic.gc.ca/francais/ressources/verification/prestation_prt.asp#appB>](http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/verification/prestation_prt.asp#appB) .

Commission des normes du travail, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail, « Historique du salaire minimum », en ligne: [<www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/salaire/historique-du-salaire-minimum/>](http://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/salaire/historique-du-salaire-minimum/) .

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail, « Mission » (12 avril 2017), en ligne: [<www.cnesst.gouv.qc.ca/a-propos-de-la-CNESST/Pages/mission.aspx>](http://www.cnesst.gouv.qc.ca/a-propos-de-la-CNESST/Pages/mission.aspx) .

Emploi et Développement Social, « Classification nationale des professions 2016 » (18 avril 2017), en ligne: [<cnp.edsc.gc.ca/Francais/CNP/Bienvenue.aspx?ver=16>](http://cnp.edsc.gc.ca/Francais/CNP/Bienvenue.aspx?ver=16) .

Emploi et Développement social Canada, « 6322 Cuisiniers/Cuisinières » (18 avril 2017), en ligne: [<cnp.edsc.gc.ca/Francais/CNP/Profil.aspx?val=6&val1=6322&ver=16>](http://cnp.edsc.gc.ca/Francais/CNP/Profil.aspx?val=6&val1=6322&ver=16) .

Emploi et Développement social Canada, « 6513 Serveurs/serveuses d'aliments et de boisson » (18 avril 2017), en ligne: [<cnp.edsc.gc.ca/Francais/CNP/Profil.aspx?val=6&val1=6513&ver=16>](http://cnp.edsc.gc.ca/Francais/CNP/Profil.aspx?val=6&val1=6513&ver=16) .

Emploi et Développement social Canada, « 6421 Vendeurs/vendeuses – commerce de détail » (18 avril 2017), en ligne: [<cnp.edsc.gc.ca/Francais/CNP/Profil.aspx?val=6&val1=6421&ver=16>](http://cnp.edsc.gc.ca/Francais/CNP/Profil.aspx?val=6&val1=6421&ver=16) .

France Diplomatie, « Programme Vacances-Travail » (3 mai 2017), en ligne: [<www.diplomatie.gouv.fr/fr/services-aux-citoyens/preparer-son-expatriation/emploi/article/programme-vacances-travail>](http://www.diplomatie.gouv.fr/fr/services-aux-citoyens/preparer-son-expatriation/emploi/article/programme-vacances-travail) .

Gouvernement du Canada, « Accord entre le gouvernement du Canada et le gouvernement de la République Française relatif aux échanges des jeunes », en ligne: [<www.canada-2004.org/colloque/entente.php?langue=fr>](http://www.canada-2004.org/colloque/entente.php?langue=fr) .

Immigration, Diversité et Inclusion Québec, « Conditions à remplir à titre de travailleur étranger temporaire spécialisé », en ligne: [<www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/immigrer-installer/travailleurs-temporaires/demeurer-quebec/demande-csq/travailleurs-peq/conditions-marche-suivre.html>](http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/immigrer-installer/travailleurs-temporaires/demeurer-quebec/demande-csq/travailleurs-peq/conditions-marche-suivre.html) .

Immigration, Diversité et Inclusion Québec, « Contrat de travail type pour les professions peu spécialisées qui relèvent du Volet agricole et du Volet des professions peu spécialisées » (13 avril 2017), en ligne:

<https://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/publications/fr/form/contrat-travail-peu-specialise-dyn.pdf> >.

Immigration, Diversité et Inclusion Québec, « Demande de certificat de sélection – Parrains et parrainés » (18 avril 2017), en ligne: <https://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/formulaires/formulaire-titre/dcs-famille.html> >.

Immigration, Diversité et Inclusion Québec, « Faire une demande de résidence permanente au gouvernement du Canada » (18 avril 2017), en ligne: <https://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/immigrer-installer/gens-affaires/demande-immigration/demande-residence.html> >.

