

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

LE RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS AGRICOLES SAISONNIERS EN
VERTU DU PROGRAMME DES TRAVAILLEURS AGRICOLES SAISONNIERS :
ÉTUDE DES CONDITIONS DE RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS
PROVENANT DU MEXIQUE

MÉMOIRE
PRÉSENTÉ
COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAÎTRISE EN DROIT INTERNATIONAL

PAR
GABRIELLE MORNEAU EL-HAJAL

NOVEMBRE 2020

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.10-2015). 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

Le présent mémoire n'aurait pu être complété sans l'appui et le soutien de plusieurs personnes que je tiens à remercier.

Je remercie d'abord Dalia Gesualdi-Fecteau, professeure à l'UQAM et directrice de ce mémoire. Chère Dalia, je n'aurai pu mener à terme ce projet sans ton soutien immanquable, ta générosité, ta patience et ta passion. Je te remercie également de m'avoir guidé dans le choix d'un sujet qui reflète mes intérêts, et de m'avoir confirmé que le droit peut s'envisager sous diverses formes et avec passion.

Je remercie mes parents pour leur soutien, leur réconfort et leur engagement à l'égard de mes études. Malgré les moments de doutes et d'incertitudes, vous avez toujours trouvé un moyen de m'appuyer.

Je remercie également mes ami(e)s, Adélaïde Lascaux, Simon Bacon, Fabienne Bastien, Marjorie Gauthier, Sébastien Gingras, Helen Monzel, Renaud Benoît Paquin et Mikael Mongelard pour leur originalité dans les manières qui m'ont permis de décrocher de l'écriture de ce mémoire. En temps de pandémie de la Covid-19, vous avez su me réconforter, me soutenir et me motiver, chacun et chacune avec vos attentions, et ce, malgré la distanciation physique qui nous était imposée.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
CHAPITRE 1 DE L'ÉMERGENCE DES PROGRAMMES DE MIGRATION POUR LE TRAVAIL DANS LE SECTEUR AGRICOLE	8
SECTION I - MISE EN PLACE DES PROGRAMMES DE MIGRATION TEMPORAIRE DE TRAVAIL.....	9
1.1 ÉMERGENCE HISTORIQUE DES PMT	9
1.1.1 <i>Les politiques canadiennes d'immigration de la Confédération à aujourd'hui.....</i>	9
1.1.1.1 Les intérêts économiques favorisant l'immigration	9
1.1.1.2 Le déclin de l'immigration dans le contexte de la Première Guerre mondiale et de la crise économique des années 30.....	11
1.1.1.3 L'immigration suivant la Deuxième Guerre mondiale et la mise en place de programmes de main- d'œuvre contractuelle	13
1.1.1.4 Des politiques d'immigration plus libérales	15
1.1.2 <i>Le néo-libéralisme, la catégorisation des travailleurs migrants et la mise en place de programmes de migration temporaire</i>	20
1.1.1 MISE EN PLACE DU PTAS.....	24
1.1.1.1 <i>Les enjeux de main-d'œuvre dans le secteur agricole</i>	24
1.1.1.2 <i>Les initiatives gouvernementales de recrutement de main-d'œuvre agricole</i>	26
1.1.1.3 <i>Les origines du PTAS et son ouverture au Mexique en 1974.....</i>	28
1.1.1.4 <i>La gouvernance des États dans le cadre du PTAS.....</i>	31
1.1.2 MISE EN PLACE DU PTET	33
SECTION II – LES PMT COMME ILS SE PRÉSENTENT AUJOURD'HUI.....	36
1.2.1 LE PTAS.....	36
1.2.1.1 <i>Les règles de fonctionnement du programme</i>	36
1.2.1.2 <i>Les obligations de l'employeur.....</i>	37
1.2.1.2.1 Recrutement, affichage de poste et demande d'EIMT.....	37
1.2.1.2.2 Contrat de travail, transport et hébergement	38
1.2.1.2.3 Salaires, conditions de travail et professions	40
1.2.1.3 <i>Les obligations du travailleur avant son arrivée au Canada.....</i>	41
1.2.2 LE PTET	41
1.2.2.1 <i>Les règles de fonctionnement du programme</i>	42
1.2.2.2 <i>Les Obligations des employeurs</i>	43
1.2.2.2.1 Recrutement, affichage de poste et demande d'EIMT.....	43
1.2.2.2.2 Contrat de travail, transport et hébergement	44
1.2.2.2.3 Salaires, conditions de travail et professions	45

1.2.2.3 <i>Les obligations du travailleur avant son arrivée au Canada</i>	45
1.2.3 RÈGLES RÉGISSANT LE RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS SOUS LE PTAS ET SOUS LE VOLET AGRICOLE DU PTET.....	45
1.2.4 PROFIL DES TRAVAILLEURS AGRICOLES SAISONNIERS.....	49
CHAPITRE 2 LES PROCESSUS DE RECRUTEMENT DES TAS : UNE REVUE DE LA LITTÉRATURE.....	52
SECTION I – PRATIQUES DOCUMENTÉES EN VERTU DU VOLET AGRICOLE DU PTET....	52
2.1 PROCESSUS DE RECRUTEMENT DES TAS EMBAUCHÉS EN VERTU DU PTET.....	53
2.1.1 <i>La sélection et l'appariement des travailleurs</i>	53
2.1.2 <i>Le contrôle des recruteurs et des employeurs sur la participation subséquente des TAS embauchés en vertu du Volet agricole du PTET</i>	56
2.1.1 PRATIQUES DE RECRUTEMENT SOUS LE VOLET AGRICOLE DU PTET.....	58
2.1.1.1 <i>Les frais de recrutement abusifs des recruteurs et l'endettement des travailleurs</i>	58
2.1.1.2 <i>Les promesses des recruteurs</i>	61
2.1.1.3 <i>La discipline imposée par les recruteurs</i>	62
SECTION II – PRATIQUES DOCUMENTÉES EN VERTU DU PTAS	63
2.2 PROCESSUS DE RECRUTEMENT DES TAS	63
2.2.1 PRATIQUES DE RECRUTEMENT SOUS LE PTAS	65
2.2.1.1 <i>La sélection selon le « named worker process »</i>	65
2.2.1.2 <i>La pratique de « blacklisting » du gouvernement mexicain</i>	70
CHAPITRE 3 CADRE MÉTHODOLOGIQUE.....	74
3.1 <i>L'approche méthodologique qualitative : justification du choix retenu</i>	74
3.2 <i>Détails de la collecte de données</i>	77
3.2.1 <i>Les méthodes de collecte des données</i>	77
3.2.2 <i>Le processus d'échantillonnage</i>	81
3.2.3 <i>Détails du processus de recrutement et diversification des stratégies de recrutement</i>	83
3.3 <i>L'analyse thématique des données</i>	86
CHAPITRE 4 PRÉSENTATION DE L'ANALYSE EMPIRIQUE DU RECRUTEMENT DES TAS EMBAUCHÉS EN VERTU DU PTAS	90
4.1 PROCESSUS DE RECRUTEMENT DES TAS RECRUTÉS EN VERTU DU PTAS.....	91
4.1.1 <i>Entités se chargeant du recrutement : le rôle incontournable du gouvernement mexicain</i>	91
4.1.2 <i>La nécessité des déplacements des travailleurs pour le recrutement</i>	100
4.2 PRATIQUES DE RECRUTEMENT	101
4.2.1 <i>Critères de sélection basés sur le sexe, l'âge, l'état civil et la parentalité</i>	101
4.2.2 <i>Le type de recrutement et les catégories de travailleurs</i>	107

4.2.2.1 Le type « reserva »	107
4.2.2.2 Le type « selección »	112
4.2.2.3 Le type « nominal »	113
4.2.3 <i>Frais et dettes</i>	120
4.3 PRATIQUES DE « BLACKLISTING » DU GOUVERNEMENT MEXICAIN	124
CONCLUSION	127
ANNEXE I	131
ANNEXE II	132
ANNEXE III	133
ANNEXE IV	137
ANNEXE V	138
ANNEXE VI	154
ANNEXE VII	155
ANNEXE VIII	156
ANNEXE IX	157
ANNEXE X	160
ANNEXE XI	163
ANNEXE XII	164
ANNEXE XIII	168
ANNEXE XIV	176
ANNEXE XV	177
ANNEXE XVI	178
BIBLIOGRAPHIE	179

LISTE DES ABRÉVIATIONS

ASFC	Agence des services frontaliers du Canada
BCLRB	British Columbia Labour Relations Board
EA	Participant à un entretien - Employeur propriétaire du premier verger
EDSC	Emploi et Développement social Canada/Service Canada
EIMT	Étude d'impact sur le marché du travail
FARMS	Foreign Agricultural Resource Management Services
FERME	Fondation des Entreprises en Recrutement de Main-d'œuvre agricole Étrangère
IRCC	Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada
LIPR	Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés
MG	Membre du gouvernement mexicain travaillant au Consulat mexicain à Montréal
MIDI	Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion
NIEAP	Non-Immigrant Employment Authorization Program
PMT	Programmes de migration pour le travail
PTAS	Programme des travailleurs agricoles saisonniers
PTET	Programme des travailleurs étrangers temporaires
RIPR	Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés
SIMOL	Sistema de información de movilidad laboral
TA	Participants aux entretiens - Travailleurs agricoles saisonniers travaillant au premier verger

TAS	Travailleur(s) agricole(s) saisonnier(s)
TB	Participants aux entretiens - Travailleurs agricoles saisonniers travaillant au second verger
TC	Participant à un entretien - Travailleur agricole saisonnier travaillant au vignoble
TUAC	Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce

RÉSUMÉ

Les politiques canadiennes d'immigration étaient, jusqu'au milieu des années 1960, ouvertement discriminatoires et favorisaient la venue d'immigrants provenant majoritairement d'Europe. Face à l'insuccès de diverses initiatives gouvernementales visant à répondre aux pénuries de main-d'œuvre dans le secteur agricole, le gouvernement canadien met alors en place le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) en 1966. Ce programme de migration pour le travail (PMT) est basé sur des accords bilatéraux entre le Canada et les différents États étrangers participants, et permet la venue de travailleurs agricoles saisonniers (TAS) sur une base temporaire, et ce, pour un maximum de huit mois par année.

Afin de compléter le PTAS, le gouvernement canadien met en place le Volet agricole du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) en 2002. Ce programme permet aux employeurs ayant reçu une Étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) favorable de recruter des TAS à travers le globe, et ce, pour une période allant jusqu'à deux ans. Le PTET s'opère sans accords bilatéraux entre le gouvernement du Canada et les pays « fournisseurs » de main-d'œuvre. De ce fait, ces derniers n'ont pas l'obligation de sélectionner et recruter les travailleurs, alors qu'il s'agit d'une obligation pour les différents États étrangers participants au PTAS. Or, les travailleurs embauchés en vertu du Volet agricole du PTET sont très souvent amenés à composer avec des pratiques abusives imposées par des intermédiaires de recrutement.

Ce projet de recherche a pour objectif de documenter les pratiques de recrutement à l'égard des travailleurs recrutés en vertu du PTAS et d'évaluer la présence et le rôle des intermédiaires de recrutement. Les résultats de notre enquête de terrain nous ont permis de comprendre de quelle façon l'État mexicain assume son rôle de sélection et de recrutement des travailleurs ainsi que la place des intermédiaires de recrutement dans le cadre d'un PMT géré bilatéralement par des États.

MOTS CLÉS : Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS), migrations, travail, intermédiaires, recrutement, Mexique

INTRODUCTION

Ces dernières années, les migrations internationales pour le travail ont pris une ampleur importante¹. Nombreux sont les travailleurs qui sont à la recherche d'opportunités d'emploi qui puissent améliorer leurs conditions de vie². Plusieurs programmes de migration pour le travail ont été mis en place afin de combler des pénuries de main-d'œuvre dans les pays industrialisés, et ce, en favorisant les déplacements de travailleurs des pays du Sud vers des pays du Nord³.

C'est notamment le cas du Canada qui favorise la venue de travailleurs étrangers temporaires afin de combler les pénuries de main-d'œuvre notamment dans le secteur agricole. En effet, le contexte des deux guerres mondiales ainsi que les politiques canadiennes d'immigration du XXe siècle ont notamment eu pour effets d'aggraver la situation précaire des producteurs agricoles, les laissant aux prises avec d'importantes pénuries de main-d'œuvre⁴. Afin de pallier cette pénurie, diverses initiatives gouvernementales ont été mises en place pour favoriser dans un premier temps le recrutement de « catégories de Canadiens spécifiquement ciblés »⁵. Toutefois, cette main-

¹ Philip Martin, *Merchants of Labour: Recruiters and International Labor Migration*, Oxford, Oxford University Press, 2017 à la p 15; Brian Bercusson & Cynthia Estlund, *Regulating Labour in the Wake of Globalisation: New Challenges, New Institutions*, Oxford, Hart Publishing, 2008 à la p 3.

² Martin, *supra* note 1 à la p 16.

³ *Ibid*; 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 à la p 17, Lire Christiane Demers « L'entretien » dans Yvonne Giordanovoir p. 175 livre biblio Éducation H62C5739.2003; Delphine Nakache & 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 à la p 13.

⁴ 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 Q* 503 à la p 506, INTÉGRATION: À FAIRE; Cindy Gagnon & Alexandre Couture Gagnon, « Le rôle du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) dans la vulnérabilisation des travailleurs migrants au Canada » (2018) 33:3 *Canadian Journal of Law and Society* 359 à la p 364; Michael Trebilcock & Ninette Kelley, *The Making of the Mosaic : A History of Canadian Immigration Policy*, 2e éd. éd, Toronto, University of Toronto Press, 2010 à la p 16, ressource en ligne: https://www-deslibris-ca.proxy.bibliotheques.uqam.ca/ID/417852#court&req.language=fr&rft_id=info:pmid/&rft_%3Cprovider_id%3E={{control/%3Cprovider_id%3E}}; Kerry Preibisch, « Local Produce, Foreign Labour: Labour Mobility Programs and Global Trade Competitiveness in Canada » (2007) 72:3 *Rural Sociology* 418 à la p 421.

⁵ Gagnon & Couture Gagnon, *supra* note 4 à la p 364.

d'œuvre n'était pas suffisamment « fiable » pour répondre au travail « demandant » qu'exige le travail agricole⁶.

Voyant la disponibilité, la motivation et la compétence des travailleurs agricoles provenant des colonies britanniques des Caraïbes, et à la suite de pressions de différents groupes d'intérêts visant à promouvoir leur recrutement, le Canada adopte en 1966 le *Programme des travailleurs agricoles saisonniers caribéens*⁷. Ce programme sera par la suite renommé *Programme des travailleurs agricoles saisonniers* (ci-après « PTAS ») et découle aujourd'hui de onze traités bilatéraux entre le Canada et différents pays⁸. Afin de légaliser la venue de ces travailleurs, le gouvernement canadien « privilégie un régime d'immigration à statut temporaire, et ce, sans possibilité d'immigrer de façon permanente au Canada »⁹. Le gouvernement s'assurait alors que cette source importante de main-d'œuvre demeure non citoyenne au Canada.

⁶ *Ibid*; Vic Satzewich, « Business or Bureaucratic Dominance in Immigration Policymaking in Canada: Why Was Mexico Included in the Caribbean Seasonal Agricultural Workers Program in 1974? » (2007) 8:3 JIMI 255 à la p 263, 2007. « Business or Bureaucratic Dominance in Immigration Policymaking in Canada: Why was Mexico included in the Caribbean seasonal agricultural workers program in 1974? » *Journal of International Migration and Integration* 8 (3): 255–75.

⁷ Trebilcock & Kelley, *supra* note 4 à la p 364; France Houle, Marilyn Emery & Anne-Claire Gayet, « L'accès au statut de résident permanent pour les travailleurs temporaires oeuvrant sur le territoire québécois » (2011) 62 UNB LJ 87 à la p 18; Tanya Basok, *Tortillas and Tomatoes: Transmigrant Mexican Harvesters in Canada*, Ville de Québec, McGill-Queen's University Press, 2002 à la p 18, accessible en ligne: https://www-deslibris-ca.proxy.bibliothequpermaes.uqam.ca/ID/400194#court&req.language=fr&rft_id=info:pmid/&rft_%3Cprovider_id%3E={{control/%3Cprovider_id%3E}}; Robert Russo, « Temporarily Unchained: The Drive to Unionize Foreign Seasonal Agricultural Workers in Canada - A Comment on Greenway Farms and UFCW » (2011) 169 BC Studies 131 à la p 132; Gagnon & Couture Gagnon, *supra* note 4 à la p 364; Satzewich, *supra* note 6 à la p 263; K Knowles, *The Seasonal Agricultural Workers Program in Ontario: From the Perspective of Jamaican Migrants* (Mémoire de maîtrise, University of Guelph, 1997) [unpublished] à la p 5, Knowles, K. 1997. « The Seasonal Agricultural Workers Program in Ontario: From the perspective of Jamaican migrants. » Mémoire de maîtrise, University of Guelph.; Andre Irving, « The Genesis and Persistence of the Commonwealth Caribbean Seasonal Agricultural Workers Program in Canada » (1990) 28 Osgoode Hall LJ 243 à la p 249.

⁸ Gouvernement du Canada, Emploi et développement social Canada, « Embaucher un travailleur temporaire dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers – Aperçu », (7 avril 2020), en ligne: <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/agricoles/agricoles-saisonniers.html>; Russo, *supra* note 7 à la p 106.

⁹ Gagnon & Couture Gagnon, *supra* note 4 à la p 366; Gouvernement du Canada, Emploi et développement social Canada, *supra* note 8; *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*, DORS/2002-227.

Attirés par des opportunités d'emploi et des salaires supérieurs à ceux qu'ils « estiment être en mesure de gagner dans leur pays d'origine »¹⁰, nombreux sont les travailleurs agricoles saisonniers qui désirent travailler au Canada dans le domaine agricole. Provenant de « pays économiquement défavorisés connaissant des niveaux élevés de chômage et de pauvreté »¹¹, et désirant améliorer leurs conditions de vie et celles de leur famille, ces travailleurs s'avéraient être une main-d'œuvre pouvant combler les pénuries de main-d'œuvre agricoles. Ce sont aujourd'hui principalement des travailleurs provenant du Mexique, de la Jamaïque et du Guatemala qui bénéficient d'opportunités d'emploi dans le domaine agricole canadien, et ce, année après année¹².

Aujourd'hui, les deux principaux programmes de migration pour le travail (ci-après « PMT ») permettant la venue de travailleurs agricoles saisonniers sont le PTAS et le Volet agricole du Programme des travailleurs étrangers temporaires (ci-après « Volet agricole du PTET »)¹³. Le premier repose sur des protocoles d'ententes conclus entre le Canada et les

¹⁰ Gagnon & Couture Gagnon, *supra* note 4 à la p 371; Basok, *supra* note 7 à la p 14; Binford, *supra* note 4 à la p 507; Dalia Gesualdi-Fecteau, « Le système d'emploi des travailleurs agricoles saisonniers : portrait d'un rapport salarial multipartite » (2016) 71:4 RI 611 à la p 619.

¹¹ Gagnon & Couture Gagnon, *supra* note 4 à la p 371.

¹² Dalia Gesualdi-Fecteau et al, « Story of Debt and Broken Promises? The Recruitment of Guatemalan Migrant Workers in Quebec » (2017) 30:2 RQDI 95 à la p 97; Gesualdi-Fecteau, *supra* note 10 à la p 619; Gagnon & Couture Gagnon, *supra* note 4 à la p 371; *Permanently Temporary? Agricultural Migrant Workers and Their Integration in Canada*, by Jenna Hennebry, Montréal, IRPP, 2012 à la p 13, IRPP; Basok, *supra* note 7 à la p 28; Leah F Vosko, « National Sovereignty and Transnational Labour: the Case of Mexican Seasonal Agricultural Workers in British Columbia, Canada » (2013) 44:5-6 Industrial Relations Journal 514 à la p 518, Demande PEB faite; Jenna L Hennebry & Kerry Preibisch, « A Model for Managed Migration? Re-Examining Best Practices in Canada's Seasonal Agricultural Worker Program » (2012) 50 Int Migr e19 à la p e25; Preibisch, *supra* note 4 à la p 436; Veena Verma, *The Regulatory and Policy Framework of the Caribbean Seasonal Agricultural Workers Program*, Cavalluzzo Hayes Shilton McIntyre & Cornish, 2007 à la p 10; Dalia Gesualdi-Fecteau, « The Recruitment of Guatemalan Agricultural Workers by Canadian Employers: Mapping the Web of a Transnational Network » (2014) 1:3 Int J Migration and Border Studies 291 à la p 296; Nandita Rani Sharma, *Home Economics : Nationalism and the Making of « Migrant Workers » in Canada*, Toronto, University of Toronto Press, 2006 à la p 109, to; Jane Holgate, « Temporary Migrant Workers and Labor Organization » (2011) 14 Journal of Labor and Society 191 à la p 191; *Mexican Workers' Participation in CSAWP and Development Consequences in the Workers' Rural Home Communities*, by G Verduzco & M Lozano, Ottawa, ON: The North-South Institute., 2003; Sarah Marsden, « "Silence Means Yes Here in Canada": Precarious Migrants, Work and the Law » (2014) 18:1 Canadian Lab & Emp LJ 1 à la p 1; Tanya Basok & Danièle Bélanger, « Reproducing Deportability: Migrant Agricultural Workers in South-western Ontario » (2014) 40:9 J Ethn Migr Stud 1394 à la p 1400; Tanya Basok, « Free to Be Unfree: Mexican Guest Workers in Canada » (1999) 32:2 Labour, Capital an Society 192 à la p 205; Leigh Binford, *Tomorrow We're All Going to the Harvest: Temporary Foreign Worker Programs and Neoliberal Political Economy*, Texas, University of Texas Press, 2013 à la p 50, Demande PEB pour livre faite.

¹³ Mélissa Pang, *Les travailleurs étrangers temporaires*, Bibliothèque du Parlement, Étude générale, Publication no 2013-11-F, Ottawa, Canada, 2013 à la p 7; Delphine Nakache & Paula J Kinoshita, « The

différents États étrangers participant au programme, lesquels sont accompagnés de lignes directrices opérationnelles visant à déterminer les obligations et responsabilités de chacun¹⁴. Le PTAS implique conséquemment un rôle prédominant des pays « fournisseurs » de main-d'œuvre, notamment quant au recrutement des travailleurs¹⁵. À la différence du PTAS, le Volet agricole du PTET s'opère sans accords bilatéraux entre le Canada et les pays « fournisseurs » de main-d'œuvre¹⁶. Le rôle de ces États est alors beaucoup moins important, ce qui a pour conséquence de renforcer le rôle prédominant des intermédiaires de recrutement¹⁷.

L'importance de ces PMT et la venue de travailleurs durant plusieurs saisons ont incité de nombreux auteurs et autrices à s'intéresser au rôle des entités privées, et plus particulièrement à celui des intermédiaires de recrutement¹⁸. Il convient donc de mieux comprendre comment s'organisent les mouvements de cette main-d'œuvre agricole

Canadian Temporary Foreign Worker Program : Do Short-Term Economic Needs Prevail Over Human Rights Concerns? » (2010) 5 IRPP study à la p 4 , Montréal; Preibisch, *supra* note 4 à la p 443; Vosko, *supra* note 12 à la p 418; Gesualdi-Fecteau, *supra* note 10 à la p 613.

¹⁴ Leah F Vosko, « Blacklisting as a Modality of Deportability: Mexico's Response to Circular Migrant Agricultural Workers' Pursuit of Collective Bargaining Rights in British Columbia, Canada » (2016) 42:8 J Ethn Migr Stud 1371 à la p 1376.

¹⁵ Gagnon & Couture Gagnon, *supra* note 4 à la p 367; Vosko, *supra* note 14 à la p 1377; Vosko, *supra* note 12 à la p 517; Hennebry, *supra* note 12 à la p 7.

¹⁶ Gouvernement du Canada, Emploi et développement social Canada, « Embaucher un travailleur étranger temporaire dans le cadre du volet agricole – Aperçu », (12 décembre 2019), en ligne: <<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/agricoles/agricoles.html>>; Preibisch, *supra* note 4 à la p 443; Gesualdi-Fecteau, *supra* note 10 à la p 613; Hennebry, *supra* note 12 à la p 7.

¹⁷ *Profiting From the Precarious: How Recruitment Practices Exploit Migrant Workers*, by Fay Faraday, Toronto, Metcalf Foundation, 2014 à la p 5; Philip Martin, « Managing Labor Migration in the 21st Century » (2008) 19:1 City & Society 5 à la p 9 , inofs importantes: -définition de « remittances » p. 10; Christiane Kuptsch, *Merchants of Labour*, Geneva, ILO International Institute for Labour Studies, 2006 à la p 170 , 259 voir p 18 ** Bilateral best practice example: Canada-Mexico**; Gesualdi-Fecteau, *supra* note 10 à la p 618; *Canada's Choice: Decent Work or Entrenched Exploitation for Canada's Migrant Workers?*, by Fay Faraday, Toronto, Metcalf Foundation, 2016 à la p 6; Gesualdi-Fecteau, « IJMBS », *supra* note 12 à la p 295; Gesualdi-Fecteau et al, *supra* note 12 à la p 99; Hennebry, *supra* note 12 à la p 8.

¹⁸ Faraday, *supra* note 17 à la p 5; Martin, *supra* note 17 à la p 9; Kuptsch, *supra* note 17 à la p 170; Gesualdi-Fecteau, *supra* note 10 à la p 618; Faraday, *supra* note 17 à la p 6; Gesualdi-Fecteau, « IJMBS », *supra* note 12 à la p 295; Gesualdi-Fecteau et al, *supra* note 12 à la p 99; Hennebry, *supra* note 12 à la p 8.

étrangère, main-d'œuvre qui possède peu de connaissances des langues française et anglaise, qui provient de zones rurales et qui est faiblement scolarisée¹⁹.

Différents auteurs et autrices ont mis en lumière les pratiques de recrutement abusives des travailleurs agricoles saisonniers recrutés en vertu du Volet agricole du PTET²⁰. En effet, ces travailleurs sont très souvent amenés à composer avec des pratiques imposées par des intermédiaires de recrutement, en ce qu'une « industry of third-party, for-profit labour recruiters has emerged to match migrant workers with employers in Canada and facilitate workers' movement across national borders »²¹. En effet, il s'avère difficile pour les travailleurs de migrer vers le Canada sans l'aide de ces derniers²². Ainsi, ces travailleurs doivent souvent avoir recours à des recruteurs qui leur chargent des frais illégaux, leur fournissent des informations inexactes quant aux emplois qui les attendent au Canada et à leur accès à la résidence permanente, et finalement exercent un contrôle disproportionné quant à la « discipline » de ces derniers²³. Nombreux sont également les travailleurs qui s'endettent pour participer au Volet agricole du PTET²⁴.

Le constat des pratiques abusives que l'on retrouve sous ce programme nous incite à nous interroger sur la présence de telles pratiques en vertu du PTAS. Bien que ce dernier ait été

¹⁹ Hennebry, *supra* note 12 à la p 6; Dalia Gesualdi-Fecteau, *Les droits au travail des travailleurs étrangers temporaires « peu spécialisés » : (petit) voyage à l'interface du droit du travail et du droit de l'immigration*, XXe Conférence des juristes de l'État, 2013 à la p 242.

²⁰ Faraday, *supra* note 17 à la p 5; Martin, *supra* note 17 à la p 9; Kuptsch, *supra* note 17 à la p 170; Gesualdi-Fecteau, *supra* note 10 à la p 618; Faraday, *supra* note 17 à la p 6; Gesualdi-Fecteau, « IJMBS », *supra* note 12 à la p 295; Gesualdi-Fecteau et al, *supra* note 12 à la p 99; Hennebry, *supra* note 12 à la p 8.

²¹ Faraday, *supra* note 17 à la p 5; Martin, *supra* note 17 à la p 9; Kuptsch, *supra* note 17 à la p 170.

²² Philip L Martin & Manolo Abella, *Managing Labor Migration in the Twenty-First Century*, New Haven, Yale University Press, 2006 à la p 7; Mélissa Pang, *supra* note 13 à la p 10; Faraday, *supra* note 17 à la p 28; *Bilateral Agreements and Memoranda of Understanding on Migration of Low Skilled Workers : a Review*, by Piyasiri Wickramasekara, Geneva, ILO Labour Migration Branch, 2015 à la p 26.

²³ Malcolm Sargeant & Eric Tucker, « Layers of Vulnerability in Occupational Safety and Health for Migrant Workers: Case Studies from Canada And The UK » (2009) 7:2 Policy and Practice in Health and Safety 51 à la p 52; Faraday, *supra* note 17 à la p 30; Gesualdi-Fecteau et al, *supra* note 12 à la p 107; Martin, *supra* note 17 à la p 7; Mélissa Pang, *supra* note 13 à la p 10; Sargeant & Tucker, *supra* note à la p 58; Sarah Champagne, « Acheter 4 500\$ son droit de travailler au Québec », *Le Devoir* (16 décembre 2017), en ligne: <https://www.ledevoir.com/documents/special/17-12_guatemala/guatemala-travailleurs-ferme-champignons.html>; Nakache & Kinoshita, *supra* note 13 à la p 14; Judy Fudge & Fiona Macphail, « The Temporary Foreign Worker Program in Canada: Low-Skilled Workers as an Extreme Form of Flexible Labor » (2009) 31:1 Comp Lab L & Pol'y J 5 à la p 34.

²⁴ Faraday, *supra* note 17 à la p 41; Nakache & Kinoshita, *supra* note 13 à la p 14; Fudge & Macphail, *supra* note 23 à la p 34; Hennebry, *supra* note 12 à la p 8; Gesualdi-Fecteau et al, *supra* note 12 aux pp 109-112.

mis en place bien avant le Volet agricole du PTET, le processus et les pratiques de recrutement que l'on y retrouve demeurent peu étudiés et documentés. Ainsi, nous avons souhaité mener une étude sur le recrutement des travailleurs agricoles saisonniers en vertu du PTAS, plus particulièrement auprès des travailleurs mexicains. En effet, le Mexique est le principal pays « fournisseur » de main-d'œuvre dans le cadre de ce programme. Il nous semblait pertinent de se questionner sur les pratiques mises de l'avant par le gouvernement mexicain et de déterminer quelles entités se chargent de recruter et sélectionner les TAS. D'ailleurs, il existe peu de littérature concernant le déroulement du recrutement des travailleurs mexicains en vertu du PTAS avant leur venue en sol canadien et comme le soulignent les autrices Hennebry et Preibisch, « there is little transparency on the actual practices of recruitment and selection [...] access to information or data pertaining to the SAWP in Canada or sending countries is difficult to obtain »⁴⁷⁷.

Ainsi, nous nous questionnons dans un premier temps à savoir comment se déroule la sélection des travailleurs en vertu du PTAS. Comment le Mexique sélectionne-t-il ses travailleurs? Sur quels critères se base-t-il? Quelles entités se chargent du recrutement? Les TAS doivent-ils s'endetter pour participer au programme? Dans un deuxième temps, qu'en est-il de la sélection de travailleurs basée sur leurs noms, aussi appelée le « named worker process »? Quelles sont les pratiques de recrutement sous le PTAS lorsqu'un travailleur en est à sa deuxième participation ou plus?

C'est ainsi que dans le premier chapitre, nous tenterons de situer l'émergence des PMT dans le secteur agricole (1). Considérant que l'évolution des politiques canadiennes d'immigration et les PMT ont occupé une place importante dans le secteur agricole canadien (1.1), il importe de revenir sur leurs adoptions afin de mieux saisir le contexte entourant la mise en place du PTAS (1.1.1) et du Volet agricole du PTET (1.1.2). C'est en approfondissant le fonctionnement du PTAS (1.2.1) et du PTET (1.2.2) que nous pourrions comprendre les différences qui les caractérisent, plus particulièrement en ce qui concerne les règles régissant le recrutement des travailleurs (1.2.3). Enfin, nous mettrons en évidence le profil socio-économique des TAS afin de mieux saisir l'opportunité que représente la participation au PTAS et au Volet agricole du PTET pour ces travailleurs (1.2.4).

Le deuxième chapitre mettra en lumière les pratiques de recrutement des travailleurs agricoles saisonniers (2). Dans un premier temps, nous nous attarderons au processus de recrutement que l'on retrouve sous le PTET (2.1) et plus particulièrement, les pratiques de recrutement sous le Volet agricole du PTET (2.1.1). Dans un deuxième temps, nous aborderons le processus de recrutement singulier au PTAS (2.2) ainsi que les pratiques qui en découlent (2.2.1) et qui ont inspiré notre problématique de recherche.

Le troisième chapitre exposera le cadre méthodologique que nous avons choisi de mobiliser (3). Considérant que notre recherche vise à mettre en lumière les conditions entourant le recrutement des TAS ainsi que les pratiques des acteurs impliqués, la recherche qualitative nous est apparue comme l'approche méthodologique désignée (3.1). Par ailleurs, compte tenu de notre objet de recherche et du désir de vouloir donner un sens à nos données, l'étude de terrain s'avérait nécessaire (3.2). Enfin, l'analyse thématique des données nous permettait d'extraire les informations les plus pertinentes de nos entretiens (3.3).

Le quatrième et dernier chapitre présentera les résultats de notre recherche (4). Nous souhaitons documenter en détail le processus de recrutement que l'on retrouve sous le PTAS (4.1) et ainsi saisir davantage le rôle et les pratiques des entités impliquées (4.2 et 4.3). Finalement, tout en présentant nos données, nous les comparerons avec les résultats et conclusions d'autres auteurs et autrices.

CHAPITRE 1

DE L'ÉMERGENCE DES PROGRAMMES DE MIGRATION POUR LE TRAVAIL DANS LE SECTEUR AGRICOLE

Au Canada, la présence de travailleurs migrants est grandissante, plus particulièrement dans le secteur agricole. En effet, les producteurs sont dépendants des travailleurs agricoles saisonniers qui comblent les pénuries de main-d'œuvre récurrentes et pallient l'absence de travailleurs agricoles canadiens disponibles²⁵. D'ailleurs, le « travailleur étranger temporaire », le « travailleur migrant » ou le « travailleur agricole saisonnier », est « un étranger qui se livre à une activité rémunérée et qui est autorisé, s'il est muni des documents appropriés, à entrer au Canada et à y séjourner pendant une période limitée »²⁶. Deux programmes de migration temporaire pour le travail permettent leur venue, soit le PTAS et le Volet agricole du PTET²⁷. La mise en place de ces programmes est le fruit de l'élaboration de politiques canadiennes d'immigration qui ont été influencées par diverses considérations économiques²⁸ ainsi que le désir du gouvernement d'instaurer des programmes qui puissent répondre aux besoins des employeurs agricoles.

Dans la première section, nous tenterons donc de situer l'émergence historique des PMT (1.1). Nous analyserons l'évolution des politiques d'immigration et les raisons qui ont motivé le gouvernement canadien à repenser ses approches quant à l'immigration, et ce, à plusieurs reprises. Nous nous pencherons par la suite sur les enjeux qui ont motivé la mise en place du PTAS (1.1.1) et du PTET (1.1.2), plus particulièrement dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre agricole.

Dans la deuxième section, nous approfondirons le fonctionnement de ces programmes afin de mieux saisir comment le PTAS (1.2.1) et le PTET (1.2.2) se présentent aujourd'hui, en

²⁵ Preibisch, *supra* note 4 à la p 421.

²⁶ Nous emploierons également le terme « travailleur agricole saisonnier » qui réfère à la même définition. Mélissa Pang, *Les travailleurs étrangers temporaires*, Bibliothèque du Parlement, Étude générale, Publication no 2013-11-F, Ottawa, Canada, 2013 à la p 1.

²⁷ Les travailleurs peuvent également être admis via d'autres volets, Gouvernement du Canada, Emploi et développement social Canada, « Embaucher un travailleur étranger temporaire pour un poste agricole », (12 décembre 2019), en ligne: <<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/agricoles.html>>.

²⁸ Trebilcock & Kelley, *supra* note 4 à la p 17.

soulignant notamment les obligations des employeurs et des travailleurs. Nous traiterons également des règles entourant le recrutement de ces travailleurs en vertu de chacun de ces programmes (1.2.3). Enfin, nous exposerons la situation socio-économique des travailleurs agricoles saisonniers (1.2.4) afin de mieux saisir les raisons qui les poussent à séjourner et travailler temporairement au Canada, loin de leurs familles.

Section I - Mise en place des programmes de migration temporaire de travail

Avant de mettre en lumière les raisons qui ont poussé le gouvernement canadien à mettre en place le PTAS (1.1.1) et le PTET (1.1.2), il semble nécessaire de brosser un portrait de l'évolution des politiques canadiennes d'immigration (1.1).

1.1 Émergence historique des PMT

Dans cette section, il faudra dans un premier temps saisir l'importance qu'on prit les considérations changeantes du gouvernement dans le cadre de l'élaboration de la politique d'immigration canadienne du temps de la Confédération jusqu'à aujourd'hui (1.1.1). Dans un deuxième temps, il conviendra de s'attarder de façon plus spécifique à l'influence du néo-libéralisme qui a engendré la catégorisation des travailleurs migrants et la mise en place de PMT (1.1.2).

1.1.1 Les politiques canadiennes d'immigration de la Confédération à aujourd'hui

1.1.1.1 Les intérêts économiques favorisant l'immigration

Les politiques canadiennes d'immigration ont fait l'objet d'une attention particulière suite à la Confédération canadienne (ci-après « Confédération ») par laquelle les colonies britanniques de la province du Canada, de la Nouvelle-Écosse et du Nouveau-Brunswick ont été unies en une seule fédération le 1er juillet 1867 devenant ainsi le Canada²⁹. À cette époque, la politique d'immigration canadienne était alors la pierre angulaire sur laquelle la nouvelle nation allait se développer. Si le Canada voulait survivre en tant que nation indépendante et prospère, une croissance économique était essentielle, ce qui signifiait également une population plus nombreuse et une expansion du marché canadien.

²⁹The Canadian Encyclopedia, « Confederation, 1867 », en ligne: <<https://www.thecanadianencyclopedia.ca/en/article/confederation-1867>>.

De ce fait, pendant les trois premières décennies qui ont suivi la Confédération, l'immigration était largement encouragée puisque les immigrants devaient favoriser l'expansion économique canadienne par leur travail et leur consommation³⁰. Toutefois, les politiques d'immigration canadiennes étaient activement et ouvertement discriminatoires à l'endroit de minorités raciales et ethniques qui étaient alors perçues comme étant « difficiles » à intégrer au sein de la communauté canadienne³¹. En effet, ces politiques favorisaient des « racist and ideological values »³² alors qu'elles exprimaient une préférence « for British and American immigrants [...] while Continental Europeans and Asians were permitted entry to fill the gaps that preferred groups were unable to meet »³³.

Au surplus

[b]lack people, along with Chinese and Asians, have historically been defined as problem populations in Canada, and as such have been subject to a range of discriminatory immigration practises to keep them out, or a range of practices which kept them in subordinate positions once in Canada [...] they were defined as a group of people that would cause the emergence in Canada of a race relations problem.³⁴

Au cours des trente années qui ont suivi la Confédération, les politiques canadiennes d'immigration ont fait l'objet de plusieurs débats, mettant en scène différents acteurs³⁵. Alors que les employeurs réclamaient une politique ouverte et une campagne de promotion agressive de l'immigration, les syndicats protestèrent contre l'immigration assistée, les programmes de travail contractuel et l'importation massive de travailleurs asiatiques dont l'arrivée aurait notamment eu pour effet de faire baisser les salaires locaux³⁶. Les

³⁰ Trebilcock & Kelley, *supra* note 4 aux pp 12, 13.

³¹ Patti Tamara Lenard & Christine Straehle, *Legislated Inequality: Temporary Labour Migration in Canada*, McGill-Queen's University Press, 2012 à la p 5 , Demande PEB faitevoir ebook pas complet <https://books.google.ca/books?hl=en&lr=&id=hcEsOLFvQ-kC&oi=fnd&pg=PP2&dq=kerry+preibisch&ots=Y6FcE2A-p-&sig=losZeVIIIYfepynbR9fWO1oSQnQ#v=onepage&q=kerry%20preibisch&f=false>.

³² Ismael Garcia Colon, *(Mis)managing Migration: Guestworkers' Experiences with North American Labor Markets*, school of advanced research press éd, Santa Fe, 2014 à la p 17 , 4. Managed Migration and Changing Workplace Regimes in Canadian Agriculture Kerry Preibisch p. 83-106PEB faite: livre physique.

³³ Trebilcock & Kelley, *supra* note 4 à la p 114.

³⁴ Vic Satzewich, « Rethinking Post-1945 Migration to Canada : Towards a Political Economy of Labour Migration » (1990) 28:3 International Migration 327 à la p 335 , cote JV 6001 A1 I5 - sciences juridiques-.

³⁵ Trebilcock & Kelley, *supra* note 4 à la p 13.

³⁶ *Ibid*; Valérie Knowles, *Strangers at our Gates : Canadian Immigration and Immigration Policy, 1540-2006*, Toronto, Dundurn Press, 2007 à la p 125 , livre en ligne:

nationalistes anglo-canadiens étaient alors préoccupés par le développement d'une société homogène fondée sur les valeurs, les traditions et les institutions britanniques, et plaidaient pour une politique d'admission plus sélective. Enfin, les Canadiens français souhaitaient plutôt que l'équilibre linguistique et culturel soit conservé³⁷.

En bref, les intérêts économiques du Canada ont été priorisés de sorte que l'immigration sur une base sélective a été encouragée³⁸. En effet, entre 1896 et 1914, plus de trois millions de personnes ont immigré au Canada, dont la plupart venaient du centre et du sud de l'Europe³⁹ ainsi que des États-Unis⁴⁰.

1.1.1.2 Le déclin de l'immigration dans le contexte de la Première Guerre mondiale et de la crise économique des années 30

Les grandes vagues d'immigrants des années d'avant-guerre et la prospérité économique qui s'en est suivie ont connu un déclin important à l'approche de la Première Guerre mondiale⁴¹. Les changements économiques et les coûts liés à la participation du Canada à la Grande Guerre ont altéré l'économie canadienne autrefois dominée par l'agriculture et les industries du fer, de l'acier et du charbon. En effet, d'autres secteurs se sont vu accorder une importance majeure telle que l'extraction de métaux et la production d'énergie hydroélectrique. De ce fait, l'élaboration des politiques canadiennes d'immigration a affecté à la baisse la venue de main-d'œuvre et d'immigrants agricoles⁴².

Au cours des années 1920, le secteur manufacturier américain prend de l'expansion et les salaires relativement élevés offerts dans ce secteur attirent les ouvriers agricoles américains, un groupe que le gouvernement canadien cherchait à attirer⁴³. En effet, ces

³⁷ Trebilcock & Kelley, *supra* note 4 à la p 14; Knowles, *supra* note 36 à la p 125.

³⁸ Knowles, *supra* note 36 à la p 122; Cynthia Wright, « *The Museum of Illegal Immigration: Historical Perspectives on the Production of Non-citizens and Challenges to Immigration Controls* » in Luin Goldring & Patricia Landolt, eds, *Producing and Negotiating Non-Citizenship: Precarious Legal Status in Canada*, Toronto, University of Toronto Press, 2013 à la p 36, Demande PEB faite.

³⁹ Knowles, *supra* note 36 à la p 93.

⁴⁰ *Ibid* à la p 124; Trebilcock & Kelley, *supra* note 4 à la p 123.

⁴¹ Joy Parr, *Labouring Children : British Immigrant Apprentices to Canada, 1869-1924*, Toronto, University of Toronto Press, 2008 aux pp 54, 100, des Libris; Knowles, *supra* note 36 à la p 127; Triadafilos Triadafilopoulos, *Becoming Multicultural: Immigration and the Politics of Membership in Canada and Germany*, Vancouver, UBC Press, 2012 à la p 48.

⁴² Trebilcock & Kelley, *supra* note 4 à la p 169; Parr, *supra* note 41 à la p 138; Knowles, *supra* note 36 à la p 132; Ravi Pendakur, *Immigrants and the Labour Force: Policy, Regulation, and Impact*, Montréal, McGill-Queen's University Press, 2009 à la p 20, des Libris; Triadafilopoulos, *supra* note 41 à la p 52.

⁴³ Trebilcock & Kelley, *supra* note 4 à la p 189; Knowles, *supra* note 36 à la p 117.

ouvriers ont connu des difficultés financières et ont préféré demeurer aux États-Unis plutôt que d'émigrer vers le Canada⁴⁴.

En 1921, les changements apportés à la politique américaine d'immigration imposaient des quotas aux immigrants européens, mais laissaient la voie libre aux Canadiens. Ces changements ont alors engendré la migration de travailleurs agricoles canadiens, si bien qu'au cours des années 1920, plus d'un million de personnes ont émigré du Canada vers les États-Unis⁴⁵. De plus, lors de la même année, le Canada impose aux immigrants l'obligation de verser une indemnité d'établissement de 250\$⁴⁶. Cette obligation engendre alors une réduction de l'immigration provenant des États-Unis, ces derniers n'ayant pas les fonds nécessaires pour verser l'indemnité d'établissement⁴⁷.

Au cours de la même année, les gouvernements canadiens et britanniques concluent un accord connu sous le nom de « Empire Settlement Agreement » qui prévoyait une aide au transport pour quatre catégories d'immigrants, soit les agriculteurs et leurs familles, les ouvriers agricoles, les domestiques et les jeunes immigrants⁴⁸. De ce fait, une personne d'origine britannique résidant au Canada pouvait nommer un parent, un ami ou une connaissance pour des travaux agricoles ou domestiques en sol canadien. En vertu de cet accord, les travailleurs agricoles britanniques étaient encouragés à venir au Canada en bénéficiant d'un tarif de transport spécial⁴⁹.

Malgré les initiatives du gouvernement canadien en matière d'immigration, il est apparu évident qu'au milieu des années 20, la politique canadienne d'immigration n'avait pas atteint ses objectifs. Le Canada n'a pas été en mesure d'attirer les agriculteurs et ouvriers

⁴⁴ Trebilcock & Kelley, *supra* note 4 à la p 189.

⁴⁵ *Ibid* à la p 191.

⁴⁶En effet, cette dernière obligeait les « adult immigrants [...] to have \$250, and children \$125, before being permitted to land in Canada, as well as sufficient money to pay for their travel expenses to their Canadian destinations ». Elle a été révoquée en 1922, à l'exception des personnes d'origine asiatique. *Ibid* aux pp 187, 191.

⁴⁷ Knowles, *supra* note 36 à la p 112.

⁴⁸ Trebilcock & Kelley, *supra* note 4 à la p 193; Parr, *supra* note 41 aux pp 143, 151; Knowles, *supra* note 36 à la p 137.

⁴⁹ Par exemple, l'aide au transport permettait de réduire le tarif d'un voyage de Liverpool à Winnipeg de 120\$ à 30\$, Trebilcock & Kelley, *supra* note 4 à la p 194; Parr, *supra* note 41 à la p 151; Knowles, *supra* note 36 à la p 138.

agricoles britanniques. En effet, en 1931, les immigrants britanniques étaient les moins enclins à travailler dans l'agriculture et moins de dix pour cent s'y adonnaient⁵⁰.