Immigration, Diversité et Inclusion Québec, « Programme de l'expérience québécoise (PEQ) – Travailleur étranger temporaire spécialisé », en ligne: www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/immigrer-installer/travailleurs-temporaires/demeurer-quebec/demande-csq/travailleurs-peq/index.html >.

Immigration, Diversité et Inclusion Québec, « Programme de l'expérience québécoise (PEQ) – Travailleurs étranger temporaire spécialisé – Traitement de la demande » (18 avril 2017), en ligne: www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/immigrer-installer/travailleurs-temporaires/demeurer-quebec/demande-csq/travailleurs-peq/traitement-demande.html#delais >.

Immigration, Diversité et Inclusion Québec, « Programme régulier – Travailleur étranger temporaire et participant à un programme d'échange jeunesse », en ligne: www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/immigrer-installer/travailleurs-temporaires/demeurer-quebec/demande-csq/travailleurs-quebec/index.html >.

Immigration, Diversité et Inclusion Québec, « Programme régulier – Travailleur étranger temporaire et participant à un programme d'échange jeunesse- Délai de traitement pour la demande d'immigration » (18 avril 2017), en ligne: www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/immigrer-installer/travailleurs-temporaires/demeurer-quebec/demande-csq/travailleurs-quebec/delais-tableaux.php > .

Innovation, Sciences and Développement économique Canada, « Canadian Company Capabilities INTERNeX International Exchange Ltd », en ligne: www.ic.gc.ca/app/ccc/srch/nvgt.do;jsessionid=0001fLQ1GBb5aciaMCe4Go5hnxW:-1GI1PV2?lang=eng&prtl=1&sbPrtl=&estblmntNo=234567070028&profile=cmpltPrfl&profileId=1961&app=sold&searchNav=F >.

Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, « Brevet de Technicien Supérieur (B.T.S.) » (19 février 2015), en ligne: <www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid20183/brevet-de-technicien-superieur-b.t.s.html>.

SITES INTERNET : AUTRES

Au Pair Village, « Qu'est-ce qu'au-pair ? », en ligne: <<https://www.aupair-village.com/fr/au-pair/qu-est-ce-au-pair>>.

AuPairWorld, en ligne : <<https://www.aupairworld.com/fr>>.

Centre Juno Beach, « Programme de guides : procédure d'application », en ligne: <www.junobeach.org/fr/programme-de-guides-procedure-dapplication/>.

Commission de la Construction du Québec, « Crédit d'heures », en ligne: <www.ccq.org/fr-CA/F_Formation/F03_MesuresIncitatives/F03_2_CreditsHeures>.

Commission de la Construction du Québec, « Examen de qualification », en ligne : <www.ccq.org/fr-CA/E_CertificatsCompetence/E09_ExamenQualification>.

Commission de la Construction du Québec, « Reconnaissance de l'expérience de travail », en ligne : <www.ccq.org/fr-CA/G_ExterieurQuebec/G05_ReconnaissanceExperience>.

Conseil québécois du commerce de détail, « Commerce de détail au Québec », en ligne : <www.cqcd.org/fr/apropos/commerce-de-detail/>.

Étudios à l'étranger, « Les programmes « Au Pair » ce que vous devez savoir ! », en ligne : <www.etudionsaletranger.fr/fille-au-pair/partir-au-pair-a-l-etranger-tout-ce-que-vous-devez-savoir>.

Go international Work and Travel Providers, « About us », en ligne: <www.gointernational.ca/about-us.aspx>.

Go international Work and Travel Providers, « Contact us », en ligne: <www.gointernational.ca/contact-us.aspx>.

Go international Work and Travel Providers, « Programs in Canada, Canadian Working Holiday Program », en ligne: <www.gointernational.ca/programs-in-canada/paid-work/canadian-working-holiday.aspx>.