Les années 30 marquent l'arrivée de politiques restrictives. Alors que le Canada devient dépendant des exportations de matériel brut et de produits agricoles⁵¹, le gouvernement se retrouve alors dans l'obligation de jouer un rôle plus actif à l'égard de l'économie et de l'immigration⁵². La Grande Dépression frappe durement le Canada laissant des millions de Canadiens sans emploi et sans-abri. Quant à l'immigration, « no single development, other than the Second World War, did more to choke off immigration to Canada than this economic calamity »⁵³. Dans le cadre de cette Dépression, les immigrants admissibles étaient alors composés d'agriculteurs ayant des moyens financiers, de parents immédiats de citoyens canadiens et d'immigrants de Grande-Bretagne et des États-Unis ayant suffisamment de capitaux pour subvenir à leurs besoins⁵⁴.

À la suite du ralentissement économique de 1931 et le déclenchement de la Deuxième Guerre mondiale, de nouvelles préoccupations affectent les politiques canadiennes d'immigration⁵⁵, de sorte qu'à la fin des années 1930, tous les programmes de promotion de l'immigration sont abandonnés⁵⁶. De ce fait, la vaste majorité des immigrants qui entrent au Canada entre 1938 et 1945 sont des ressortissants britanniques et américains⁵⁷.

1.1.1.3 L'immigration suivant la Deuxième Guerre mondiale et la mise en place de programmes de main-d'œuvre contractuelle

À la suite de la rapide croissance industrielle de l'après-guerre, plusieurs jeunes quittent les zones rurales afin de trouver des emplois plus payants en milieux urbains⁵⁸, causant

⁵⁰ Trebilcock & Kelley, *supra* note 4 à la p 198; Parr, *supra* note 41 à la p 138; Knowles, *supra* note 36 à la p 138.

⁵¹ James Struthers, « La crise des années 1930 au Canada », en ligne: <<https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/crise-des-annees-1930#>>; Knowles, *supra* note 36 à la p 142.

⁵² Knowles, *supra* note 36 à la p 138; Pendakur, *supra* note 42 à la p 21.

⁵³ Knowles, *supra* note 36 à la p 142.

⁵⁴ Trebilcock & Kelley, *supra* note 4 à la p 219; Knowles, *supra* note 36 aux pp 117, 124; Pendakur, *supra* note 42 à la p 21.

⁵⁵ Trebilcock & Kelley, *supra* note 4 à la p 252.

⁵⁶ *Ibid* à la p 219; Knowles, *supra* note 36 à la p 142.

⁵⁷ Trebilcock & Kelley, *supra* note 4 à la p 264; Parr, *supra* note 41 à la p 138; Pendakur, *supra* note 42 à la p 21.

⁵⁸ Satzewich, *supra* note 34 à la p 328.

ainsi des pénuries de main-d'œuvre⁵⁹. De plus, tel que le soulignent les auteurs Gagnon et Couture Gagnon, au cours des années quarante et cinquante, « les mesures gouvernementales mises en place auprès de la population nationale et immigrante (composée principalement d'Européens) sont insatisfaisantes pour répondre aux besoins de main-d'œuvre du secteur agricole »⁶⁰. Le gouvernement fédéral encourage alors « les producteurs agricoles à revoir à la hausse leurs conditions de travail et de salaire »⁶¹. Toutefois, ces derniers refusent cette mesure puisqu'ils doivent demeurer concurrentiels et offrir des produits à des prix compétitifs alors que plusieurs produits importés sont sur le marché⁶².

Le Canada juge alors opportun de réévaluer progressivement ses politiques d'immigration discriminatoires⁶³, bien que des valeurs idéologiques et racistes continuent de les influencer⁶⁴. Suivant l'adoption de la *Loi sur la citoyenneté canadienne* en 1946, la création du ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration en 1950 et l'adoption d'une nouvelle *Loi sur l'immigration* en 1952, des programmes de main-d'œuvre contractuelle sont créés ainsi que de nouvelles catégories d'immigrants admissibles⁶⁵. Ces programmes de main-d'œuvre contractuelle peuvent se définir comme l'assistance ou la sollicitation d'un travailleur étranger afin de l'embaucher pour un travail au Canada, et ce, en vertu d'un contrat ou d'une entente⁶⁶. Des agences agissaient donc comme « middlemen between the immigrants and employers, advancing the costs of transportation to the prospective worker, which would subsequently be deducted from the worker's wages »⁶⁷. La main d'oeuvre

⁵⁹ Binford, *supra* note 4 à la p 38; Knowles, *supra* note 36 à la p 96; Pendakur, *supra* note 42 à la p 47.

⁶⁰ Gagnon & Couture Gagnon, *supra* note 4 à la p 364; Knowles, *supra* note 36 à la p 155; Pendakur, *supra* note 42 à la p 48; Patricia Roy, *The Triumph of Citizenship: the Japanese and Chinese in Canada, 1941-67*, Vancouver, UBC Press, 2008 à la p 186, des Libris.

⁶¹ Gagnon & Couture Gagnon, *supra* note 4 à la p 364.

⁶² *Ibid.*

⁶³ Wright, *supra* note 38 à la p 34; Knowles, *supra* note 36 à la p 111; Pendakur, *supra* note 42 à la p 5; Roy, *supra* note 60 à la p 188.

⁶⁴ Colon, *supra* note 32 à la p 17; Salimah Valiani, « *The Shifting Landscape of Contemporary Canadian Immigration Policy: the Rise of Temporary Migration and Employer-Driven Immigration* » in Luin Goldring & Patricia Landolt, eds, *Producing and Negotiating Non-Citizenship: Precarious Legal Status in Canada*, Toronto, University of Toronto Press, 2013 à la p 56, Demande PEB faite; Wright, *supra* note 38 à la p 33; Trebilcock & Kelley, *supra* note 4 à la p 15.

⁶⁵ Trebilcock & Kelley, *supra* note 4 à la p 143; Parr, *supra* note 41 à la p 151; Knowles, *supra* note 36 à la p 114; Pendakur, *supra* note 42 à la p 26.

⁶⁶ Trebilcock & Kelley, *supra* note 4 à la p 143.

⁶⁷ *Ibid* à la p 141.

contractuelle était alors perçue comme idéale puisqu'elle « formally bind[s] workers to specific employers for determinate, but limited periods of time »⁶⁸. En d'autres mots, ces programmes permettaient d'avoir accès à une « flexible workforce »⁶⁹. Toutefois, ces derniers gardaient les travailleurs « largely captive [...], many with severely limited rights of citizenship »⁷⁰. Il est important de rappeler que le perpétuel conflit entre les employeurs et les travailleurs canadiens concernant les politiques d'admission des immigrants s'est atténué au cours de cette période. En effet, dans l'économie d'après-guerre en plein essor, les immigrants sont alors vus comme contribuant à la croissance économique et à la création d'emplois⁷¹.

1.1.1.4 Des politiques d'immigration plus libérales

Jusqu'au milieu des années 1960, les politiques canadiennes d'immigration demeuraient encore discriminatoires. En effet, elles étaient empreintes de considérations racistes et ethniques, de sorte que les individus désirant obtenir la résidence permanente « [devaient] répondre aux standards canadiens servant l'édification de la nation : race blanche et eurocentrisme »⁷². D'ailleurs, les immigrants provenaient alors principalement de l'Europe de l'Ouest⁷³.

Toutefois, à partir de la moitié des années 1960 et au cours des années 1970, la volonté visant à adopter des politiques d'immigration non discriminatoires à l'endroit des minorités raciales et ethniques a eu tendance à s'ancrer davantage et à se généraliser, de même que

⁶⁸ Satzewich, *supra* note 34 à la p 334.

⁶⁹ Valiani, *supra* note 64 à la p 57.

⁷⁰ Colon, *supra* note 32 à la p 13.

⁷¹ Trebilcock & Kelley, *supra* note 4 à la p 18.

⁷² Gagnon & Couture Gagnon, *supra* note 4 à la p 365; Citoyenneté et immigration Canada & Valérie Knowles, *Les artisans de notre patrimoine : la citoyenneté et l'immigration au Canada de 1900 à 1977*, Citoyenneté et Immigration Canada, 2000; Vic Satzewich, « Racism and Canadian Immigration Policy: The Government's View of Caribbean Migration, 1962–1966 » (1989) 21:1 *Canadian Ethnic Studies* 77, Satzewich, V. 1989. « Racism and Canadian Immigration Policy: The government's view of Caribbean migration, 1962–1966. » *Canadian Ethnic Studies* 21 (1): 77–97.; D Stasiulis, « *Revisiting the Permanent-Temporary Labour Migration Dichotomy.* » Dans *Christina Gabriel et Hélène Pellerin, Governing International Labour Migration, Current Issues, Challenges and Dilemmas*, Routledge, 2008 à la p 104, Stasiulis, D. 2008. « *Revisiting the Permanent-Temporary Labour Migration Dichotomy.* » Dans *Governing International Labour Migration, Current Issues, Challenges and Dilemmas*, éd. C. Gabriel et H. Pellerin, 95-111. Oxon : Routledge/Ripe Studies in Global Political Economy.

⁷³ Gagnon & Couture Gagnon, *supra* note 4 à la p 365.

celles en faveur d'un regroupement familial⁷⁴. De plus, au cours de ces années, le gouvernement « entame une réforme structurelle de la politique d'immigration. Cette réforme permet d'abord une immigration non européenne, pour ensuite délaisser totalement les critères de discrimination raciale »⁷⁵.

Au milieu des années 1960, les politiques canadiennes d'immigration ont alors évolué en fonction des opinions quant aux minorités raciales et à leur capacité d'intégration au sein de la communauté canadienne. De plus, le nombre d'immigrants provenant d'Europe et des États-Unis diminuait dû à l'expansion et à l'enrichissement de leurs marchés respectifs suivant la Deuxième Guerre mondiale, ce qui a également engendré des changements dans les politiques⁷⁶.

Pour la première fois dans l'histoire de la politique d'immigration canadienne, la « race » et la nationalité ne jouaient plus explicitement de rôle prédominant⁷⁷. Tel que le mentionne l'autrice Knowles « all vestiges of discrimination had been removed from immigration regulations »⁷⁸, bien que des considérations racistes demeuraient⁷⁹. En effet, la politique d'immigration canadienne favorisait auparavant l'immigration d'Européens, principalement des blancs originaires de l'Angleterre⁸⁰. Après 1967, les « non-Whites » étaient alors autorisés à entrer au Canada et à obtenir la résidence permanente⁸¹ de sorte que les dispositions concernant les pays de prédilection pour les immigrants indépendants⁸² avaient été éliminées⁸³. Autrement dit, « immigration policy at this time did not actively give legislative preference to people from particular countries »⁸⁴. Ainsi, il y eut une

⁷⁴ Valiani, *supra* note 64 à la p 56; Wright, *supra* note 38 à la p 45; Trebilcock & Kelley, *supra* note 4 à la p 17; Pendakur, *supra* note 42 à la p 5.

⁷⁵ Gagnon & Couture Gagnon, *supra* note 4 à la p 266; Citoyenneté et immigration Canada & Knowles, *supra* note 72.

⁷⁶ Lenard & Straehle, *supra* note 31 à la p 5; Sharma, *supra* note 12 à la p 87.

⁷⁷ Valiani, *supra* note 64 à la p 56.

⁷⁸ Knowles, *supra* note 36 à la p 111.

⁷⁹ Sharma, *supra* note 12 aux pp 86, 92.

⁸⁰ *Ibid* à la p 86; Pendakur, *supra* note 42 à la p 21.

⁸¹ Sharma, *supra* note 12 à la p 86; Satzewich, *supra* note 34 à la p 333; Wright, *supra* note 38 à la p 41.

⁸² Il faut dissocier cette catégorie d'immigrants des autres catégories associées aux programmes d'immigration en place au Canada, comme par exemple le programme de parrainage familial qui permet à des citoyens canadiens ou des résidents permanents de parrainer les demandes d'immigration canadienne des membres de leur famille, Lenard & Straehle, *supra* note 31 à la p 5.

⁸³ Trebilcock & Kelley, *supra* note 4 à la p 338.

⁸⁴ Sharma, *supra* note 12 à la p 87.

augmentation importante d'immigrants provenant de l'Asie, de l'Afrique et de l'Amérique latine⁸⁵. De plus, une politique d'immigration ouvertement raciste et qui empêchait les agriculteurs de faire appel aux travailleurs provenant de pays du sud avait été abolie⁸⁶. Toutefois, le nouveau système de pointage destiné à la sélection des migrants potentiels s'appuyait sur un nationalisme raciste⁸⁷. De plus, une nouvelle catégorisation de travailleurs allait le renforcer⁸⁸.

À partir du début des années 1960, les immigrants indépendants au Canada ont généralement été sélectionnés à l'étranger en fonction de critères économiques⁸⁹. Ces critères visaient une présélection basée sur la capacité de ces immigrants à être autonome, leur contribution économique et leur compatibilité avec les besoins du marché du travail national, plutôt qu'en fonction de leurs pays d'origine⁹⁰. Ils étaient sélectionnés à partir d'une politique appelée « point system » adoptée en 1967 et encore en vigueur aujourd'hui⁹¹. Selon cette politique, les migrants potentiels se voient accorder des « points » notamment pour leur niveau d'éducation, leur connaissance de la langue et pour leur expérience de travail dans certains secteurs d'emplois pour lesquels il existe une pénurie sur le marché du travail canadien⁹². En satisfaisant un nombre suffisant de critères et en atteignant un certain pointage, les migrants potentiels sont alors considérés pour l'admission au Canada. L'avantage principal de cette politique réside dans le fait que le gouvernement s'assure que les immigrants potentiels détiennent les compétences linguistiques et l'expérience nécessaire pour être efficaces sur le marché du travail⁹³.

L'auteur Garcia Colon met toutefois en évidence que les migrations pour le travail ont changé de manière significative depuis l'adoption de cette nouvelle structure d'immigration en 1967 et l'enracinement du néolibéralisme depuis les années 1970. L'une des principales tendances est l'entrée d'un nombre croissant de travailleurs bénéficiant de

⁸⁵ Valiani, *supra* note 64 à la p 56.

⁸⁶ Binford, *supra* note 4 à la p 507.

⁸⁷ Sharma, *supra* note 12 à la p 87.

⁸⁸ *Infra*, section 1.1.2 à la p 17.

⁸⁹ Satzewich, *supra* note 34 à la p 328.

⁹⁰ Trebilcock & Kelley, *supra* note 4 à la p 18; Lenard & Straehle, *supra* note 31 à la p 5.

⁹¹ Sarah Marsden, *Enforcing Exclusion: Precarious Migrants and the Law in Canada*, Vancouver, UBC Press, 2018 à la p 13.

⁹² Lenard & Straehle, *supra* note 31 à la p 5.

⁹³ *Ibid* à la p 5,6.

visas temporaires par rapport à l'entrée d'immigrants admis en voie d'obtenir la citoyenneté⁹⁴. Les auteurs Trebilcock et Kiley soulignent pour leur part que malgré les critères de sélection neutres sur le plan de la « race » ou de l'origine ethnique, l'accent mis sur les compétences et l'éducation a disqualifié la plupart des immigrants des pays en développement et favorise l'immigration européenne⁹⁵.

En 1970, la détérioration de l'économie a eu pour conséquence d'augmenter les restrictions imposées aux visiteurs ainsi qu'aux immigrants désirant travailler au Canada⁹⁶. En effet, en 1973, le gouvernement rend le visa d'emploi obligatoire pour toute personne non immigrante désirant travailler légalement au Canada⁹⁷. Ces visas étaient valides pour une période maximale d'un an et visaient à combler des emplois pour lesquels aucun travailleur canadien n'était disponible. Le gouvernement délivre alors des visas de travail temporaire plutôt que de recourir à une immigration accrue, et ce, à l'endroit de travailleurs saisonniers dont beaucoup proviennent du Mexique et des Caraïbes⁹⁸.

En 1976, une nouvelle *Loi sur l'immigration* est adoptée et reflète des politiques d'immigration davantage néolibérales⁹⁹. En effet, ces politiques représentent une posture plus « ouverte » quant à l'immigration¹⁰⁰. Ces dernières reflètent notamment les tendances vers la flexibilité du travail, l'internationalisation des marchés du travail, la présence de multinationales agroalimentaires et l'importation de main-d'œuvre dans le cadre de la mondialisation du capitalisme¹⁰¹. Tel que le souligne Sharma « [n]eoliberal state practises are seen as driven by the desire to reconfigure the social relations of capitalism to the greater benefit of capitalists, particularly those operating within global markets »¹⁰². De ce fait, au début des années 1970, les politiques canadiennes d'immigration étaient plutôt

⁹⁴ Colon, *supra* note 32 à la p 87.

⁹⁵ Trebilcock & Kelley, *supra* note 4 à la p 357.

⁹⁶ *Ibid* à la p 363.

⁹⁷ *Ibid*.

⁹⁸ *Ibid*.

⁹⁹ *Ibid* à la p 18; Knowles, *supra* note 36 à la p 155.

¹⁰⁰ Trebilcock & Kelley, *supra* note 4 à la p 13; Pendakur, *supra* note 42 à la p 31.

¹⁰¹ Leah F Vosko, « Legal but Deportable: Institutionalized Deportability and the Limits of Collective Bargaining among Participants in Canada's Seasonal Agricultural Workers Program » (2018) 71:4 ILR Rev 882 à la p 889; Kerry Preibisch, « Pick-Your-Own Labor: Migrant Workers and Flexibility in Canadian Agriculture » (2010) 44:2 Int Migr Rev 404.

¹⁰² Sharma, *supra* note 12 à la p 36.

néolibérales¹⁰³. D'ailleurs, en 1980, le nombre annuel de travailleurs temporaires entrant au Canada dépassait celui des travailleurs bénéficiant de la citoyenneté ou de la résidence permanente¹⁰⁴. Ce nombre était d'autant plus important dans la seconde moitié du XX^e siècle¹⁰⁵, alors que le Canada était dans un contexte d'expansion économique. Lors de cette période, le gouvernement facilitait la capacité des employeurs à embaucher des travailleurs étrangers temporaires particulièrement dans les industries du pétrole, du gaz et de la construction¹⁰⁶. En effet, tel que le souligne les autrices Hennebry et Preibisch, « as neoliberal restructuring has become entrenched in Canada, the numbers of migrant workers has swelled, particularly in agriculture and low-skill sectors of the economy »¹⁰⁷.

Considérant ces politiques davantage néolibérales et le désir d'embaucher plus de travailleurs étrangers temporaires, il convient désormais de comprendre les raisons qui sous-tendent la création de la catégorie de « travailleur migrant » et la mise en place des PMT.

¹⁰³ Trebilcock & Kelley, *supra* note 4 à la p 18.

¹⁰⁴ Faraday, *supra* note 17 à la p 15.

¹⁰⁵ Le nombre de travailleurs migrants admis sur le territoire canadien n'a cessé d'augmenter depuis les années 2000, surpassant ainsi le nombre d'immigrants économiques permanents admis en sol canadien. Voir à cet effet l'Annexe I. *Ibid.*

¹⁰⁶ Colon, *supra* note 32 à la p 87; Fudge & Macphail, *supra* note 23; Sharma, *supra* note 12.

¹⁰⁷ À noter que selon le système de Classification nationale des professions (CNP) du gouvernement du Canada, les secteurs pétroliers et de la construction sont associés aux groupes d'emploi B ou D, et les travailleurs agricoles aux groupes d'emploi C ou D. La classification dépend des fonctions exercées et du niveau d'étude. Hennebry & Preibisch, *supra* note 12 à la p e22; Gouvernement du Canada, Immigration et citoyenneté, « Trouver la CNP », (22 janvier 2020), en ligne: <<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/entree-express/admissibilite/trouver-classification-nationale-professions.html>>; Gouvernement du Canada, Immigration et citoyenneté, « 8232 – Foreurs/foreuses et personnel de mise à l'essai et des autres services reliés à l'extraction de pétrole et de gaz », (14 septembre 2020), en ligne: <<https://noc.esdc.gc.ca/LaStructure/ProfilCnp/e30629e96f5b470396e5c97967a48760?objectid=Au%2F5N%2FZgMp%2FGXphUAFhpfgaVEV3f6gpNRcXN26mjIW9jDDa7ps%2B19078Q9UEImjj>>; Gouvernement du Canada, Immigration et citoyenneté, « 8431 – Ouvriers/ouvrières agricoles », (14 septembre 2020), en ligne: <<https://noc.esdc.gc.ca/LaStructure/ProfilCnp/19d3a05c53e741309760d363e8d0253f?objectid=V655awwLyJMF6hzrx65mLLf3nd8j9Ie9NFwrh%2FFKMDPwbjllcFui%2BEy3FHhjSWps>>.

1.1.2 Le néo-libéralisme, la catégorisation des travailleurs migrants et la mise en place de programmes de migration temporaire

Les origines des PMT remontent au début des années 1970, plus précisément en 1973. Le gouvernement canadien désire alors adopter des changements radicaux au sein de ses politiques d'immigration afin de favoriser les migrations temporaires pour le travail.

En 1969, suite à une rencontre à l'Organisation de coopération et de développement économiques (ci-après « OCDE »), le ministre de l'Industrie et du Commerce de l'époque, Jean-Luc Pépin, informe le Parlement des trois priorités du Canada et de l'OCDE. Ces dernières devaient être de répondre à l'expansion des échanges internationaux, à la croissance simultanée des corporations multinationales et à la mobilité des investissements en capital, tout en favorisant les relations avec les pays en développement¹⁰⁸.

C'est donc dans le contexte d'adoption de politiques publiques néolibérales à la fin des années 1960 et au début des années 1970 que le gouvernement fédéral crée la catégorie de « travailleurs migrants »¹⁰⁹. En effet, la « libéralisation de l'économie mondiale et de l'accès aux transports ouvre la porte à ce que des personnes provenant des pays en développement soient embauchées dans les pays industrialisés »¹¹⁰. Cette nouvelle catégorie favorise l'augmentation du nombre de personnes venant travailler au Canada et ayant un statut de travailleur temporaire¹¹¹. Pour l'autrice Sharma, « [t]he state category of foreign worker is a clear demonstration of how (im)migration controls are inextricable linked with the regulation of citizenship »¹¹². Tel qu'elle le souligne, la catégorisation de certains (im)migrants comme « travailleurs migrants » trouve ses origines dans le modèle instauré par le PAENI ou en anglais le Non-Immigrant Employment Authorization Program (ci-après « NIEAP ») introduit le 1^{er} janvier 1973¹¹³.

¹⁰⁸ Sharma, *supra* note 12 à la p 77.

¹⁰⁹ *Ibid* à la p 5.

¹¹⁰ Gagnon & Couture Gagnon, *supra* note 4 à la p 364; 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, Université de Montréal, 2010) [unpublished] à la p 16.

¹¹¹ Sharma, *supra* note 12 à la p 104.

¹¹² *Ibid* à la p 18.

¹¹³ *Ibid* à la p 19.

Les larges paramètres du NIEAP étaient enchâssés dans les diverses politiques canadiennes d'immigration. On retrouvait d'ailleurs dans ces dernières la définition selon laquelle un travailleur migrant était « the 'foreign worker' who upon arrival must have with her or him an official temporary employment authorization from the Canadian state »¹¹⁴.

Ce statut de travailleur migrant est dissocié du statut de citoyen canadien ou de résident permanent, et permet alors au gouvernement canadien de différencier les droits associés à chacun. Alors que les citoyens canadiens et les résidents permanents bénéficient des avantages de vivre dans une société libre et démocratique, les travailleurs migrants considèrent le Canada comme un État autoritaire dictant leurs conditions de vie de façon étroite et restrictive, puisqu'ils ne bénéficient pas des mêmes droits¹¹⁵. En effet, les restrictions relatives aux visas émis aux travailleurs migrants en vertu du NIEAP, notamment quant à la mobilité sur le marché du travail, le lieu de résidence et la durée du séjour en sol canadien sont en quelque sorte « uniques » au statut de « travailleur migrant »¹¹⁶. En effet, elles ne s'appliquent pas aux citoyens canadiens ou aux résidents permanents¹¹⁷.

Le NIEAP permet alors de légaliser la catégorie de « travailleur migrant » et par le fait même, d'apporter des restrictions qui n'auraient autrement pas été constitutionnelles. En effet, l'État canadien ne peut restreindre la mobilité de ses citoyens ou immigrants¹¹⁸. La catégorie de travailleur « non immigrant » ou « migrant » soutient l'existence de la catégorie sociale « d'étranger » au sein des politiques canadiennes d'immigration. L'État légalise ainsi les différences basées sur cette catégorie¹¹⁹. Autrement dit, « the NIEAP [...] served to deny many migrants access to the entitlements of permanent residency and, therefore, Canadian citizenship while recruiting them to work in Canada under conditions deemed unconstitutional for Canadians. »¹²⁰.

¹¹⁴ *Ibid.*

¹¹⁵ Lenard & Straehle, *supra* note 31 à la p 13.

¹¹⁶ Valiani, *supra* note 64 à la p 60.

¹¹⁷ Sharma, *supra* note 12 aux pp 19, 104.

¹¹⁸ *Ibid* à la p 19.

¹¹⁹ *Ibid.*

¹²⁰ *Ibid* à la p 92.

Selon Sharma, à la suite des changements apportés aux politiques d'immigration à la fin des années 1960 et au début des années 1970, les critères raciaux liés à l'admission des immigrants selon lesquels certaines nationalités étaient préférées à d'autres ont été déplacés vers une nouvelle catégorie de travailleurs « non immigrants » ou « migrants ». En effet, ces catégories s'appuient également sur un nationalisme raciste prenant une forme entièrement nouvelle¹²¹.

Comme le souligne Sharma, depuis l'introduction du NIEAP en 1973, l'État canadien a « successfully shifted immigration policy away from a policy of permanent immigrant settlement towards an increasing reliance upon unfree, temporary migrant workers »¹²². Ce changement reflète la propension du gouvernement fédéral à adopter des politiques néolibérales, ce que Sharma nomme le « neoliberal restructuring »¹²³. De ce fait, pour la majorité des années qui ont suivi la mise en place du NIEAP, le nombre de personnes admises pour travailler sur le marché du travail canadien en tant qu'« immigrant » a décliné en proportion et en nombre en comparaison aux personnes admises en tant que « travailleur migrant »¹²⁴. D'ailleurs, les autrices Lenard et Straehle soulignent que les migrants peu qualifiés sont traités comme des « marchandises » plutôt que des individus et que l'injustice commise à l'égard de ces derniers consiste en leur incapacité d'accéder au statut de citoyen canadien¹²⁵.

Tel que le signale Sharma, le NIEAP permet aux employeurs de bénéficier d'une plus grande flexibilité pour satisfaire à leurs besoins de main-d'œuvre en ayant accès à des travailleurs plus disciplinés et dont le salaire est souvent moins élevé¹²⁶. En effet, la mise en place du NIEAP permettait ainsi aux employeurs d'avoir accès non seulement à un marché mondial de l'emploi, mais également à des travailleurs pour lesquels il était possible d'imposer des conditions limitant leur liberté¹²⁷.

¹²¹ *Ibid* à la p 102.

¹²² *Ibid* à la p 20.

¹²³ *Ibid* à la p 31.

¹²⁴ *Ibid* à la p 20.

¹²⁵ Lenard & Straehle, *supra* note 31 à la p 12.

¹²⁶ Sharma, *supra* note 12 à la p 104.

¹²⁷ *Ibid* à la p 109.

C'est dans cette optique de limitation de la liberté des travailleurs migrants qu'en juin 1972, la loi C-197 a été adoptée afin d'interdire aux visiteurs se trouvant au Canada d'appliquer pour l'obtention d'un statut de résident permanent alors qu'ils sont en sol canadien. Ainsi, les individus ne pouvaient modifier leurs statuts de temporaire à résident permanent. Justifiant cette nouvelle législation comme nécessaire à la protection des frontières canadiennes contre ceux qui « défieraient » les lois d'immigration, le gouvernement canadien empêchait alors les travailleurs migrants de modifier leur statut alors qu'ils étaient au Canada¹²⁸.

En 2002, la nouvelle *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*¹²⁹ (ci-après « *LIPR* ») et le *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*¹³⁰ (ci-après « *RIPR* ») entrent en vigueur et prévoient notamment quatre classes d'immigrants économiques, soit les travailleurs qualifiés, l'immigration d'affaires, les candidats des provinces et des territoires et les travailleuses domestiques¹³¹. Cette loi prévoyait notamment l'admission de travailleurs étrangers temporaires au Canada afin de soutenir l'économie canadienne. Toutefois, ils n'étaient inclus dans aucune des catégories précédentes, et ce, en raison de la nature temporaire de leur admission. Ils demeuraient ainsi sans accès à la résidence permanente¹³². Ces modifications concrétisaient alors la présence grandissante des travailleurs migrants temporaires sur le marché du travail canadien.

Ainsi, les politiques d'immigration ont grandement évolué au cours du dernier siècle, de sorte qu'elles favorisent désormais la venue de travailleurs migrants plutôt que d'immigrants. Compte tenu de notre objet de recherche, il convient de s'attarder de façon plus spécifique aux programmes qui permettent le recrutement de travailleurs agricoles saisonniers.

¹²⁸ *Ibid* à la p 90; Trebilcock & Kelley, *supra* note 4 à la p 20.

¹²⁹ *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*, LC 2001 ch 27.

¹³⁰ *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*, *supra* note 9.

¹³¹ Trebilcock & Kelley, *supra* note 4 à la p 429.

¹³² *Ibid* à la p 433; Vosko, *supra* note 101 à la p 901.

1.1.1 Mise en place du PTAS

Dans cette section, il faudra dans un premier temps s'attarder à la notion de pénurie qu'il convient d'adapter au domaine agricole (1.1.1.1) et aux enjeux de pénurie de main-d'œuvre qui ont mené le gouvernement canadien à tenter diverses initiatives de recrutement (1.1.1.2). Dans un deuxième temps, compte tenu de notre objet, il faudra se consacrer à la mise en place du PTAS (1.1.1.3) et explorer le rôle des États participants au programme (1.1.1.4).

1.1.1.1 Les enjeux de main-d'œuvre dans le secteur agricole

D'entrée de jeu, il convient tout d'abord d'adapter la définition de pénurie au contexte particulier de la main-d'œuvre agricole. La pénurie est définie comme l'« importante rareté d'un produit (pénurie sectorielle) ou de plusieurs produits (pénurie générale) aux regards des besoins solvables du marché »¹³³. Ainsi, si l'on transpose cette définition à celle de la pénurie de main-d'œuvre, une telle pénurie se manifeste « si la demande de travail dans un domaine d'emploi est supérieure à l'offre de travail »¹³⁴ et que le marché ne peut résoudre ce problème¹³⁵. Tel que le souligne l'autrice Sassen, la notion de pénurie a une signification double en ce qu'elle ne réfère pas toujours à un manque en terme quantitatif ou encore un manque de travailleurs. Elle peut également référer à une pénurie de main-d'œuvre qui est « cheap, politically repressed, and so on. »¹³⁶.

Dans le contexte canadien, Sharma soutient que cette pénurie relève davantage d'une pénurie qualitative que quantitative. En effet, les travailleurs migrants sont recrutés pour des emplois qui ne sont pas « qualitativement attrayants » pour ceux et celles qui ont le choix de ne pas les exécuter¹³⁷. En fait, elle suggère que la pénurie, plutôt que de refléter des écarts purement quantitatifs sur le marché de l'emploi canadien, peut également être définie de manière qualitative¹³⁸. Si l'on transpose cette notion à la situation des travailleurs

¹³³ Ahmed Silem, Antoine Gentier & Jean-Marie Albertini, *Lexique d'économie*, 14e éd éd, Paris, Dalloz, 2016 à la p 638.

¹³⁴ *La pénurie de travailleurs qualifiés*, by Claude Montmarquette & Laure Thomas, Montréal, Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations, 2005 à la p 3.

¹³⁵ *Ibid.*

¹³⁶ Sharma, *supra* note 12 à la p 67; Saskia Sassen, *The Mobility of Labor and Capital: A Study in International Investment and Labor Flow*, New York, Cambridge University Press, 1988 à la p 87.

¹³⁷ Sharma, *supra* note 12 à la p 98.

¹³⁸ *Ibid* à la p 108.

agricoles au Canada, la pénurie s'explique par le fait que le travail agricole comporte des caractéristiques qui le rendent moins attrayant, comme les salaires peu élevés ou encore les droits de négociation collective qui sont peu exercés¹³⁹. Au surplus, les lois du travail ont également eu un impact important sur la pénurie de main-d'œuvre dans ce secteur. En effet, selon la province et l'époque, ces lois empêchaient les travailleurs agricoles de bénéficier du salaire minimum, de la protection des normes de santé et sécurité du travail et du régime de négociation collective¹⁴⁰. Comme le souligne Sharma, « what there is a shortage of is a particular kind of workforce that can be filled by unfree, contract labour »¹⁴¹.

Autrement dit, les emplois dans le secteur agricole sont vacants en raison des faibles salaires qui y sont associés, des conditions de travail dangereuses et du caractère saisonnier du travail effectué¹⁴². De plus, malgré une pénurie « chronique et générale d'ouvriers agricoles »¹⁴³, les travailleurs agricoles saisonniers « gagnent des salaires côtoyant le salaire horaire minimum, et ce, pour des durées de travail quotidien et hebdomadaire qui excèdent sensiblement celles prévalant dans les autres secteurs économiques »¹⁴⁴. Au surplus, les travailleurs migrants sont « disposés » à se livrer à des pratiques qui pourraient mettre en danger leur santé et leur sécurité. En effet,

[s]urveys found that six-and-a-half-day weeks and 10-hour days were common for migrant farm workers [...] such practices produce work-strain injuries and increase the likelihood of traumatic injuries due to fatigue and occupational illnesses caused by extended exposure to toxic substances [...].¹⁴⁵

D'ailleurs, tel que le mentionne l'auteur Martin, les gouvernements ont souvent de la difficulté à mettre en œuvre et à s'assurer du respect des lois du travail ainsi que celles concernant la santé et sécurité notamment en ce que peu de travailleurs se plaignent de violations¹⁴⁶. On pourrait même soutenir que les gouvernements ne souhaitent pas contrôler

¹³⁹ *Ibid.*

¹⁴⁰ Paul John Moran & Gilles Trudeau, « Le salariat agricole au Québec » (1991) 46:1 RI 159 aux pp 164-168.

¹⁴¹ Sharma, *supra* note 12 à la p 108.

¹⁴² *Ibid* à la p 97; Janet McLaughlin & Jenna Hennebry, « *Pathways to Precarity: Structural Vulnerabilities and Lived Consequences for Migrant Farmworkers in Canada* » in Luin Goldring & Patricia Landolt, eds, *Producing and Negotiating Non-citizenship: Precarious Legal Status in Canada*, Toronto, University of Toronto Press, 2013 à la p 175, Demande PEB faite.

¹⁴³ Moran & Trudeau, *supra* note 140 à la p 162.

¹⁴⁴ *Ibid.*

¹⁴⁵ Sargeant & Tucker, *supra* note 23 à la p 59.

¹⁴⁶ Philip L Martin, *Migrant Workers in Commercial Agriculture*, Geneva, ILO, 2016 à la p X.

les conditions de travail de ces derniers. En clair, le secteur agricole québécois peut être qualifié d'un « secteur économique peu rémunérateur et à haut risque professionnel »¹⁴⁷. Tel que le mentionne l'auteurice Marsden, le statut précaire des travailleurs migrants est «associated with deskilling, decreased job security and mobility, illegally low pay and long hours, and various health and safety risks »¹⁴⁸.

Ayant survolé les raisons qui expliquent la pénurie de main-d'œuvre agricole, il convient de se pencher sur les mesures mises en place par le gouvernement canadien afin de la combler.

1.1.1.2 Les initiatives gouvernementales de recrutement de main-d'œuvre agricole

Dans le contexte des deux guerres mondiales où l'offre de main-d'œuvre agricole saisonnière est plutôt faible¹⁴⁹ et les pénuries de main-d'œuvre subsistent, le gouvernement prend des initiatives visant à recruter des « catégories de Canadiens spécifiquement ciblés »¹⁵⁰ soit des enfants en milieu rural, des femmes, des travailleurs urbains, des individus hébergés dans des hôpitaux psychiatriques, des prisonniers, des autochtones et des chômeurs¹⁵¹. Toutefois, les producteurs agricoles ontariens soulèvent que cette main-d'œuvre « n'est pas suffisamment fiable pour effectuer le travail exigé »¹⁵².

Afin d'aider les fermiers, des jeunes hommes provenant des centres urbains furent recrutés par des représentants du gouvernement¹⁵³. En Ontario, le « Farm Service Force », créée en 1941, visait à recruter de la main-d'œuvre agricole auprès d'enfants, de jeunes et d'« adult day-by-day workers »¹⁵⁴. En 1943, le « Dominion Provincial Farm Programme » a été mis sur pied afin de recruter des travailleurs canadiens à l'échelle nationale¹⁵⁵ en plus d'une initiative du gouvernement fédéral qui fournissait également des prisonniers de guerre allemands, des « Japanese Canadian internees, and conscientious objectors, predominantly

¹⁴⁷ Moran & Trudeau, *supra* note 140 à la p 163.

¹⁴⁸ Marsden, *supra* note 12 à la p 1.

¹⁴⁹ Basok, *supra* note 7 à la p 28.

¹⁵⁰ Gagnon & Couture Gagnon, *supra* note 4 à la p 364.

¹⁵¹ Basok, *supra* note 7 à la p 28; Gagnon & Couture Gagnon, *supra* note 4 à la p 364; Satzewich, *supra* note 6 à la p 263.

¹⁵² Gagnon & Couture Gagnon, *supra* note 4 à la p 364; Satzewich, *supra* note 6 à la p 263.

¹⁵³ Basok, *supra* note 7 à la p 28.

¹⁵⁴ *Ibid.*

¹⁵⁵ *Ibid.*

Doukhobors and Mennonites » aux fermiers canadiens¹⁵⁶. Toutefois, ces mesures ne parviennent pas à pallier la pénurie de main-d'œuvre comme le soulève l'autrice Preibisch:

[t]hroughout the twentieth century, farming operations in Canada were notorious for their inability to retain workers and their continued reliance on historically unfree or marginalized sources of labor, including British orphans, interned Japanese Canadians, German prisoners of war [...] and First Nation peoples.¹⁵⁷

Jusqu'au milieu du XXe siècle, la main-d'œuvre agricole canadienne était insuffisante et le gouvernement fédéral a favorisé le recrutement à l'international¹⁵⁸. L'intérêt de la main-d'œuvre européenne et états-unienne avait toutefois diminué considérant l'expansion et l'enrichissement de leurs marchés du travail respectifs¹⁵⁹. Le recrutement a donc particulièrement eu lieu au sein de camps de prisonniers de guerre à l'international, notamment auprès des combattants polonais¹⁶⁰. Malheureusement pour les producteurs agricoles, la plupart de ces travailleurs ont quitté les fermes à la suite de l'expiration de leur contrat¹⁶¹. Le gouvernement fédéral a également tenté de sélectionner des immigrants européens disposés à travailler dans le domaine agricole, mais plusieurs d'entre eux sont devenus propriétaires agricoles ou ont quitté leur emploi pour un travail plus lucratif en milieu urbain¹⁶². Face à la pénurie de main-d'œuvre persistante, au haut taux de roulement et au caractère péremptoire des cultures agricoles, les producteurs agricoles réclamaient l'accès à une main-d'œuvre plus fiable¹⁶³.

¹⁵⁶ *Ibid.*

¹⁵⁷ Preibisch, *supra* note 4 à la p 430; Kenneth Bagnell, *The Little Immigrants: The Orphans Who Came to Canada*, Dundurn Press, 2001; Basok, *supra* note 7; E Wall, « *Personal Labour Relations and Ethnicity in Ontario Agriculture* » dans Vic Satzewich, *Deconstructing a Nation: Immigration, Multiculturalism and Racism in 90s Canada*, Fernwood Publishing, 1992; *ibid.*

¹⁵⁸ Il s'agit de la région canadienne la plus importante en termes de production agricole, Basok, *supra* note 7 à la p 44.

¹⁵⁹ Sharma, *supra* note 12 à la p 87.

¹⁶⁰ Basok, *supra* note 7 à la p 29; George Haythorne, *Labor in Canadian Agriculture*, Harvard University Press, 1960 à la p 79.

¹⁶¹ Basok, *supra* note 7 à la p 29; Vic Satzewich, *Racism and the Incorporation Foreign Labour: Farm Labour Migration to Canada Since 1945*, Routledge, 1991 à la p 85.

¹⁶² Basok, *supra* note 7 à la p 29; Satzewich, *supra* note 161 à la p 98.

¹⁶³ Basok, *supra* note 7 à la p 29; Gagnon & Couture Gagnon, *supra* note 4 à la p 363.

1.1.1.3 Les origines du PTAS et son ouverture au Mexique en 1974

Le PTAS a alors été mis en place afin de répondre aux pénuries de main-d'œuvre chroniques au sein des fermes canadiennes¹⁶⁴. En effet, alors qu'auparavant les fermes familiales pouvaient compter sur les membres de la famille afin de réaliser le travail, et ce, sans avoir à les payer, la pression de grands producteurs a forcé ces dernières à rechercher une main-d'œuvre payante et ainsi élargir leurs opérations afin d'assurer leur survie¹⁶⁵. Considérant l'insuffisance des multiples programmes visant à recruter des travailleurs fiables pour répondre aux besoins des propriétaires de terres agricoles¹⁶⁶, le secteur agricole, plus particulièrement celui en Ontario, a alors fait appel aux autorités canadiennes. Ce dernier revendiquait alors l'embauche de travailleurs originaires des Caraïbes lors de la haute saison¹⁶⁷ ainsi que de travailleurs provenant des Antilles¹⁶⁸. En effet, les producteurs agricoles « [voyaient] des bénéfiques à employer la main-d'œuvre des Antilles britanniques reconnue pour sa fiabilité et réputée pour son acharnement »¹⁶⁹. Bien que les critères raciaux liés à l'admission des immigrants selon lesquels certaines nationalités étaient préférées à d'autres aient été supprimés, nous pourrions tout de même nous questionner sur la provenance de ces caractéristiques propres aux Antillais et les qualifier de racistes.

¹⁶⁴ Russo, *supra* note 7 à la p 133.

¹⁶⁵ *Ibid*; Preibisch, *supra* note 4 à la p 423.

¹⁶⁶ « In 1942, a program known as the Federal-Provincial Agricultural Manpower Program was launched as a cooperative arrangement between the federal government and most Canadian provinces to provide an adequate supply of workers for agricultural and related industries. The program provided for movement within provinces as well as movement between provinces. The federal government and provinces equally shared expenses incurred in organizing, recruiting, transporting, and placing farm labourers. It lasted as a source for seasonal agricultural labour until the mid-1960s.»; cité dans Haythorne, *supra* note 160 à la p 79; Russo, *supra* note 7 à la p 133; Basok, *supra* note 7 à la p 18.

¹⁶⁷ Russo, *supra* note 7 à la p 143; Basok, *supra* note 7 à la p 18.

¹⁶⁸ À noter que « le terme « Caraïbe » s'est peu à peu imposé pour nommer l'ensemble des îles et des pays qui bordent la mer des Antilles, en particulier lorsqu'il s'agit de désigner les réalisations culturelles de la région. Il tend à remplacer le mot « antillais » qui s'était diffusé au XIXe siècle dans un contexte colonial. », Jean-Pierre Durix et al, « CARAÏBES - Littératures, Encyclopædia Universalis », (6 novembre 2020), en ligne: <<https://www.universalis.fr/encyclopedie/caraibes-litteratures/>>; Gagnon & Couture Gagnon, *supra* note 4 à la p 364; Satzewich, *supra* note 6 à la p 263.

¹⁶⁹ Gagnon & Couture Gagnon, *supra* note 4 à la p 364; Knowles, *supra* note 7 à la p 5; Irving André, « The Genesis and Persistence of the Commonwealth Caribbean Seasonal Agricultural Workers Program in Canada » (1990) 28:2 Osgoode Hall LJ 243 à la p 249, André, I. 1990. « The Genesis and Persistence of the Commonwealth Caribbean Seasonal Agricultural Workers Program in Canada. » Osgoode Hall Law Journal 28 (2): 243–301.

C'est dans ce contexte qu'en 1966, alors que le Canada est l'hôte de la Conférence Commonwealth-Caraïbes-Canada, le gouvernement accepte d'amorcer un mouvement de travailleurs agricoles saisonniers originaires de la Jamaïque sur une base expérimentale¹⁷⁰. Le gouvernement fédéral conclut alors « une entente avec la Jamaïque »¹⁷¹ afin de mettre en place le Programme des travailleurs agricoles saisonniers caribéens (ci-après « Programme caribéen »)¹⁷². Il s'agissait alors du premier « guest worker program » en territoire canadien¹⁷³ qui avait été initialement instauré afin d'attirer les travailleurs des colonies britanniques des Caraïbes à venir travailler temporairement sur les fermes canadiennes¹⁷⁴. Ainsi, afin de « légaliser l'entrée de travailleurs antillais, le gouvernement canadien privilégie un régime d'immigration à statut temporaire, et ce, sans possibilité d'immigrer de façon permanente au Canada »¹⁷⁵.

Le Canada a par la suite permis à d'autres pays des Antilles de se joindre au programme. Toutefois, avant l'ajout du Mexique au PTAS en 1974, certains producteurs agricoles préféraient embaucher des travailleurs originaires de ce pays. Ces derniers étaient recrutés par l'intermédiaire de courtiers¹⁷⁶ et venaient accompagnés de leur famille entière souvent composée de quelque douze à quinze membres. Souvent, de jeunes enfants travaillaient dans les champs, alors que « seuls les pères, et parfois les mères [percevaient] une rémunération pour le travail effectué »¹⁷⁷. À la suite d'un rapport faisant état de la surexploitation et des conditions de travail déplorables de ces travailleurs, un protocole d'entente intervient en 1974 entre le Canada et le Mexique afin que ce dernier devienne un pays participant du PTAS¹⁷⁸.

¹⁷⁰ Trebilcock & Kelley, *supra* note 4 à la p 364.

¹⁷¹ Houle, Emery & Gayet, *supra* note 7 à la p 105; Basok, *supra* note 7 à la p 18.

¹⁷² Le programme est également nommé *le Commonwealth Caribbean Seasonal Agricultural Program*, Basok, *supra* note 7 à la p 18.

¹⁷³ Russo, *supra* note 7 à la p 132.

¹⁷⁴ *Ibid.*

¹⁷⁵ Gagnon & Couture Gagnon, *supra* note 4 à la p 366; Gouvernement du Canada, *Emploi et développement social Canada*, *supra* note 8; *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*, *supra* note 9.

¹⁷⁶ Ces courtiers percevaient d'ailleurs des commissions. Gagnon & Couture Gagnon, *supra* note 4 à la p 367; Basok, *supra* note 7 à la p 32.

¹⁷⁷ Gagnon & Couture Gagnon, *supra* note 4 à la p 367; Basok, *supra* note 7 à la p 32.

¹⁷⁸ Vosko, *supra* note 101 à la p 890; Gagnon & Couture Gagnon, *supra* note 4 à la p 367; Satzewich, *supra* note 6 à la p 266; Russo, *supra* note 7 à la p 106.