INTERNeX International Exchange, « About us », en ligne: <interneworld.com/about-us>.

INTERNeX International Exchange, « Destination Canada Work and Travel », en ligne: <interneworld.com/destinations/Canada>.

INTERNeX International Exchange, « Programs », en ligne: <interneworld.com>.

Merit travel, « Swap Working Holidays », en ligne: <www.merittravel.com/work-abroad/>.

Office Franco-Québécois pour la Jeunesse, en ligne : <www.ofqj.org/?calque=0>.

PVTCanada.com, « Quels types d'emplois pour les PVT ? », en ligne : <www.pvtcanada.com/emploi/trouver-travail-pvt>.

PVTistes.net, « Bons plans », en ligne : <<https://pvtistes.net/bonsplans/>>.

PVTistes.net, « Chronologie de PVTistes.net », en ligne : <<https://pvtistes.net/chronologie-de-pvtistes-net/>>.

PVTistes.net, « Guide des PVTistes au Canada », en ligne : <<https://pvtistes.net/guides/canada/>>.

PVTistes.net, « L'expérience d'un PVT au Canada » (2013), en ligne : <<https://pvtistes.net/infographie-sur-le-pvt-canada/>>.

PVTistes.net, « Le PVT dans le monde », en ligne : <<https://pvtistes.net/le-pvt-dans-le-monde/>>.

PVTistes.net, « On parle de nous / on nous recommande », en ligne : <<https://pvtistes.net/on-parle-de-nous/>> .

PVTistes.net, « Présentation du PVT », en ligne : <<https://pvtistes.net/le-pvt/>> .

PVTistes.net, « PVT Canada », en ligne : <<https://pvtistes.net/le-pvt/canada/>>.

PVTistes.net, « PVT Canada 2016 : où en sommes-nous ? », en ligne : <<https://pvtistes.net/pvt-canada-2016/>>.

PVTistes.net, « PVT Canada 2017 : où en sommes-nous ? » (4 mai 2017), en ligne : <https://pvtistes.net/pvt-canada-2017/> >.

PVTistes.net, « Qui sommes-nous ? », en ligne : <https://pvtistes.net/qui-sommes-nous/> >.

PVTistes.net, « 16 raisons de partir en PVT », en ligne : <https://pvtistes.net/16-raisons-de-partir-en-pvt/> >.

PVTistes.net, « Trouver du travail au Canada », en ligne : <https://pvtistes.net/dossiers/trouver-du-travail-au-canada/> >.

Stepwest, « About company », en ligne : www.stepwest.com/about/ >.

Stepwest, « Agents », en ligne : <http://www.stepwest.com/about/stepwest-partner/> >.

Stepwest, « Contact », en ligne : www.stepwest.com/contact/ >.

Stepwest, « Stepwest Is Now a Recognized Organization (RO) ! » (March 1, 2016), Stepwest Blog, en ligne : www.stepwest.com/2016/03/01/stepwest-is-now-a-recognized-organization/ >.

Stepwest, « Working Holiday Programs », en ligne : www.stepwest.com/programs/?program-type=working-holiday >.

SWAP Working Holidays, « About us », en ligne : www.swap.ca/about-us/ >.

SWAP Working Holidays, « SWAP's Local Partners », en ligne : www.swap.ca/in_eng/partners.aspx >.

Université de Bourgogne - Faculté des sciences du sport, « Les métiers et débouchés en STAPS » (2 avril 2017), en ligne : ufr-staps.u-bourgogne.fr/insertion-professionnelle-85/les-metiers-et-debouches-en-staps.html >.

Working-Holiday-Visas.com, « PVT Canada », en ligne : www.working-holiday-visas.com/pvt-canada >.

Working-Holiday-Visas.com, « WHV/ PVT c'est quoi ? », en ligne : www.working-holiday-visas.com/informations-pratiques/a-propos-du-whv-pvt-vvt >.