C'est également au cours de cette année que le programme a été renommé Programme des travailleurs agricoles saisonniers qui découle aujourd'hui de onze traités bilatéraux entre le Canada et différents pays¹⁷⁹. Ainsi, les producteurs agricoles ont vu la présence de ces travailleurs migrants comme une source fiable de travail¹⁸⁰.

Bien que ce programme ait débuté à petite échelle, il a rapidement pris de l'ampleur. En 1966, moins de 300 travailleurs sont entrés au Canada via ce programme, alors qu'au milieu des années 1980, plus de 6 000 travailleurs entraient chaque année au pays via ce programme. Au milieu des années 1990, le nombre était de 12 000 travailleurs. D'ailleurs, entre 1987 et 1998, le nombre de travailleurs agricoles saisonniers mexicains employés au Canada chaque année a augmenté de près de quatre fois¹⁸¹.

Le PTAS a connu une croissance importante depuis la fin des années 1990 à la suite du retrait des quotas limitant le recours au PTAS et au transfert de son administration par le gouvernement fédéral aux employeurs du secteur privé¹⁸² en 1987. Le nombre de travailleurs agricoles saisonniers a alors plus de doublé en 1989, en particulier grâce aux efforts du Foreign Agricultural Resource Management Services (ci-après « FARMS ») et de la Fondation des Entreprises en Recrutement de Main-d'œuvre agricole Étrangère (ci-après « FERME ») qui accompagnent les employeurs agricoles¹⁸³.

Enfin, depuis la fin des années 1990, les travailleurs migrants dans le secteur agricole et alimentaire canadien ont augmenté leur portée géographique de sorte que depuis 2004,

¹⁷⁹ Les États participants sont la Jamaïque (1966), le Mexique (1974) et les pays des Caraïbes (l'Anguilla, l'Antigua-et-Barbuda, la Barbade, la Dominique, la Grenade, la Jamaïque, Montserrat, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Saint-Vincent et les Grenadines et Trinité-et-Tobago), Gouvernement du Canada, Emploi et développement social Canada, *supra* note 8; Russo, *supra* note 7 à la p 106.

¹⁸⁰ Russo, *supra* note 7 à la p 106.

¹⁸¹ Voir à cet effet l'Annexe II. Basok, *supra* note 7 à la p 34.

¹⁸² Les employeurs désirant embaucher des travailleurs en vertu du PTAS doivent s'adresser à la Fondation des Entreprises en Recrutement de Main-d'œuvre agricole Étrangère (FERME) au Québec ou au Foreign Agricultural Resource Management Services (FARMS) en Ontario pour l'organisation et la coordination liés au recrutement des travailleurs agricoles saisonniers. Colon, *supra* note 32 à la p 93; FARMS, « Application Process, F.A.R.M.S. Administration Fee », en ligne: <<http://farmsontario.ca/application.php>>; FERME, « FERME, La référence dans l'industrie depuis 1989 », en ligne: <<https://www.fermequebec.ca/main-doeuv-re-agricole-et-rangere/>>.

¹⁸³ Colon, *supra* note 32 à la p 93.

toutes les provinces canadiennes participent au PTAS, à l'exception de Terre-Neuve-et-Labrador¹⁸⁴.

Au cours de la première décennie du XXI^e siècle, près de 20 000 travailleurs ont participé à ce programme chaque année¹⁸⁵, si bien qu'en 2008, le PTAS a permis d'embaucher 28 231 travailleurs, un sommet historique à cette époque¹⁸⁶. En 2012, environ 29 000 emplois agricoles étaient comblés par des travailleurs provenant du PTAS¹⁸⁷. Tel que le souligne l'auteur Basok, les travailleurs agricoles saisonniers mexicains sont désormais « structurellement intégrés » dans certaines régions canadiennes¹⁸⁸. Considérant l'importance du PTAS, il convient de discuter de sa gouvernance qui met en scène différents acteurs.

1.1.1.4 La gouvernance des États dans le cadre du PTAS

Le PTAS facilite la migration temporaire de travailleurs agricoles principalement originaires du Mexique, de la Jamaïque et des pays des Caraïbes¹⁸⁹. La particularité de ce programme est qu'il est fondé sur une gouvernance bilatérale dans la gestion des migrations.

Tout d'abord, le programme est encadré par la *LIPR*¹⁹⁰ et le *RIPR*¹⁹¹. Les ententes entre le Canada et les pays « fournisseurs » de main-d'œuvre sont formalisées dans des protocoles d'ententes¹⁹². Ces derniers sont accompagnés d'une série de lignes directrices opérationnelles qui visent à déterminer la manière dont le PTAS doit être administré; elles définissent les rôles des acteurs étatiques et non étatiques, ce qui inclut leurs obligations et

¹⁸⁴ *Ibid*; Gesualdi-Fecteau, *supra* note 19 à la p 239; *La situation des travailleurs agricoles migrants au Canada, 2010-2011*, by TUAC Canada, Ontario, TUAC Canada, 2011 à la p 10; Judy Fudge, « Precarious Migrant Status and Precarious Employment: The Paradox of International Rights for Migrant Workers » (2012) 34:1 Comp Lab L & Pol'y J 95 à la p 112; Russo, *supra* note 7 à la p 132.

¹⁸⁵ Lenard & Straehle, *supra* note 31 à la p 9.

¹⁸⁶ Colon, *supra* note 32 à la p 93.

¹⁸⁷ Martin, *supra* note 146 à la p 17.

¹⁸⁸ Basok, *supra* note 7 à la p 3.

¹⁸⁹ Gouvernement du Canada, Emploi et développement social Canada, *supra* note 8.

¹⁹⁰ *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*, *supra* note 129.

¹⁹¹ *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*, *supra* note 9.

¹⁹² Voir à cet effet l'Annexe III.

responsabilités¹⁹³. À cet effet, les autrices Hennebry et Preibisch résument les rôles de ces derniers lorsqu'elles indiquent que :

[i]n the Memorandum of Understanding signed between Mexico and Canada, for example, both countries agree to administer the SAWP jointly. In practice, however, the Canadian government has a much more significant role in the organization of the programme in Canada, while the Mexican government undertakes the recruitment, selection, and discipline of workers.¹⁹⁴

En ce qui concerne le gouvernement fédéral du Canada, Emploi et Développement social Canada/Service Canada (ci-après « EDSC ») est responsable d'administrer les Étude d'impact sur le marché du travail (ci-après, « EIMT ») que les employeurs doivent soumettre et transige uniquement avec ces derniers¹⁹⁵. Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (ci-après « IRCC ») s'occupe pour sa part exclusivement des documents d'immigration des travailleurs et des formalités de leur admission¹⁹⁶. Enfin, l'Agence des services frontaliers du Canada (ci-après « ASFC ») est responsable des processus d'immigration et des points d'entrée du pays, et détermine ultimement l'entrée d'un travailleur en sol canadien¹⁹⁷.

En ce qui concerne les pays « fournisseurs » de main-d'œuvre, leurs gouvernements assument une part importante des charges administratives liées au recrutement et contribuent au fonctionnement du PTAS, mais leur contribution significative est, en théorie, celle du recrutement et de la sélection des TAS¹⁹⁸. Tel que le souligne l'autrice Vosko, « sending state government agents are appointed for the purpose of ensuring the smooth functioning of the program for the mutual benefit of employers and workers, and to perform duties required [...] under the attached employment agreement »¹⁹⁹. Les pays « fournisseurs » de main-d'œuvre sont donc « responsible for worker recruitment, selection and documentation, as well as for posting government agents (consular officials

¹⁹³ Vosko, *supra* note 14 à la p 1376.

¹⁹⁴ Hennebry & Preibisch, *supra* note 12 à la p e29.

¹⁹⁵ Delphine Nakache, « *The Canadian Temporary Foreign Worker Program: Regulations, Practices and Protection Gaps* » in Luin Goldring & Patricia Landolt, eds, *Producing and Negotiating Non-Citizenship: Precarious Legal Status in Canada*, Toronto, University of Toronto Press, 2013 à la p 75 , Demande PEB faite.

¹⁹⁶ *Ibid.*

¹⁹⁷ *Ibid.*

¹⁹⁸ Faraday, *supra* note 17 à la p 31.

¹⁹⁹ Vosko, *supra* note 14 à la p 1377.

in the case of Mexico) within Canada to assist in program oversight »²⁰⁰. À cet effet, les bureaux consulaires des pays « fournisseurs » de main-d'œuvre situés au Canada jouent un rôle significatif dans la gestion du PTAS. En effet, ils établissent des liens entre les employeurs et les travailleurs ainsi qu'avec le gouvernement canadien²⁰¹. Pour le Mexique par exemple, le programme est administré par les entités suivantes :

the Ministry of External Relations (through the Mexican Embassy and general consulates in Toronto, Montreal, and Vancouver), the Ministry of the Interior (through the National Migration Department), the Ministry of Labour and Social Planning, and the Ministry of Health. Most of the work is carried out by the Ministry of Labour, which is in charge of the selection of the workers, the Ministry of External Relations, which is responsible for the documentation of the migrant workers, and the Mexican consulates in Canada.²⁰²

Enfin, le gouvernement canadien et celui des pays « fournisseurs » de main-d'œuvre négocient chaque année les termes des contrats de travail que les employeurs et les TAS devront signer²⁰³. Ayant établi le cadre dans lequel s'opère le PTAS, il convient de se pencher sur celui du PTET dans le but de les distinguer et de comprendre davantage les différences quant à leur gouvernance.

1.1.2 Mise en place du PTET

Le PTAS est aujourd'hui complété par le Volet agricole du PTET²⁰⁴. Considérant que ces derniers sont les deux principaux programmes de migration temporaire pour le travail auxquels les employeurs agricoles ont recours²⁰⁵, il convient également de se pencher sur les enjeux motivant la mise en place du PTET et plus particulièrement sur la différence majeure qui existe quant à sa gestion.

Comme mentionné précédemment²⁰⁶, les origines du PTET remontent à la mise en place du NIEAP en 1973, période au cours de laquelle le gouvernement désirait augmenter la présence des travailleurs saisonniers sur le marché du travail canadien. De plus, afin de remplir l'objectif principal des politiques canadiennes d'immigration, soit « de permettre

²⁰⁰ Vosko, *supra* note 12 à la p 517.

²⁰¹ Hennebry, *supra* note 12 à la p 7.

²⁰² Basok, *supra* note 7 à la p 39.

²⁰³ Gagnon & Couture Gagnon, *supra* note 4 à la p 367.

²⁰⁴ Preibisch, *supra* note 4 à la p 442.

²⁰⁵ Nakache, *supra* note 195 à la p 71.

²⁰⁶ *Supra*, à la p 19.

au Canada de retirer de l'immigration le maximum d'avantages sociaux, culturels et économiques »²⁰⁷, la mise en place du PTET devenait une nécessité²⁰⁸. En effet, ce programme visait initialement « specific groups such as academics, business executives and engineers — in other words, people with highly specialized skills that were not available in Canada »²⁰⁹. Toutefois, les employeurs réclamaient l'accès à des travailleurs qui puissent être embauchés pour des emplois peu qualifiés, notamment dans le secteur pétrolier, du gaz ou encore de la construction²¹⁰. Le gouvernement fédéral a alors introduit en juillet 2002 le *Projet pilote relatif aux travailleurs peu spécialisés* (ci-après « Projet pilote »)²¹¹. Ce projet permettait notamment l'embauche de travailleurs ayant un diplôme d'études secondaires²¹². Par la suite, le PTET a été modifié et élargi²¹³ et comporte désormais trois volets, soit le Volet des postes à hauts salaires, le Volet des postes à bas salaires et le Volet agricole²¹⁴. Il a été créé par l'entremise de lois et règlements d'immigration notamment la LIPR²¹⁵ et s'est ajouté à la liste des programmes de migration temporaires pour le travail en 2002²¹⁶.

Il existe des différences substantielles entre le PTAS et le PTET en ce que ce dernier est beaucoup moins réglementé. En effet, le PTET s'opère sans accords bilatéraux entre le

²⁰⁷ *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*, *supra* note 129, art 3(1).

²⁰⁸ Mélissa Pang, *supra* note 13 à la p 7.

²⁰⁹ Nakache & Kinoshita, *supra* note 13 à la p 4.

²¹⁰ *Ibid*; Preibisch, *supra* note 4 à la p 443.

²¹¹ Ces emplois nécessitent des « niveaux de compétence indiqués dans les catégories C et D de la Classification nationale des professions (CNP) 2016 ». Il s'agit du système canadien servant à décrire les professions, Gouvernement du Canada, Immigration et citoyenneté, « Travailleurs étrangers temporaires : Embaucher des travailleurs étrangers pour des professions exigeant un niveau réduit de formation », (11 décembre 2014), en ligne: <<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/bulletins-guides-operationnels/residents-temporaires/travailleurs-etrangers/initiatives-speciales-projets-pilotes/temporaires-embautcher-professions-exigeant-niveau-reduit-formation.html>>; Gouvernement du Canada, Immigration et citoyenneté, « Trouver la CNP », (22 janvier 2020), en ligne: <<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/entree-express/admissibilite/trouver-classification-nationale-professions.html>>; Nakache & Kinoshita, *supra* note 13 à la p 5.

²¹² Gouvernement du Canada, Immigration et citoyenneté, *supra* note 211; Valiani, *supra* note 64 à la p 61; Nakache & Kinoshita, *supra* note 13 à la p 5; Vosko, *supra* note 12 à la p 518.

²¹³ Preibisch, *supra* note 4 à la p 443.

²¹⁴ « En janvier 2013, des modifications ont été apportées pour fusionner le Volet agricole et le Volet agricole du Projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation.», Mélissa Pang, *supra* note 13 à la p 4; Gesualdi-Fecteau, *supra* note 10 à la p 613.

²¹⁵ Gesualdi-Fecteau, « IJMBS », *supra* note 12 à la p 292.

²¹⁶ *Ibid* à la p 293.

gouvernement du Canada et les pays « fournisseurs » de main-d'œuvre²¹⁷, le contrôle du gouvernement étant ainsi moins important²¹⁸. Tel que le souligne Preibisch, le PTET permet aux employeurs « [to] enter into negotiations directly with workers or labor contractors in the source country, potentially leaving workers beyond government oversight and/or protection »²¹⁹. De plus, le PTET permet aux employeurs ayant reçu une EIMT favorable de recruter des travailleurs agricoles saisonniers à travers le globe, dont le Guatemala, le Honduras et la Thaïlande²²⁰. Quant à la durée des contrats de travail, aucun minimum n'est imposé sous le PTET contrairement au PTAS. Enfin, quant à la durée du séjour en sol canadien, les travailleurs recrutés en vertu du PTET peuvent demeurer au Canada jusqu'à deux ans, alors que ceux recrutés en vertu du PTAS sont limités à une période de huit mois²²¹. Selon l'autrice Preibisch, le PTET offre donc un bon nombre d'avantages que procure le PTAS, mais à un moindre coût pour le gouvernement fédéral et les employeurs quant à son administration²²². Enfin, la représentation consulaire des pays participants au PTET au Canada est beaucoup moindre que celle que l'on retrouve sous le PTAS²²³.

À la différence du PTAS, les États « fournisseurs » de main-d'œuvre dans la cadre du Volet agricole du PTET n'ont pas l'obligation de sélectionner et recruter les travailleurs. Ainsi, leur gouvernance se limite à s'assurer que le séjour de leur ressortissant à l'étranger se déroule selon les règles établies.

À ce stade et considérant l'objet de notre recherche, il est nécessaire de se pencher davantage sur le PTAS et le Volet agricole du PTET afin de connaître leurs règles de fonctionnement ainsi que les obligations des employeurs et des travailleurs dans le cadre de leur relation d'emploi.

²¹⁷ Méliissa Pang, *supra* note 13 à la p 4.

²¹⁸ Preibisch, *supra* note 4 à la p 443.

²¹⁹ *Ibid.*

²²⁰ *Ibid.*; McLaughlin & Hennebry, *supra* note 142 à la p 179.

²²¹ Preibisch, *supra* note 4 à la p 443.

²²² *Ibid.*

²²³ Hennebry, *supra* note 12 à la p 7; McLaughlin & Hennebry, *supra* note 142 à la p 179.

Section II – Les PMT comme ils se présentent aujourd’hui

Ayant complété un survol de l’évolution des politiques d’immigrations canadiennes et des PMT visant à combler la pénurie de main-d’œuvre dans le secteur agricole, nous nous pencherons désormais sur les règles de fonctionnement et les obligations respectives des employeurs et des travailleurs en vertu du PTAS (1.2.1) et du Volet agricole du PTET (1.2.2). Par la suite, nous mettrons en évidence les règles régissant le recrutement des travailleurs sous ces programmes (1.2.3) pour enfin présenter le profil des travailleurs agricoles saisonniers (1.2.4).

1.2.1 Le PTAS

Dans un premier temps, cette section vise à saisir les règles de fonctionnement intrinsèques au PTAS (1.2.1.1) afin que nous puissions, dans un deuxième temps, exposer brièvement les obligations des employeurs (1.2.1.2) et des travailleurs (1.2.1.3).

1.2.1.1 Les règles de fonctionnement du programme

Le PTAS permet à un employeur d’embaucher des TAS si et seulement si, des citoyens canadiens et des résidents permanents ne sont pas disponibles. Les travailleurs peuvent être embauchés pour une période maximale de huit (8) mois, entre le 1er janvier et le 15 décembre de la même année, et l’employeur doit pouvoir offrir au travailleur « au moins 240 heures de travail, au cours d’une période ne dépassant pas six semaines »²²⁴.

La structure du PTAS permet un fonctionnement basé sur un mouvement « circulaire »²²⁵ de travailleurs et génère ce que les autrices Lenard et Straehle identifient comme un « triple win »²²⁶. En effet, il permet au Canada de bénéficier d’une main-d’œuvre bon marché, les travailleurs agricoles saisonniers bénéficient d’emplois bien rémunérés²²⁷ sur lesquels ils peuvent compter, et finalement les pays « fournisseurs » de main-d’œuvre bénéficient des envois de fonds que les travailleurs transmettent à leurs familles alors qu’ils sont à l’étranger²²⁸. Les travailleurs bénéficient également « des transferts de technologie et de

²²⁴ Gouvernement du Canada, Emploi et développement social Canada, *supra* note 8.

²²⁵ Voir à cet effet l’Annexe IV. Faraday, *supra* note 17 à la p 22; Lenard & Straehle, *supra* note 31 à la p 69; Colon, *supra* note 32 à la p 90; Vosko, *supra* note 14 à la p 1372.

²²⁶ Lenard & Straehle, *supra* note 31 à la p 14.

²²⁷ Lorsque le salaire est comparé à celui que l’on retrouve pour un emploi similaire sur le marché du travail mexicain.

²²⁸ Lenard & Straehle, *supra* note 31 à la p 14.

connaissances potentiels pour stimuler le développement économique » dans leurs pays d'origine²²⁹. À la lumière de ce cycle de migration des TAS, il est pertinent de se pencher sur les obligations qui incombent aux employeurs et aux travailleurs.

1.2.1.2 Les obligations de l'employeur

1.2.1.2.1 Recrutement, affichage de poste et demande d'EIMT

Il est impératif qu'un employeur déploie « des efforts afin de recruter des Canadiens et des résidents permanents avant d'offrir un emploi à des travailleurs étrangers temporaires »²³⁰. Toutefois, il ne peut en aucun cas « avoir recours aux services d'un recruteur privé afin de choisir les travailleurs »²³¹.

Considérant la structure en place, l'employeur doit dans un premier temps, répondre aux « exigences minimales relatives au recrutement et à l'annonce » en affichant le poste qu'il désire pourvoir, et ce, « sur le site Web national de Guichet emplois ou sur un site provincial ou territorial équivalent »²³². Il doit également « mener des activités de recrutement conformes à la pratique courante de la profession » pendant au moins 14 jours. Pour satisfaire à cette obligation, l'employeur peut choisir d'afficher son annonce sur :

des sites Internet reconnus de recherche d'emploi, dans des journaux locaux et régionaux, des revues, dans des journaux et des sites Internet ethniques, dans des commerces locaux, des lieux de culte, des centres de ressources communautaires et dans des centres d'emploi locaux et régionaux.²³³

Ce dernier doit également respecter les exigences requises par le PTAS quant au contenu de son annonce²³⁴.

Dans un deuxième temps, l'employeur doit « soumettre une demande d'Étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) ainsi que tous les documents à l'appui à Emploi et

²²⁹ Méliisa Pang, *supra* note 13 à la p 9.

²³⁰ Gouvernement du Canada, Emploi et développement social Canada, « Embaucher un travailleur temporaire dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers – Recrutement et affichage de poste », (18 septembre 2018), en ligne: <<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrange/agricoles/agricoles-saisonniers/recrutement.html>>.

²³¹ *Ibid.*

²³² *Ibid.*

²³³ *Ibid.*

²³⁴ L'annonce doit notamment contenir le nom commercial de l'entreprise, son adresse, le titre et les fonctions du poste, les conditions d'emploi, le salaire et les compétences requises. *Ibid.*

Développement social Canada (EDSC)/Service Canada »²³⁵. L'EIMT est nécessaire afin de confirmer « le besoin de faire appel à un travailleur temporaire et le fait qu'aucun Canadien n'est disponible pour faire le travail »²³⁶.

Comme l'explique l'auteurice Fudge, l'EIMT remplit une double fonction. D'une part, cette demande permet de s'assurer que les travailleurs migrants n'occupent pas des emplois qui soient vus comme appartenant aux Canadiens ou soient vus comme de la sous-traitance²³⁷. D'autre part, elle permet de s'assurer que des employeurs qui ont abusé de travailleurs migrants dans le passé ne puissent plus continuer de le faire²³⁸.

En ce qui concerne le Québec, le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (ci-après « MIDI ») « exige que toutes les demandes [d'EIMT] soient présentées en français à l'exception des demandes d'EIMT pour des postes de Fournisseurs de soins à domicile »²³⁹.

1.2.1.2.2 *Contrat de travail, transport et hébergement*

Quant au contrat de travail, l'employeur « doit remplir et signer le contrat de travail pour l'embauche de travailleurs agricoles saisonniers au Canada »²⁴⁰ et doit le transmettre à Service Canada, en plus de la demande d'EIMT. Le contrat doit être « signé par l'agent de liaison du gouvernement étranger et le [TAS] identifié dans la demande d'EIMT »²⁴¹. Il doit préciser les droits et obligations de chaque partie et vise à s'assurer que l'ensemble

²³⁵ Gouvernement du Canada, Emploi et développement social Canada, « Embaucher un travailleur temporaire dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers – Présenter une demande d'EIMT », (19 août 2019), en ligne: <<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/agricoles/agricoles-saisonniers/demande.html>>.

²³⁶ Gouvernement du Canada-immigration et citoyenneté, « Vérifier si vous avez besoin d'une étude d'impact sur le marché du travail », (10 septembre 2019), en ligne: <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/embaucher-travailleur-etranger/temporaire/verifier-besoin-etude-impact-marche-travail.html?_ga=2.233634846.1656878767.1531588395-531822493.1508016041>.

²³⁷ Judy Fudge, *supra* note 184 à la p 106.

²³⁸ *Ibid.*

²³⁹ *Ibid.*

²⁴⁰ Voir à cet effet l'Annexe V. Gouvernement du Canada, Emploi et développement social Canada, « Embaucher un travailleur temporaire dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers – Exigences du programme », (21 août 2019), en ligne: <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/agricoles/agricoles-saisonniers/exigence.html> <<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/agricoles/agricoles-saisonniers/exigence.html>>.

²⁴¹ *Ibid.*

des parties « comprennent et approuvent les conditions de travail et leurs responsabilités respectives »²⁴².

Dans le cadre du PTAS, le travailleur signe un contrat de travail qui a été entièrement négocié entre le gouvernement du Canada et son pays d'origine²⁴³. Plusieurs clauses concernant les conditions de travail sont laissées intentionnellement en blanc, au bon gré des négociations des parties. Toutefois, deux dispositions importantes concernant le recrutement sont obligatoires. Dans un premier temps, l'employeur ne peut déduire aucun coût lié au recrutement du travailleur, par l'entremise de déductions salariales ou de toute autre manière²⁴⁴. Dans un deuxième temps, l'employeur doit payer les frais liés au transport du travailleur jusqu'au Canada²⁴⁵. En effet, le coût du transport comprend le trajet aller-retour du TAS afin qu'il puisse se rendre au lieu de travail au Canada et retourner dans son pays de résidence lorsque son permis de travail est expiré²⁴⁶. Toutefois, l'employeur peut procéder à des retenues salariales afin de récupérer une partie des coûts²⁴⁷.

Il est pertinent de mentionner que le TAS peut « travailler pour n'importe quel employeur du PTAS au Canada »²⁴⁸. En effet, son permis de travail ne le lie pas à un employeur unique, contrairement aux travailleurs embauchés en vertu du Volet agricole du PTET. Toutefois, advenant son transfert d'une exploitation agricole à une autre, l'employeur doit s'assurer qu'il a obtenu son consentement ainsi que « l'approbation écrite du représentant du gouvernement étranger au Canada [et] l'approbation écrite d'EDSC/Service Canada »²⁴⁹.

Enfin, en ce qui concerne l'hébergement, l'employeur doit fournir au travailleur « un logement adéquat, convenable et abordable tel que défini par la Société canadienne

²⁴² *Ibid.*

²⁴³ Faraday, *supra* note 17 aux pp 19, 31; Judy Fudge, *supra* note 184 à la p 112; Gouvernement du Canada, Emploi et développement social Canada, *supra* note 27.

²⁴⁴ *Loi sur les normes du travail*, RLRQ c N-11, art 92.12; Faraday, *supra* note 17 à la p 20.

²⁴⁵ Faraday, *supra* note 17 à la p 20.

²⁴⁶ Gouvernement du Canada, Emploi et développement social Canada, *supra* note 240.

²⁴⁷ L'employeur peut déduire le montant maximal précisé dans le contrat de travail pour l'embauche de travailleurs agricoles saisonniers au Canada, et ce, dans toutes les provinces canadiennes à l'exception de la Colombie-Britannique, *Ibid.*

²⁴⁸ Gouvernement du Canada, Immigration et citoyenneté, « Travailleurs agricoles – Travailler temporairement au Canada », (4 juin 2019), en ligne: <<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/permis/travailleurs-agricoles-travailler-temporairement.html>>.

²⁴⁹ Gouvernement du Canada, Emploi et développement social Canada, *supra* note 240; Hennebry, *supra* note 12 à la p 7; Basok, *supra* note 7 à la p 38.

d'hypothèques et de logement »²⁵⁰ et disponible à compter de la date d'arrivée du TAS jusqu'à sa date de départ. De plus, le logement peut être situé sur la ferme ou encore à l'extérieur du lieu de travail, mais l'employeur doit s'assurer que « le taux d'occupation pour chacun des logements d'excède pas le taux d'occupation maximal requis »²⁵¹. Enfin, l'employeur ne peut en aucun cas recouvrer les coûts associés à l'hébergement²⁵². Considérant la pandémie actuelle de la Covid-19, il nous apparaît évident que cette obligation demeurera difficile à respecter eu égard aux nouvelles mesures sanitaires mises en place par les gouvernements provincial et fédéral, et plus particulièrement quant au taux d'occupation maximal des logements et au respect de la distanciation physique.

1.2.1.2.3 Salaires, conditions de travail et professions

L'employeur doit fournir au TAS « les mêmes salaires et avantages sociaux que ceux offerts aux travailleurs canadiens et aux résidents permanents qui exercent la même profession »²⁵³. Le travailleur syndiqué doit recevoir le salaire déterminé dans la convention collective en vigueur²⁵⁴. En fait, l'employeur doit respecter les lois provinciales d'ordre public en matière de travail.

L'employeur s'engage « à revoir et ajuster le taux de salaire du travailleur étranger temporaire, afin de s'assurer que ce taux [soit] égal ou dépasse toujours celui exigé par le Programme, tel qu'énoncé dans les tableaux de salaires »²⁵⁵ propres à chaque secteur agricole. Toutefois, l'employeur qui embauche un TAS dans la province du Québec doit se référer au tableau des salaires fourni par le MIDI²⁵⁶.

²⁵⁰ Gouvernement du Canada, Emploi et développement social Canada, *supra* note 240.

²⁵¹ *Ibid.*

²⁵² *Ibid.*

²⁵³ Gouvernement du Canada, Emploi et développement social Canada, « Embaucher un travailleur temporaire dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers – Salaires, conditions de travail et professions » (19 novembre 2019), en ligne : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrange/agricoles/agricoles-saisonniers/conditions_travail.html> (consulté le 3 décembre 2019).

²⁵⁴ *Ibid.*

²⁵⁵ *Ibid.*

²⁵⁶ *Ibid.*; Immigration, Diversité et Inclusion Québec, « Salaires - Programme des travailleurs agricoles saisonniers - Volet agricole- Volet des professions peu spécialisées – Secteur agricole » (2 mai 2019), en ligne : <<https://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/employeurs/embaucher-temporaire/recrutement-travailleurs-agricoles/salaires.html>> (consulté le 3 décembre 2019).

1.2.1.3 Les obligations du travailleur avant son arrivée au Canada

Le travailleur étranger embauché en vertu du PTAS doit présenter une demande de permis de travail²⁵⁷ auprès de Citoyenneté et Immigration Canada²⁵⁸. Le TAS doit payer les frais de son permis de travail directement à Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada²⁵⁹. Enfin, le travailleur étranger doit avoir en sa possession « la lettre d'autorisation remise par le bureau canadien des visas avant d'acheter son billet d'avion »²⁶⁰. Son permis de travail lui est remis à son arrivée au Canada. Il est pertinent de rappeler que les permis de travail demeurent des contrats d'immigration encadrés par des lois fédérales, alors que les conditions de travail relèvent de la législation provinciale de la province concernée²⁶¹. Enfin, le TAS doit également fournir ses données biométriques comprenant ses empreintes digitales et sa photo, et doit passer un examen médical dont les frais sont à sa charge²⁶². Si la durée de séjour du travailleur au Canada est de six mois ou moins, il n'est normalement pas nécessaire de passer un examen médical²⁶³.

Ayant mis en lumière les règles intrinsèques au PTAS, il convient de s'attarder à celle du Volet agricole du PTET afin de distinguer les différences et les similarités entre les obligations respectives des parties.

1.2.2 Le PTET

Dans le cadre de la présente section, nous survolerons les règles de fonctionnement du programme (1.2.2.1) ainsi que les obligations que les employeurs (1.2.2.2) et les travailleurs (1.2.2.3) doivent respecter dans le cadre de leur relation d'emploi.

²⁵⁷ Mélissa Pang, *supra* note 13 à la p 1.

²⁵⁸ Gouvernement du Canada, Immigration et citoyenneté, *supra* note 248.

²⁵⁹ Gouvernement du Canada, Emploi et développement social Canada, *supra* note 240.

²⁶⁰ Immigration, Diversité et Inclusion Québec, « Étapes à effectuer par le travailleur à l'étranger », (15 avril 2019), en ligne: <<https://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/employeurs/embaucher-temporaire/etapes-suivantes.html>>.

²⁶¹ Sharma, *supra* note 12 à la p 133.

²⁶² Gouvernement du Canada, Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, « Comment fournir vos empreintes digitales et votre photo (données biométriques) », (10 décembre 2019), en ligne: <<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/campagnes/biometrie/comment-fournir-donnees-biometriques.html>>; Gouvernement du Canada-citoyenneté et immigration Canada, « Critères concernant l'examen médical des résidents temporaires (visiteurs, étudiants et travailleurs) », (11 juillet 2019), en ligne: <<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/demande/medical-police/examens-medicaux/exigences-residents-temporaires.html>>.

²⁶³ Gouvernement du Canada-citoyenneté et immigration Canada, *supra* note 262.

1.2.2.1 Les règles de fonctionnement du programme

Le Volet agricole du PTET permet aux employeurs d'embaucher des TAS alors qu'il existe une pénurie temporaire de main-d'œuvre et qu'aucun citoyen canadien ou résident permanent n'est disponible pour pourvoir les postes vacants²⁶⁴. Le ministère responsable du PTET est EDSC qui en assure sa gestion de pair avec l'IRCC²⁶⁵ et ASFC²⁶⁶. EDSC fournit « aux employeurs une étude d'impact sur le marché du travail, portant sur l'incidence probable de l'embauche de travailleurs étrangers sur le marché du travail canadien »²⁶⁷ et traite les demandes d'EIMT.

Comme mentionné précédemment²⁶⁸, les volets disponibles du PTET pour le recrutement de travailleurs étrangers temporaires pour un poste agricole sont au nombre de trois²⁶⁹. Afin d'embaucher un travailleur étranger pour un poste agricole, un employeur doit se limiter aux professions et activités relatives au secteur agricole primaire²⁷⁰. Comme pour le PTAS, « l'activité doit être liée à l'agriculture primaire effectuée sur la ferme »²⁷¹ et la production doit faire partie de la liste nationale des secteurs agricoles²⁷².

Le Volet agricole du PTET permet à un employeur d'embaucher un TAS, mais seulement pour une période maximale de 24 mois²⁷³. Son contrat est renouvelable pour un 24 mois additionnels, à la différence du PTAS pour lequel un travailleur ne peut obtenir un permis que pour une durée maximale de huit mois, bien qu'il puisse revenir l'année suivante. Auparavant, le travailleur embauché sous le Volet agricole du PTET était soumis à la règle de la durée cumulative, soit la règle selon laquelle « le permis de travail ne peut être délivré par l'agent à l'étranger qui a travaillé au Canada pendant une ou plusieurs périodes

²⁶⁴ Gouvernement du Canada, Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, « Fiche de renseignements – Programme des travailleurs étrangers temporaires », (19 février 2015), en ligne: <<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/fiche-renseignements-programme-travailleurs-etrangeurs-temporaires.html>>.

²⁶⁵ *Ibid.*

²⁶⁶ Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, « Programme des travailleurs étrangers temporaires : 2018-2019 », en ligne: <<https://www.tbs-sct.gc.ca/hidb-bdih/initiative-fra.aspx?Hi=39&YrAn=2018#tphp>>.

²⁶⁷ *Ibid.*

²⁶⁸ *Supra*, à la p 32.

²⁶⁹ Mélissa Pang, *supra* note 13 à la p 4.

²⁷⁰ Gouvernement du Canada, Emploi et développement social Canada, *supra* note 27.

²⁷¹ Gouvernement du Canada, Emploi et développement social Canada, *supra* note 16.

²⁷² Voir à cet effet l'Annexe VII.

²⁷³ Gouvernement du Canada, Emploi et développement social Canada, *supra* note 16.

totalisant quatre ans »²⁷⁴. Toutefois, en date du 27 mars 2018, cette règle ne leur est plus applicable en raison de l'abrogation de l'article la prévoyant²⁷⁵.

Ayant établi les règles particulières de fonctionnement du PTET et leurs différences avec celles du PTAS, il convient de s'attarder aux obligations respectives des employeurs et des travailleurs, bien qu'elles soient similaires à celles que l'on retrouve sous le PTAS.

1.2.2.2 Les Obligations des employeurs

Tout comme dans le cadre du PTAS, l'employeur doit s'assurer que le poste pour lequel il cherche à embaucher un travailleur étranger temporaire ne peut être pourvu par un citoyen canadien ou un résident permanent²⁷⁶.

1.2.2.2.1 Recrutement, affichage de poste et demande d'EIMT

Bien que selon la structure du PTET, les travailleurs sont recrutés par les intermédiaires et les agences de recrutement²⁷⁷, l'employeur doit tout de même remplir certaines obligations. En ce qui concerne le recrutement et l'affichage de poste, il a l'obligation de remplir les mêmes exigences que celles que l'on retrouve sous le PTAS²⁷⁸. Quant à la soumission d'une demande d'EIMT, tout comme les employeurs qui embauchent des travailleurs par l'entremise du PTAS, l'employeur doit la soumettre à EDSC/Service Canada²⁷⁹.

²⁷⁴ *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*, supra note 62 à l'art. 200 al. 3(g)(iii).

²⁷⁵ *Règlement modifiant le Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés (permis de travail)*, DORS/2018-61; Gazette du Canada, Publications, Partie II : Vol 152 (2018), « Règlement modifiant le Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés (permis de travail) : DORS/2018-61 », en ligne: <<http://www.gazette.gc.ca/rp-pr/p2/2018/2018-04-18/html/sor-dors61-fra.html>>. Voir à cet effet les objectifs mentionnés par le ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration : « L'objectif de la modification réglementaire est d'abroger la règle de durée cumulative et les dispositions connexes dans le Règlement. Le but de cette règle était de freiner le mouvement de travailleurs étrangers temporaires de longue date, mais d'autres mesures permettent actuellement d'atteindre ce but. »

²⁷⁶ *Supra*, à la p 35. Gouvernement du Canada, Emploi et développement social Canada, « Embaucher un travailleur étranger temporaire dans le cadre du volet agricole – Recrutement et affichage de poste » (25 septembre 2018), en ligne :<<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/agricoles/agricoles/recrutement.html>> (consulté le 3 décembre 2019).

²⁷⁷ Gesualdi-Fecteau, « IJMBS », supra note 12 à la p 295.

²⁷⁸ *Supra*, à la p 35. Gouvernement du Canada, Emploi et développement social Canada, supra note 276.

²⁷⁹ *Ibid.* Gouvernement du Canada, Emploi et développement social Canada, « Embaucher un travailleur étranger temporaire dans le cadre du volet agricole – Présenter une demande d'EIMT » (6 février 2018), en ligne : <<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/agricoles/agricoles/demande.html>> (consulté le 3 décembre 2019).

1.2.2.2.2 Contrat de travail, transport et hébergement

Comme discuté précédemment²⁸⁰, sous le NIEAP introduit en 1973, le programme exigeait que les conditions d'emploi du travailleur migrant soient prédéterminées avant son arrivée en sol canadien. Lorsque l'on compare les conditions d'emploi retrouvées sous le NIEAP on remarque que celles du PTET en sont inspirées, en ce que l'ensemble de ces conditions sont également prédéterminées, pour ne pas dire imposées au travailleur²⁸¹. Contrairement au contrat type non modifiable que l'on retrouve sous le PTAS, dans le cadre de l'embauche d'un travailleur en vertu du Volet agricole du PTET, ce dernier signe un contrat de travail basé sur un modèle de contrat fourni par EDSC²⁸², mais rédigé par l'employeur²⁸³. De ce fait, les droits et obligations de chaque partie et les conditions de travail ainsi que les responsabilités respectives peuvent être modifiés. L'employeur est néanmoins lié par les obligations découlant des lois d'ordre public en matière de travail.

Contrairement aux travailleurs embauchés en vertu du PTAS, les travailleurs embauchés sous le PTET qui désirent travailler pour un employeur différent doivent demander un nouveau permis de travail, car le permis de travail émis par le gouvernement canadien les lie à un employeur unique²⁸⁴.

En ce qui concerne le transport, l'employeur assume les coûts de transport permettant au travailleur de se rendre sur son lieu de travail en sol canadien et de retourner dans son pays de résidence permanente²⁸⁵. Tel que l'indique le gouvernement fédéral, « ces frais doivent être payés à l'avance par l'employeur, pour garantir qu'ils ne font pas partie d'aucune négociation en lien avec le contrat de travail »²⁸⁶. Il est pertinent de souligner que

²⁸⁰ *Supra*, à la p 19.

²⁸¹ Sharma, *supra* note 12 à la p 104.

²⁸² Faraday, *supra* note 17 à la p 19.

²⁸³ Gouvernement du Canada, Emploi et développement social Canada, « Embaucher un travailleur étranger temporaire dans le cadre du volet agricole – Salaires, conditions de travail et professions », (5 avril 2017), en ligne: <<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/agricoles/agricoles/conditions-travail.html>>; Nakache & Kinoshita, *supra* note 13 à la p 22.

²⁸⁴ Nakache & Kinoshita, *supra* note 13 à la p 17; Gouvernement du Canada, Immigration et citoyenneté, *supra* note 248.

²⁸⁵ Gouvernement du Canada, Emploi et développement social Canada, « Embaucher un travailleur étranger temporaire dans le cadre du volet agricole: Exigences », (11 février 2019), en ligne: <<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/agricoles/agricoles/exigence.html>>.

²⁸⁶ *Ibid.*

l'employeur ne peut en aucun cas recouvrer les coûts associés au transport d'un TAS, alors qu'en vertu du PTAS, l'employeur peut en récupérer une partie sous forme de retenues salariales. Quant à l'hébergement, l'employeur est tenu aux mêmes obligations que l'on retrouve sous le PTAS. Toutefois, selon les normes provinciales, l'employeur fournissant un logement peut déduire un montant sous forme de retenue salariale, montant qui varie en fonction du nombre d'occupants par chambre²⁸⁷.

1.2.2.2.3 Salaires, conditions de travail et professions

En ce qui concerne les salaires, les conditions de travail et les professions, l'employeur qui embauche des travailleurs agricoles saisonniers en vertu du PTET est soumis aux mêmes obligations que celles que l'on retrouve sous le PTAS²⁸⁸.

1.2.2.3 Les obligations du travailleur avant son arrivée au Canada

Tout comme le travailleur embauché en vertu du PTAS, le travailleur recruté en vertu du PTET doit présenter une demande de permis de travail auprès de Citoyenneté et Immigration Canada²⁸⁹. Il doit également, comme le TAS, fournir ses données biométriques et passer un examen médical²⁹⁰.

Ayant survolé les obligations respectives des employeurs et des travailleurs, il convient de s'attarder au processus de recrutement en vertu du PTAS et du Volet agricole du PTET afin de les distinguer.

1.2.3 Règles régissant le recrutement des travailleurs sous le PTAS et sous le Volet agricole du PTET

Alors que le recrutement des travailleurs embauchés sous le Volet agricole du PTET n'est pas assuré par le pays fournisseur²⁹¹, les travailleurs agricoles saisonniers du PTAS sont, en théorie, sélectionnés par le gouvernement de leurs pays d'origine. Pour faire simple, le

²⁸⁷ Le domaine du travail relève de la compétence provinciale; les provinces ont donc prévu des normes à cet effet, normes qui sont applicables aux travailleurs agricoles saisonniers. *Règlement sur les normes du travail*, RLRQ c N-11, r 3, art 6; Gouvernement du Canada, Emploi et développement social Canada, *supra* note 285.

²⁸⁸ Gouvernement du Canada, Emploi et développement social Canada, *supra* note 283; Gouvernement du Canada, Emploi et développement social Canada, *supra* note 253.

²⁸⁹ Gouvernement du Canada, Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, *supra* note 264.

²⁹⁰ Gouvernement du Canada, Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, *supra* note 262; Gouvernement du Canada-citoyenneté et immigration Canada, *supra* note 262.

²⁹¹ Faraday, *supra* note 17 à la p 21.

recrutement sous le PTAS diffère de celui sous le Volet agricole du PTET en ce qu'il existe une obligation de l'État de sélectionner les travailleurs, alors qu'aucune participation du gouvernement étranger n'est exigée sous le Volet agricole. Le recrutement de travailleurs sous le Volet agricole du PTET augmente par conséquent l'importance du rôle des intermédiaires et des agences de recrutement.

En vertu du PTAS, les gouvernements étrangers participants doivent « choisir et recruter des [TAS], s'assurer que les travailleurs ont les documents requis, maintenir un bassin de travailleurs qualifiés [TAS] nommer des représentants pour aider les travailleurs au Canada »²⁹². Ces gouvernements doivent également veiller à ce que les travailleurs choisis répondent aux exigences du PTAS qui requièrent notamment que ces derniers aient une expérience dans le secteur agricole, soient âgés d'au moins 18 ans, soient citoyens du pays participant et qu'ils puissent répondre aux exigences des lois canadiennes en matière d'immigration et des lois du pays d'origine du travailleur²⁹³.

En d'autres mots, le recrutement d'un TAS « relève de la responsabilité du gouvernement des pays participants »²⁹⁴. À cet effet, Hennebry décrit bien le rôle du gouvernement mexicain lorsqu'elle indique que « [i]n Mexico, the Ministry of Labour (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, STPS) selects workers, assigns them to farmers, and schedules flights to Canada in conjunction with grower-owned travel agencies »²⁹⁵. Les gouvernements participants travaillent donc principalement avec les « federal Canadian immigration and labor officials, who issue visas, verify health screenings, and conduct other mandatory screenings »²⁹⁶. En effet, c'est le gouvernement mexicain qui accompagne les TAS dans l'obtention de leur permis de travail²⁹⁷. De plus, les autrices Basok et Bélanger soulèvent que le Ministère du Travail et de la Prévision sociale mexicain (ci-après

²⁹² *Ibid* à la p 31.

²⁹³ *Ibid*.

²⁹⁴ Gouvernement du Canada, Emploi et développement social Canada, *supra* note 230; Martin, *supra* note 146 à la p 15; Vosko, *supra* note 101 à la p 893.

²⁹⁵ Hennebry & Preibisch, *supra* note 12 à la p e29.

²⁹⁶ Vosko, *supra* note 101 à la p 893.

²⁹⁷ *Ibid* à la p 892.

« Ministère du Travail ») « also provides pre-departure training to selected SAWP workers »²⁹⁸.

Quant au rôle des gouvernements étrangers en sol canadien, ils ont des bureaux au Canada où des agents agissent comme représentants des travailleurs, par exemple la présence d'agents de liaison pour les pays des Caraïbes ou encore du personnel consulaire dans le cas du Mexique²⁹⁹. En théorie, ces agents gouvernementaux aident à la sélection des travailleurs, orientent les travailleurs, inspectent les résidences de ces derniers, en plus d'enquêter et de résoudre les différends entre les travailleurs et les employeurs³⁰⁰.

Quant aux agences de recrutement, les employeurs au Québec désirant embaucher des travailleurs en vertu du PTAS doivent s'adresser à la Fondation des Entreprises en Recrutement de Main-d'œuvre agricole Étrangère pour l'organisation et la coordination lié au recrutement des travailleurs agricoles saisonniers³⁰¹. Au Québec, FERME joue un rôle clé en tant qu'agence de recrutement en ce qu'elle offre « its labour movement and human resources management services to employers who hire [TAS] »³⁰². Dans le cadre du PTAS, FERME accompagne les employeurs dans leurs demandes d'EIMT et transmet les demandes de TAS des employeurs au ministère du Travail au Mexique³⁰³. FERME s'occupe également des transferts de TAS d'un employeur à un autre³⁰⁴.

Dans le cadre du recrutement sous le Volet agricole du PTET, le recrutement est assumé par les intermédiaires et les agences de recrutement. À cet effet, il est important d'établir une distinction entre ces derniers. Ces entités sont créées en vertu du cadre normatif en place au sein du pays dans lequel ils exercent leurs opérations³⁰⁵.

²⁹⁸ Basok & Bélanger, « <http://web.b.ebscohost.com.proxy.bibliotheques.uqam.ca/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=5d9cffe8-2d0d-482c-a830-527ace1e0bf3%40sessionmgr120> », *supra* note 12 à la p 1398.

²⁹⁹ Judy Fudge, *supra* note 184 à la p 112; Vosko, *supra* note 101 à la p 893.

³⁰⁰ Judy Fudge, *supra* note 184 à la p 111.

³⁰¹ Colon, *supra* note 32 à la p 93; FERME, *supra* note 182.

³⁰² Gesualdi-Fecteau et al, *supra* note 12 à la p 99; Sharma, *supra* note 12 à la p 31.

³⁰³ *Rapport d'activités 2016*, by FERME, Montréal, FERME, 2016.

³⁰⁴ Foreign Agricultural Resource Management Services (FARMS) accompagne les employeurs agricoles en Ontario alors qu'il s'agit du Western Agriculture Labour Initiative (WALI) en Colombie-Britannique. Ces agences de recrutement s'occupent également des transferts de TAS d'un employeur à un autre. Hennebry, *supra* note 12 à la p 7.

³⁰⁵ Gesualdi-Fecteau, « IJMBS », *supra* note 12 à la p 295.

Quant aux agences de liaison et agences de recrutement qui sont liées par des liens corporatifs ou institutionnels, elles jouent un rôle important dans le large réseau de recrutement des TAS³⁰⁶. En effet, lorsqu'une autorisation d'embauche d'un TAS est délivrée à un employeur canadien pour le Volet agricole du PTET, ce sont ces agences qui transmettent l'information aux intermédiaires en recrutement³⁰⁷. Ce sont également elles qui déterminent quels pays seront inclus dans le réseau de recrutement. Tel que le souligne Hennebry, FERME a élargi son rôle au Québec en recrutant des travailleurs en vertu du PTET, plus particulièrement grâce à « its international recruitment efforts in Guatemala »³⁰⁸.

Quant aux intermédiaires en recrutement, que l'on peut aussi appeler des recruteurs, ils vont recruter et sélectionner les TAS³⁰⁹. En effet, ces entités privées « carry out the recruitment and allocation of workers to specific employers »³¹⁰. Ils deviennent alors « la référence » de ces travailleurs en termes de démarches administratives pour travailler au Canada. En d'autres mots, tel que l'explique les autrices Gesualdi-Fecteau et al :

If recruiters operating abroad handle recruitment on behalf of employers, legally, no contractual relationship exists between the employer and those recruiters: at the recruitment stage, the relationship between employers and recruiters operating abroad is established through FERME. Conversely, before their arrival in Canada, Guatemalan workers only deal with the recruiter operating in Guatemala [...].³¹¹

Bref, en vertu du PTET, la plupart des employeurs agricoles utilisent les services d'entités privées pour les assister dans le recrutement de TAS³¹². Ces dernières ne recrutent ni ne sélectionnent directement les travailleurs en ce que cette tâche est assumée par les intermédiaires de recrutement à l'étranger³¹³. En effet, en 2010, l'agence de recrutement FERME « began to transfer employers' requests to Amigo Laboral, a private recruiter located in Guatemala. In 2017, those responsibilities seem to have been re-assigned to

³⁰⁶ *Ibid.*

³⁰⁷ *Ibid.*

³⁰⁸ Hennebry, *supra* note 12 à la p 10.

³⁰⁹ Gesualdi-Fecteau, « IJMBS », *supra* note 12 à la p 295.

³¹⁰ Gesualdi-Fecteau et al, *supra* note 12 à la p 97.

³¹¹ *Ibid* à la p 100.

³¹² *Ibid* à la p 99.

³¹³ *Ibid.*

ComuGuate »³¹⁴. De plus, tel que le mentionne Gesualdi-Fecteau, FERME jouit d'un quasi-monopole du contrôle sur le recrutement des TAS³¹⁵.

Afin de conclure le présent chapitre, il est important de comprendre comment se caractérise la situation socio-économique des TAS afin de discuter dans les chapitres suivants de la vulnérabilité à laquelle ils font face dans le cadre de leur recrutement.

1.2.4 Profil des travailleurs agricoles saisonniers

Bien que plusieurs pays des Antilles puissent bénéficier du PTAS, la plupart des travailleurs migrants dans le secteur agricole au Canada sont originaires du Mexique ou de la Jamaïque et sont recrutés en vertu du PTAS³¹⁶. En effet, « [d]e toutes les catégories de permis, c'est le PTAS qui [affiche] la proportion la plus élevée de TET [travailleurs étrangers temporaires] demeurant au Canada à titre de résidents temporaires »³¹⁷. La majorité des travailleurs sont mexicains et ont peu de connaissances de la langue française et anglaise, si ce n'est aucune³¹⁸. La plupart des travailleurs embauchés en vertu du PTAS sont des hommes dans leur « prime working age range »³¹⁹ et ont donc entre 18 et 45 ans. Toutefois, certains travailleurs sont âgés de plus de 45 ans³²⁰. En ce qui concerne le PTET, la majorité des travailleurs au Québec en 2018 avaient également entre 18 et 45 ans, bien que 2 155 avaient entre 45 et 59 ans, et 90 travailleurs, plus de 60 ans³²¹.

Le PTAS permet à de nombreux travailleurs d'obtenir des possibilités d'emploi, alors qu'ils « auraient peu de chances d'obtenir un emploi à salaire comparable dans leur pays »³²². Cette réalité est d'autant plus importante considérant que « le Mexique et les pays des Antilles sont considérés comme des pays économiquement défavorisés

³¹⁴ *Ibid.*

³¹⁵ Gesualdi-Fecteau, *supra* note 10 à la p 618.

³¹⁶ Hennebry, *supra* note 12 à la p 6.

³¹⁷ Statistique Canada, Direction des études analytiques : documents de recherche, « Dans quelle mesure les travailleurs étrangers temporaires étaient-ils temporaires? », (29 janvier 2018), en ligne: <<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2018402-fra.htm>>.

³¹⁸ Hennebry, *supra* note 12 à la p 14; Gesualdi-Fecteau, *supra* note 19 à la p 242.

³¹⁹ Hennebry, *supra* note 12 à la p 6.

³²⁰ En effet, en 2010, 3 000 TAS avaient plus de 45 ans, 300 avaient plus de 55 ans et 119 étaient âgés de plus de 60 ans, *Ibid* à la p 13.

³²¹ *2013-2018 L'immigration temporaire au Québec*, by Gouvernement du Québec, Ministère de l'immigration, de la Francisation et de l'Intégration, Montréal, Gouvernement du Québec, Ministère de l'immigration, de la Francisation et de l'Intégration, 2020 à la p 9, voir p. 96.

³²² Gagnon & Couture Gagnon, *supra* note 4 à la p 371.

connaissant des niveaux élevés de chômage et de pauvreté »³²³. Au surplus, tel que le souligne Basok:

An opportunity to work in Canada and earn in one season an equivalent of a salary earned in Mexico in five to six years is highly valued by many Mexicans, who are willing to part with their families for up to eight months each year. Most of the income earned in Canada is sent or brought home to cover vast household needs: children are sent to school, medical care is provided to household members, and the family is better dressed and fed.³²⁴

En bref, le PTAS attire « applications from rural workers and small peasants negatively affected by neoliberal policy and who lack the resources, network contacts and/or will to risk undocumented migration to the USA »³²⁵. Ces travailleurs désirent « améliorer leurs conditions de vie et celles de leur famille par l'obtention d'un salaire supérieur à celui qu'[ils] estiment être en mesure de gagner dans leur pays d'origine »³²⁶. Au surplus, nombreux sont les individus qui recherchent un emploi à l'étranger pour cause de nécessité économique³²⁷.

En 1993, les femmes ne représentaient que deux pour cent des participants au PTAS. Lors des années subséquentes, ce chiffre a baissé à 1%, bien qu'en 1998 il soit remonté à 2.7%. Il est également intéressant de noter qu'à cette époque le pourcentage de femmes embauchées via le PTAS est encore plus faible au sein des pays des Caraïbes³²⁸. Bien qu'en 2009 les travailleuses agricoles saisonnières représentaient 34 pour cent de tous les TAS embauchés, seulement trois pour cent étaient embauchées en vertu du PTAS et quatre pour cent en vertu du PTET³²⁹. Toutefois, globalement il y a eu une augmentation de la participation féminine au PTAS en ce qu'elles étaient 100 à y participer dans les années 1990 alors que 815 femmes y participaient en 2009³³⁰. En 2019, des 26 399 TAS mexicains

³²³ *Ibid.*

³²⁴ Basok, *supra* note 7 à la p 107.

³²⁵ Binford, *supra* note 4 à la p 507.

³²⁶ Gagnon & Couture Gagnon, *supra* note 4 à la p 371; Josephine Smart, « Borrowed Men on Borrowed Time: Globalization, Labour Migration and Local Economies in Alberta » (1997) 20:3 *Revue canadienne des sciences régionales* 141 à la p 153, Smart, J. 1997. « Borrowed Men on Borrowed Time: Globalization, labour migration and local economies in Alberta. » *Revue canadienne des sciences régionales* 20 (3): 141–56.

³²⁷ Basok, *supra* note 7 à la p 14.

³²⁸ Voir à cet effet l'Annexe II. *Ibid* à la p 34.

³²⁹ Hennebry, *supra* note 12 aux pp 6-7.

³³⁰ *Ibid.*

embauchés en vertu du PTAS, 774 étaient des femmes³³¹. En ce qui concerne le PTET, 1 120 femmes avaient été embauchées en vertu de ce programme en 2018 au Québec³³².

En ce qui concerne les TAS embauchés en vertu du PTET, tel que le soulignent les autrices Gesualdi-Fecteau et al., au Québec « seasonal agricultural workers hired through the TFWP arrive mainly from Guatemala. In 2016, 4,606 Guatemalans were hired to work in Quebec; they represented 46% of all the agricultural TFW in Quebec »³³³. En effet, le PTET permet aux travailleurs guatémaltèques « de s’extirper du « désespoir » économique dans lequel ils sont plongés au Guatemala »³³⁴.

En bref et tel que le soulignent les autrices McLaughlin et Hennebry, la majorité des travailleurs proviennent de « poor economic backgrounds, from countries in the Global South that have faced enduring economic crises and rising levels of inequality [...] many migrants describe a [...] rising dependence on migration for family survival »³³⁵.

Ayant survolé l’historique des politiques d’immigrations canadiennes et leur influence sur l’adoption des deux principaux PMT dans le secteur agricole, il convient désormais de se pencher sur les pratiques de recrutement à l’endroit des travailleurs agricoles saisonniers.

³³¹ Gobierno de México, « El Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México - Canadá (PTAT) », (7 mai 2020), en ligne: <<https://www.gob.mx/sre/acciones-y-programas/el-programa-de-trabajadores-agricolas-temporales-mexico-canada-ptat>>.

³³² Gouvernement du Québec, Ministère de l’immigration, de la Francisation et de l’Intégration, *supra* note 321 à la p 9.

³³³ Gesualdi-Fecteau et al, *supra* note 12 à la p 97.

³³⁴ Gesualdi-Fecteau, *supra* note 10 à la p 619.

³³⁵ McLaughlin & Hennebry, *supra* note 142 à la p 182.

CHAPITRE 2

LES PROCESSUS DE RECRUTEMENT DES TAS : UNE REVUE DE LA LITTÉRATURE

Ayant abordé dans les sections précédentes les règles entourant le recrutement des travailleurs en vertu du PTAS et du PTET (1.2.3), il est désormais essentiel de se pencher sur les processus de recrutement en place. Il convient de s'attarder aux démarches distinctes que les travailleurs doivent entreprendre pour bénéficier d'une opportunité d'emploi en vertu de ces PMT.

Dans la première section, nous nous pencherons sur le processus de recrutement établi sous le PTET en insistant sur le rôle de premier plan des intermédiaires de recrutement dans le cadre de la sélection et de l'appariement des travailleurs³³⁶(2.1) Nous examinerons par la suite leur influence quant aux pratiques de recrutement et plus particulièrement, en ce qui concerne l'endettement des TAS, les promesses d'emplois et les pratiques abusives à leur endroit (2.1.1).

Dans la seconde section, nous traiterons du processus de recrutement propre au PTAS qui prévoit la responsabilité formelle des États « fournisseurs » de main-d'œuvre en matière de sélection et de recrutement de travailleurs (2.2). Nous analyserons par la suite les pratiques de recrutement qui en découlent, en particulier le pouvoir que détiennent les employeurs quant au recrutement des TAS et les pratiques du gouvernement mexicain à l'endroit des travailleurs qui ne sont pas « disciplinés » (2.2.1).

Section I – Pratiques documentées en vertu du Volet agricole du PTET

Avant de mettre en lumière les pratiques de recrutement à l'endroit des TAS embauchés en vertu du Volet agricole du PTET (2.1.1), il convient tout d'abord de brosser un portrait du processus de recrutement sous le Volet agricole du PTET (2.1). Par la suite, il convient de se pencher sur les rôles qu'assument les différents acteurs impliqués et les étapes entourant la sélection et l'appariement des travailleurs (2.1.1). Enfin, nous nous pencherons

³³⁶ Gesualdi-Fecteau, *supra* note 10 à la p 620.

sur le contrôle des intermédiaires de recrutement dans le cadre de la réembauche des TAS en vertu de ce programme (2.1.2).

2.1 Processus de recrutement des TAS embauchés en vertu du PTET

2.1.1 La sélection et l'appariement des travailleurs

Tout d'abord, et tel que le constate l'autrice Faraday, en raison de l'augmentation des migrations temporaires pour le travail au Canada, une « industry of third-party, for-profit labour recruiters has emerged to match migrant workers with employers in Canada and facilitate workers' movement across national borders »³³⁷. En d'autres mots, les intermédiaires de recrutement³³⁸, que l'on peut aussi appeler recruteurs³³⁹, s'occupent de la sélection et de l'appariement³⁴⁰ des TAS embauchés en vertu du Volet agricole du PTET³⁴¹. Afin de mieux saisir le rôle prévalent de ces recruteurs, il convient tout d'abord d'analyser les liens qui existent entre ces derniers, les travailleurs, les agences de recrutement et les employeurs.

D'entrée de jeu, il convient de rappeler que l'absence d'un rôle formel des pays participants au PTET engendre des rôles plus significatifs pour les intermédiaires de recrutement³⁴². Tel que le souligne l'autrice Gesualdi-Fecteau dans son étude sur le recrutement des TAS d'origine guatémaltèques, un intermédiaire de recrutement privé, « accompagne les travailleurs à travers l'ensemble des démarches requises par les autorités canadiennes »³⁴³ à titre de mandataire de ces derniers³⁴⁴. En effet, ils assistent notamment les TAS dans leur application pour leur permis de travail³⁴⁵.

³³⁷ Faraday, *supra* note 17 à la p 5; Martin, *supra* note 17 à la p 9; Kuptsch, *supra* note 17 à la p 170.

³³⁸ Comme discuté précédemment, il faut différencier les intermédiaires de recrutement des agences de recrutement. *Supra*, à la p 45.

³³⁹ Un recruteur fait référence à un individu ou une entité qui s'engage à trouver des travailleurs migrants pour des employeurs, ou encore, trouver des emplois pour des travailleurs migrants. Faraday, *supra* note 17 à la p 22.

³⁴⁰ L'utilisation du terme « appariement » fait référence au processus selon lequel les intermédiaires de recrutement prennent en charge « l'appariement » des travailleurs avec des employeurs ayant obtenu un EIMT favorable ». Gesualdi-Fecteau, *supra* note 10 à la p 618.

³⁴¹ Faraday, *supra* note 17 à la p 6; Gesualdi-Fecteau, « IJMBS », *supra* note 12 à la p 295; Gesualdi-Fecteau, *supra* note 10 à la p 620; Gesualdi-Fecteau et al, *supra* note 12 à la p 99.

³⁴² Hennebry, *supra* note 12 à la p 8.

³⁴³ Gesualdi-Fecteau, *supra* note 10 à la p 619.

³⁴⁴ À l'époque, l'intermédiaire de recrutement au Guatemala était Amigo Laboral, mais il semble avoir été remplacé par Conamigua, FERME, *supra* note 303.

³⁴⁵ Hennebry, *supra* note 12 à la p 8.

Inversement, l'agence de recrutement FERME agit pour le compte d'employeurs opérant au Québec et est donc le seul à assurer le lien entre l'intermédiaire sis au Guatemala et les employeurs québécois³⁴⁶. De plus, au Québec, peu d'employeurs agricoles recrutent des TAS eux-mêmes. Le choix des pays d'où proviennent les travailleurs dépend des stratégies développées par les agences de recrutement embauchées par les employeurs et des relations que ces dernières entretiennent avec les intermédiaires de recrutement³⁴⁷. En effet, les employeurs vont avoir recours aux services de FERME notamment en ce qui concerne des services de publicité, de sélection et d'embauche de travailleurs, de négociation, de consultation sur l'étude d'impact sur le marché du travail et de demandes de permis de travail³⁴⁸.

Ainsi, ce sont donc les intermédiaires de recrutement privés dans les pays d'origine des travailleurs qui contrôlent le processus de recrutement de la majorité des TAS embauchés en vertu du Volet agricole du PTET³⁴⁹. Les recruteurs tiennent à jour une banque de travailleurs selon les « besoins usuels » des producteurs agricoles. Ces derniers requièrent d'ailleurs des travailleurs « [ayant] l'habitude de travailler de longues heures dans les champs »³⁵⁰. Les travailleurs guatémaltèques potentiels sont également soumis à des tests physiques, par exemple le transport d'un sac de maïs pesant plus de 40kg, et ce, de 10 à 15 reprises, en plus de passer un test écrit visant à évaluer s'ils sont en mesure de lire, d'écrire et de faire des calculs mathématiques de base³⁵¹.

Quant aux critères de sélection, l'autrice Gesualdi-Fecteau souligne que les « Guatemalan government authorities are not directly involved in the recruitment process. The selection

³⁴⁶ Il est important de mentionner que de « 2003 à 2010, eu égard au Volet agricole du PTET, l'Organisation internationale des migrations (OIM) est intervenue à titre d'intermédiaire de recrutement ». FERME intervenait avec l'OIM afin de structurer un cadre entourant le recrutement des TET guatémaltèques. En 2010, l'OIM a augmenté ses honoraires de sorte que FERME a préféré mettre un terme aux liens contractuels avec l'OIM et « piloter la création de l'intermédiaire Amigo Laboral », Gesualdi-Fecteau, *supra* note 10 à la p 620; Faraday, *supra* note 17 à la p 31.

³⁴⁷ Gesualdi-Fecteau et al, *supra* note 12 à la p 103; Gesualdi-Fecteau, *supra* note 10 à la p 619.

³⁴⁸ Hennebry, *supra* note 12 à la p 8.

³⁴⁹ En effet, en 2012, 97% des travailleurs embauchés en vertu du Volet agricole du PTET étaient d'origine guatémaltèques et en 2013, ils représentaient 50% de la totalité des travailleurs agricoles étrangers au Québec, Gesualdi-Fecteau, *supra* note 10 aux pp 614, 620; *Rapport d'activités 2013*, by FERME, Montréal, FERME, 2013 à la p 5; Vosko, *supra* note 12 à la p 519.

³⁵⁰ Gesualdi-Fecteau, *supra* note 10 à la p 620.

³⁵¹ Gesualdi-Fecteau, « IJMBS », *supra* note 12 à la p 298; Gesualdi-Fecteau, *supra* note 10 à la p 620.

criteria for workers are developed in accordance with the requirements of many different actors but none are established by the Guatemalan government »³⁵². De ce fait, les intermédiaires de recrutement déterminent les critères de sélection et priorisent des travailleurs mariés, ayant entre 25 et 35 ans³⁵³. Les recruteurs auraient également comme « directive » des intermédiaires de recrutement de sélectionner des travailleurs ayant peu d'éducation et par conséquent, d'exclure les travailleurs qui ont passé plus de six ans dans une institution d'éducation³⁵⁴. D'ailleurs, bien que ces pratiques soient discriminatoires en vertu de la *Charte canadienne des droits et libertés*³⁵⁵ et de la *Charte des droits et libertés de la personne*³⁵⁶, elles sont mises en œuvre à l'extérieur des frontières canadiennes, et ce, par des personnes originaires des pays où les TAS sont recrutés, par exemple au Guatemala. Ainsi, ces Chartes ne peuvent trouver application, car elles n'ont pas de portée extraterritoriale quant aux activités des intermédiaires de recrutement dans les pays d'origine des travailleurs agricoles saisonniers³⁵⁷.

Les intermédiaires de recrutement appliquent ces critères discriminatoires lorsqu'ils procèdent à « l'appariement des travailleurs à un employeur ayant obtenu une EIMT favorable »³⁵⁸. L'étude de l'autrice Gesualdi-Fecteau et al. révèle que les recruteurs reçoivent même des demandes d'employeurs, par l'entremise des agences de recrutement comme FERME, qui précisent notamment l'âge, la taille et le poids des travailleurs recherchés³⁵⁹.

Toujours selon l'étude de l'autrice Gesualdi-Fecteau et al., en ce qui concerne les contrats de travail entre les TAS et leurs employeurs, ils sont signés dans le pays d'origine du travailleur³⁶⁰. À cet effet, les TAS rencontrés n'avaient pas reçu d'informations quant au contenu de leur contrat de travail et certains mentionnaient même ne pas avoir eu

³⁵² Gesualdi-Fecteau, « IJMBS », *supra* note 12 à la p 299.

³⁵³ *Ibid* à la p 298; Gesualdi-Fecteau, *supra* note 10 à la p 620.

³⁵⁴ Gesualdi-Fecteau, « IJMBS », *supra* note 12 à la p 299; Gesualdi-Fecteau, *supra* note 10 à la p 620.

³⁵⁵ *Loi constitutionnelle de 1982*, Annexe B de la Loi de 1982 sur le Canada (R-U), 1982, c 11.

³⁵⁶ *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ c C-12.

³⁵⁷ Gouvernement du Canada, Ministère de la Justice, « Article 32(1) – Application de la Charte », (17 juin 2019), en ligne: <<https://www.justice.gc.ca/fra/sjc-csj/dlc-rfc/ccdl-ccrf/check/art321.html>>.

³⁵⁸ Gesualdi-Fecteau, *supra* note 10 à la p 620.

³⁵⁹ *Ibid*; Gesualdi-Fecteau et al, *supra* note 12 à la p 102.

³⁶⁰ Gesualdi-Fecteau et al, *supra* note 12 à la p 103.

suffisamment de temps pour le lire³⁶¹. D'ailleurs, les contrats sont parfois rédigés dans une langue dont les travailleurs n'ont pas connaissance³⁶². Autrement dit, plusieurs TAS ont signé un document, mais ne savaient pas de quoi il s'agissait³⁶³.

Enfin, l'accompagnement des recruteurs comprend également les démarches d'obtention de permis de travail et les documents nécessaires pour satisfaire aux exigences du gouvernement canadien, notamment l'examen médical³⁶⁴. Toutefois, ces démarches impliquent plusieurs déplacements au sein même des pays d'origine des travailleurs, et ce, à leurs frais. À cet effet, des travailleurs agricoles saisonniers guatémaltèques rapportent devoir se déplacer jusqu'à neuf fois entre leur ville de résidence et la capitale, et ce, afin de compléter les formalités administratives³⁶⁵. Les frais reliés aux déplacements comprennent le transport, le logement et la nourriture. Les montants varient d'ailleurs pour la plupart entre 175\$ et 350\$, mais peuvent aller jusqu'à 1 500\$³⁶⁶.

2.1.2 Le contrôle des recruteurs et des employeurs sur la participation subséquente des TAS embauchés en vertu du Volet agricole du PTET

Toujours selon l'étude menée par Gesualdi-Fecteau, les intermédiaires de recrutement estiment que 70% des travailleurs seraient réembauchés lors de saisons subséquentes par le même employeur. Ce dernier les identifierait dans sa demande d'EIMT³⁶⁷. En effet, les employeurs peuvent déterminer le pays d'origine ainsi que les TAS qu'ils désirent embaucher³⁶⁸. D'ailleurs, le fait de pouvoir être sélectionné par le même employeur l'année suivante renforce la propension des TAS à ne pas dénoncer des mauvaises conditions de travail³⁶⁹. De plus, puisque le PTET permet l'embauche de travailleurs provenant de plusieurs pays, « there are increasing levels of competition between different ethnic workforces, which further enhances the feeling among workers that they are disposable and interchangeable »³⁷⁰. Tel que le souligne Vosko, le PTET est « open to workers

³⁶¹ *Ibid.*

³⁶² *Ibid* à la p 107.

³⁶³ *Ibid.*

³⁶⁴ Gesualdi-Fecteau, *supra* note 10 à la p 619.

³⁶⁵ Gesualdi-Fecteau et al, *supra* note 12 à la p 106.

³⁶⁶ *Ibid.*

³⁶⁷ Gesualdi-Fecteau, *supra* note 10 à la p 623.

³⁶⁸ Hennebry, *supra* note 12 à la p 16.

³⁶⁹ *Ibid* à la p 20.

³⁷⁰ *Ibid* à la p 16.

migrating from an unlimited number of countries, prompting unprecedented competition between sending states and, hence, greater incentives among such states to provide migrant workers that are compliant »³⁷¹.

L'autrice Hennebry rapportait d'ailleurs qu'un travailleur guatémaltèque avec lequel elle s'était entretenue lui expliquait que l'employeur menaçait les travailleurs de les remplacer par des travailleurs cambodgiens s'ils ne travaillaient pas assez fort³⁷². Il apparaît donc évident que les employeurs ont un important contrôle sur les participations futures des travailleurs du fait que l'embauche de ces derniers dépend de la décision de l'employeur³⁷³.

Toutefois, les intermédiaires de recrutement ont une main mise sur le processus de réembauche des TAS lorsque l'employeur ne souhaite pas réembaucher le travailleur. À cette étape, la décision de réassigner un travailleur à un employeur dépend de la décision des recruteurs³⁷⁴. En effet, lorsque l'employeur ne réembauche pas le travailleur et qu'il a complété une évaluation négative de son travail, les intermédiaires de recrutement peuvent déterminer si le travailleur sera réassigné à un autre employeur ou s'il sera exclu du Volet agricole du PTET³⁷⁵. En effet, tel que le souligne Gesualdi-Fecteau :

les employeurs transigeant par FERME procèdent, en fin de saison, à une évaluation de la performance des travailleurs qui leur furent assignés. FERME exigerait des employeurs que ceux-ci transmettent une « lettre de recommandation » qui sera acheminée à l'intermédiaire de recrutement au Guatemala. Incidemment, les travailleurs sont donc informés du contenu de cette évaluation une fois de retour au Guatemala via l'intermédiaire de recrutement [...]. [C]et intermédiaire procède à une analyse de l'évaluation de l'employeur et c'est sur cette base que l'intermédiaire de recrutement détermine si le travailleur sera reclassé ou « exclu » du [PTET].³⁷⁶

Tel que le soulèvent les auteurs Sargeant et Tucker, la place du travailleur dans le cadre de son processus de recrutement « stands, more often than not, at the end of a long subcontracting chain in which the burden of risk [...] is successively off loaded from employer

³⁷¹ Vosko, *supra* note 12 à la p 518.

³⁷² Hennebry, *supra* note 12 à la p 16.

³⁷³ Hennebry & Preibisch, *supra* note 12 à la p e25; Marsden, *supra* note 91 à la p 4.

³⁷⁴ Gesualdi-Fecteau, *supra* note 10 à la p 623.

³⁷⁵ FERME exigerait que les employeurs procèdent à une telle évaluation qui serait par la suite remise aux intermédiaires de recrutement. *Ibid.*

³⁷⁶ *Ibid.*

to employee »³⁷⁷. Le manque de transparence dans le cadre du recrutement des travailleurs agricoles saisonniers pousse ces derniers à assumer un rôle que l'on peut qualifier de passif. D'ailleurs, le schéma proposé par l'autrice Faraday représentant plusieurs modèles de chaînes d'approvisionnement illustre bien la place « passive » du TAS³⁷⁸ dans le cadre de son recrutement en vertu du Volet agricole du PTET.

La situation précaire des TAS et leur rôle passif les poussent donc à se soumettre aux pratiques des intermédiaires de recrutement³⁷⁹, pratiques qui méritent une attention particulière.

2.1.1 Pratiques de recrutement sous le Volet agricole du PTET

Dans le cadre de la présente section, nous survolerons les pratiques de recrutement, parfois abusives, à l'endroit des travailleurs recrutés en vertu du Volet agricole du PTET, et plus particulièrement en ce qui a trait aux frais de recrutement (2.1.1.1), aux promesses des recruteurs (2.1.1.2) et finalement en ce qui concerne la discipline imposée par ces derniers (2.1.1.3).

2.1.1.1 Les frais de recrutement abusifs des recruteurs et l'endettement des travailleurs

Tel que l'explique l'auteur Martin, la part des salaires des TAS qu'exigent les intermédiaires de recrutement peut être importante et dépend de plusieurs facteurs, dont la difficulté pour le TAS de migrer vers le pays d'accueil sans l'aide de ces derniers³⁸⁰. En effet, en ce qui concerne les migrations des travailleurs embauchés en vertu du Volet agricole du PTET, ces derniers méconnaissent souvent les divers processus d'immigration et doivent demander conseil à des « recruteurs ou consultants en immigration non règlementés »³⁸¹. Les recruteurs profitent alors des avantages considérables qu'ils ont face aux travailleurs. Ces avantages concernent notamment leurs contacts avec des employeurs, les informations qu'ils détiennent en ce qui concerne l'accès aux emplois à l'étranger, leurs connaissances des procédures de migration et d'immigration, leurs connaissances de la

³⁷⁷ Sargeant & Tucker, *supra* note 23 à la p 52.

³⁷⁸ Voir à cet effet l'Annexe VIII. Faraday, *supra* note 17 à la p 30.

³⁷⁹ Gesualdi-Fecteau et al, *supra* note 12 à la p 107.

³⁸⁰ Martin, *supra* note 17 à la p 7.

³⁸¹ Mélissa Pang, *supra* note 13 à la p 10.

langue anglaise, leur mobilité au sein du pays d'origine et leur familiarité avec la société canadienne³⁸².

De ce fait, une importante pratique de recrutement en découle, pratique que l'auteur Wickramasekara résume comment étant un « widespread abuse of migrant workers by disreputable recruiters who charge workers oppressive “recruitment fees” for jobs - including fees for non-existent jobs and jobs significantly different than promised »³⁸³. Tel que le soulèvent les auteurs Sargeant et Tucker, ainsi que les autrices Gesualdi-Fecteau et al., les recruteurs chargent des frais illégaux et fournissent des informations inexacts aux TAS recrutés en vertu du Volet agricole du PTET en ce qui concerne les emplois qui les attendent au Canada ainsi que leur accès à la résidence permanente³⁸⁴.

Bien que les montants des frais de recrutement varient en fonction du pays d'origine et du type d'emploi³⁸⁵, l'autrice Faraday souligne que les montants peuvent être aussi élevés que 15 000\$ ou 12 000\$ pour des emplois en Ontario, alors que plusieurs varient entre 4 000\$ et 10 000\$³⁸⁶. Des travailleurs guatémaltèques ont rapporté avoir payé des frais entre 1 350\$ et 1 500\$ pour travailler dans le secteur agricole canadien³⁸⁷. D'autres ont dû payer des montants allant jusqu'à 4 500\$ pour des visas de travail, alors que les recruteurs prétextaient le refus de délivrance de visas par l'ambassade canadienne³⁸⁸.

Faraday met également en lumière une pratique de recrutement abusive lors du renouvellement des permis de travail des TAS. Bien que ces derniers puissent renouveler leurs permis en ligne au coût de 155\$³⁸⁹, ils ignorent souvent cette possibilité, n'ont pas accès à internet ou ne parlent pas français ni anglais. Ils doivent alors avoir recours aux services des intermédiaires de recrutement pour cette démarche. Ces derniers peuvent

³⁸² Faraday, *supra* note 17 à la p 28.

³⁸³ Wickramasekara, *supra* note 22 à la p 7.

³⁸⁴ Sargeant & Tucker, *supra* note 23 à la p 58; Gesualdi-Fecteau et al, *supra* note 12 à la p 99.

³⁸⁵ Faraday, *supra* note 17 à la p 32.

³⁸⁶ *Ibid.*

³⁸⁷ *Ibid* à la p 34.

³⁸⁸ Champagne, *supra* note 23.

³⁸⁹ Gouvernement du Canada, Immigration et citoyenneté, « Prorogation ou modification des conditions de séjour de votre permis de travail: Au sujet du processus », (24 septembre 2019), en ligne: <<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/permis/temporaire/prolongez-modifiez.html>>.

charger des frais allant jusqu'à 1 500\$ pour un simple renouvellement³⁹⁰, abusant ainsi de l'ignorance des travailleurs agricoles saisonniers et du fait qu'ils doivent éviter d'être dans une situation d'irrégularité³⁹¹. Les TAS recrutés en vertu du Volet agricole du PTET s'endettent donc avant leur départ pour le Canada, alors que leurs frais de recrutement sont disproportionnés face aux montants qu'ils gagnent dans leurs pays d'origine³⁹². De ce fait, la plupart des travailleurs agricoles saisonniers vont alors emprunter des montants d'argent à leurs familles ou leurs proches. Ils empruntent parfois auprès de banques ou auront recours à des prêteurs informels leur chargeant des intérêts de trois à huit pour cent par mois³⁹³. De plus, trop souvent des travailleurs doivent mettre leurs terres ou leurs maisons en garantie, ou encore donner au prêteur une part de leur entreprise familiale³⁹⁴. Dans les cas les plus graves, les TAS qui ne sont pas en mesure de rembourser leurs prêts perdent leurs propriétés³⁹⁵. L'autrice Gesualdi-Fecteau ajoute également que certains travailleurs peuvent même verser la moitié de leur salaire annuel aux recruteurs³⁹⁶.

La problématique majeure de cette pratique relève du fait que les TAS ont peu de détails sur les justifications des frais qu'ils déboursent. En effet, les intermédiaires de recrutement dans leur pays d'origine leur chargent un montant forfaitaire pour le processus de recrutement, en plus de refuser de fournir un reçu³⁹⁷. De plus, les travailleurs ne peuvent obtenir leur permis de travail que lorsqu'ils ont versé le montant total exigé par le recruteur. Faraday révèle également que dans certains cas, le paiement est fait à un individu, une compagnie ou est déposé dans un compte bancaire au Canada³⁹⁸.

Tel que le souligne Gesualdi-Fecteau dans son étude, des travailleurs guatémaltèques rapportent avoir payé en moyenne 600\$ pour des « papiers » requis³⁹⁹, bien qu'ils ne puissent identifier précisément le détail des coûts. De plus, plus du tiers des travailleurs

³⁹⁰ Faraday, *supra* note 17 à la p 41.

³⁹¹ Nakache & Kinoshita, *supra* note 13 à la p 14; Fudge & Macphail, *supra* note 23 à la p 34; Gesualdi-Fecteau et al, *supra* note 12 à la p 109.

³⁹² Faraday, *supra* note 17 à la p 36; McLaughlin & Hennebry, *supra* note 142 à la p 190.

³⁹³ Faraday, *supra* note 17 à la p 208.

³⁹⁴ *Ibid* à la p 36.

³⁹⁵ *Ibid.*

³⁹⁶ Gesualdi-Fecteau et al, *supra* note 12 à la p 99.

³⁹⁷ Faraday, *supra* note 17 à la p 32.

³⁹⁸ *Ibid.*

³⁹⁹ Gesualdi-Fecteau et al, *supra* note 12 à la p 104.

interrogés ont déclaré avoir payé des frais administratifs à un intermédiaire de recrutement. D'autres rapportaient avoir payé environ 2 600\$ à une personne intermédiaire qui n'était pas un agent officiel d'un intermédiaire de recrutement, afin que cette dernière puisse leur obtenir une place dans le programme, sans avoir toutefois la garantie d'obtenir un emploi⁴⁰⁰.

Les conséquences de ces pratiques sont triples. Premièrement, les travailleurs s'endettent avant même de gagner un salaire au Canada. Deuxièmement, ils doivent maximiser leurs revenus pour rembourser les frais déboursés pour leur recrutement. Troisièmement, il y a une plus grande probabilité d'inadéquation entre les compétences des travailleurs et le réel emploi qui doit être exécuté du fait que l'emploi n'est parfois pas celui qui a été promis⁴⁰¹. En effet, les frais de recrutement excessif emprisonnent les travailleurs migrants dans un cycle d'endettement qui les rend vulnérables à l'exploitation, en plus de créer un lien de dépendance avec leurs recruteurs et leurs employeurs, et ce, avant même qu'il ne commence à travailler au Canada⁴⁰².

2.1.1.2 Les promesses des recruteurs

Les intermédiaires de recrutement dans les pays d'origine des travailleurs se livrent également à des pratiques abusives, comme par exemple, exiger des frais de recrutement pour un emploi n'ayant jamais existé ou qui n'existe plus à l'arrivée du TAS. Ils peuvent également exagérer les montants des salaires que les travailleurs peuvent s'attendre à gagner au Canada ou encore fournir des renseignements erronés quant à la possibilité du travailleur d'obtenir le statut de résident permanent lorsqu'il se trouvera en sol canadien⁴⁰³.

En effet, les autrices Fudge et Macphail soulignent que les intermédiaires de recrutement dans les pays d'origine des TAS peuvent parfois faussement représenter le type d'emploi que le travailleur exercera ainsi que ses conditions de travail. Les pratiques peuvent même

⁴⁰⁰ *Ibid* à la p 105.

⁴⁰¹ Sargeant & Tucker, *supra* note 23 à la p 58; Anne T Gallagher, « Exploitation in Migration: Unacceptable but Inevitable » (2015) 68:2 Int Aff 55 à la p 55.

⁴⁰² Gallagher, *supra* note 401 à la p 67; Patricia Landolt & Luin Goldring, « *The Social Production of Non-Citizenship: The Consequences of Intersecting Trajectories of Precarious Legal Status and Precarious Work* » in Luin Goldring & Patricia Landolt, eds, *Producing and Negotiating Non-citizenship: Precarious Legal Status in Canada*, Toronto, University of Toronto Press, 2013 à la p 157, Demande PEB faite.

⁴⁰³ Nakache & Kinoshita, *supra* note 13 à la p 14.

aller jusqu'à la rétention de passeports et de documents de voyage ou encore la traite de personnes⁴⁰⁴. L'auteur Martin soulève, pour sa part, une importante problématique quant au pouvoir du recruteur sur le travail qui sera exercé par le TAS ainsi que sur son permis de travail. En effet, puisque les TAS ont un permis de travail qui les lie à un employeur unique⁴⁰⁵, le recruteur détient un avantage important en ce qu'il peut rendre illégal le statut d'un travailleur en le plaçant dans un travail qui ne correspond pas aux conditions indiquées dans son permis de travail⁴⁰⁶. Advenant une telle situation, le recruteur peut alors imposer à ce dernier des frais encore plus importants, cette fois liés aux démarches pour une nouvelle demande de visa, puisque le travailleur est en situation d'irrégularité⁴⁰⁷.

2.1.1.3 La discipline imposée par les recruteurs

La pratique des recruteurs visant à sélectionner des travailleurs au sein de communautés rurales largement appauvries⁴⁰⁸ mérite une attention particulière. En effet, les intermédiaires de recrutement qui sélectionnent des travailleurs dans ces communautés peuvent exercer un degré de contrôle disproportionné sur ces derniers⁴⁰⁹. Ils peuvent recruter un large nombre de travailleurs dans une petite communauté de ce type, rendant l'envoi de fonds des TAS critique pour la stabilité de la communauté. Par conséquent, les recruteurs peuvent utiliser la dépendance de la communauté aux emplois à l'étranger pour imposer leur discipline sur les travailleurs qui résistent à leurs traitements abusifs⁴¹⁰. Les représailles se matérialisent par la coupure de toute opportunité de travail à l'étranger pour cette communauté lorsqu'un travailleur se plaint⁴¹¹.

Cette discipline peut se manifester sous différentes formes. Par exemple, des collègues de TAS guatémaltèques ont été « expulsés du programme » par des intermédiaires de recrutement alors qu'ils s'étaient plaints du processus de recrutement⁴¹². Une telle discipline entretient un sentiment de peur chez les TAS, qui sont alors réticents à poser des

⁴⁰⁴ Fudge & Macphail, *supra* note 23 à la p 33.

⁴⁰⁵ *Supra*, à la p 37.

⁴⁰⁶ Martin, *supra* note 1 à la p 42.

⁴⁰⁷ *Ibid.*

⁴⁰⁸ Faraday, *supra* note 17 à la p 28; Gesualdi-Fecteau, « IJMBS », *supra* note 12 à la p 297.

⁴⁰⁹ Faraday, *supra* note 17 à la p 28.

⁴¹⁰ *Ibid.*

⁴¹¹ *Ibid.*

⁴¹² Gesualdi-Fecteau et al, *supra* note 12 à la p 107.

questions aux recruteurs, à exprimer leur mécontentement ou à exiger plus de transparence dans la cadre de leur processus de recrutement. Cette discipline entretient par le fait même, le rôle « passif » des TAS dans ce processus⁴¹³. Enfin, les recruteurs indiquent également aux TAS de ne pas révéler aux autres travailleurs ainsi qu'à leur employeur qu'ils ont payé des frais, et d'éviter les contacts avec des syndicats une fois au Canada⁴¹⁴. Au surplus, Faraday souligne que lorsque les travailleurs ont finalement acquis les connaissances et contacts nécessaires pour se libérer de l'emprise des recruteurs et peuvent finalement discuter de leurs abus et en faire part au sein de leurs communautés, ils se voient alors déplacés vers une autre ferme ou une autre province, ou se voient refuser une nouvelle participation dans le programme⁴¹⁵.

En bref, Faraday résume bien la situation de recrutement dans laquelle se retrouvent les TAS recrutés en vertu du Volet agricole du PTET lorsqu'elle indique que :

It is only after they have been in Canada for a few years that they are free of their debt burden, have extracted themselves from initial placements that were abusive, and have developed the knowledge and connections in the community to know what their rights are and how to enforce them.⁴¹⁶

Considérant la particularité du processus de recrutement sous le Volet agricole du PTET, il convient désormais de le comparer avec celui que l'on retrouve dans le cadre du recrutement en vertu du PTAS afin d'établir la possible présence de pratiques abusives de recrutement.

Section II – Pratiques documentées en vertu du PTAS

Dans un premier temps, cette section vise à différencier le processus de recrutement en vertu du PTAS de celui que l'on retrouve sous le PTET (2.2), afin que nous puissions, dans un deuxième temps, exposer les pratiques de recrutement à l'endroit des TAS (2.2.1).

2.2 Processus de recrutement des TAS

Tout d'abord, il convient de rappeler qu'en vertu du PTAS le recrutement des TAS relève de la responsabilité des gouvernements « fournisseurs » de main-d'œuvre. À cet effet, au

⁴¹³ *Ibid.*

⁴¹⁴ Faraday, *supra* note 17 à la p 33.

⁴¹⁵ *Ibid* à la p 41.

⁴¹⁶ *Ibid.*

Mexique, le recrutement des travailleurs mexicains est géré par le ministère du Travail, bien qu'il ait recours à l'assistance de FERME⁴¹⁷. En effet, cette dernière, en tant qu'agence de recrutement en sol canadien, fournit au gouvernement mexicain les demandes des employeurs agricoles canadiens⁴¹⁸.

Par l'entremise du ministère du Travail, le gouvernement mexicain recrute les TAS, les accompagne dans leurs démarches administratives exigées par les autorités canadiennes et s'assure qu'ils se rendent au Canada⁴¹⁹. Ce service d'accompagnement est, en théorie, offert gratuitement aux travailleurs mexicains⁴²⁰.

En théorie, les TAS mexicains qui répondent aux exigences du programme figurent sur une liste maintenue par le ministère du Travail. Ce dernier doit sélectionner des candidats du PTAS qui « mainly fit the profile of having the lowest levels of education, poorest chances of gainful employment in their home communities, those who are landless, and married men with children »⁴²¹. De plus, le gouvernement mexicain vise le recrutement de travailleurs qui sont âgés de 22 à 45 ans⁴²², qui ont de l'expérience dans le domaine de l'agriculture, qui sont des citoyens mexicains et qui respectent les lois canadiennes d'immigration. Enfin, puisque l'administration du PTAS est centralisée dans la capitale, le district fédéral de Mexico, les TAS doivent en moyenne voyager six fois dans le district fédéral lors de leurs démarches d'application pour le PTAS⁴²³.

Puisque le gouvernement mexicain a historiquement instauré des conditions de recrutement concernant l'âge, le sexe et le statut familial des travailleurs, les travailleurs mexicains qui sont sélectionnés sont généralement de jeunes hommes ayant des personnes à leur charge au Mexique⁴²⁴. Tel que le mentionne l'autrice Hennebry, « [...] the selection criteria

⁴¹⁷ Basok, *supra* note 7 à la p 110.

⁴¹⁸ Hennebry & Preibisch, *supra* note 12 à la p e24; Vosko, *supra* note 101 à la p 886.

⁴¹⁹ Preibisch, *supra* note 4 à la p 436.

⁴²⁰ Les coûts assumés par les TAS sont : le transport de leur ville d'origine aux bureaux du gouvernement, y compris à Mexico D.F. (ainsi que leur logement et leur nourriture, le cas échéant), leur passeport, leur permis de travail, leur examen médical et le fichage biomédical ainsi qu'une partie de leur billet d'avion pour se rendre au Canada et revenir au Mexique, *Ibid* à la p 437.

⁴²¹ Stephanie J Silverman & Amrita Hari, « Troubling the Fields: Choice, Consent, and Coercion of Canada's Seasonal Agricultural Workers » (2016) 54:5 Int Migr 91 à la p 93.

⁴²² *Ibid* à la p 124.

⁴²³ *Ibid* à la p 128.

⁴²⁴ Vosko, *supra* note 101 à la p 886.

emphasize small-scale farmers with little or no education who are married with families »⁴²⁵. Au surplus, les travailleurs potentiels « ont de meilleures chances d'être retenus s'ils font la preuve qu'ils n'ont pas de revenus stables, qu'ils ont une famille à leur charge et qu'ils n'ont pas terminé leur éducation secondaire »⁴²⁶. Enfin, « les personnes sélectionnées sont presque exclusivement des hommes »^{427, 428}. Les autrices Hennebry et Preibisch résument bien le recrutement en vertu du PTAS lorsqu'elles soulignent qu'« [a]lthough there is transparency in the criteria for recruitment, there is little transparency on the actual practices of recruitment and selection »⁴²⁹. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle il est désormais essentiel de se pencher sur les pratiques de recrutement des TAS qui ont été documentées.

2.2.1 Pratiques de recrutement sous le PTAS

Considérant que les employeurs agricoles canadiens et le gouvernement mexicain sont les deux principaux acteurs qui influencent la participation des TAS mexicains au PTAS, il convient de se pencher sur leurs pratiques respectives à l'endroit de ces derniers, et plus particulièrement sur le « named worker process » (2.2.1.1) et sur la pratique de « blacklisting » (2.2.1.2).

2.2.1.1 La sélection selon le « named worker process »

Bien que cette pratique de sélection soit également présente sous le Volet agricole du PTET⁴³⁰, elle semble également prévaloir en vertu du PTAS. Contrairement aux TAS qui ont un rôle plutôt passif dans le cadre de leur processus de recrutement, « les employeurs sont impliqués activement dans le processus »⁴³¹ de recrutement en vertu du PTAS. En

⁴²⁵ Hennebry, *supra* note 12 à la p 13.

⁴²⁶ Gagnon & Couture Gagnon, *supra* note 4 à la p 373; Tanya Basok, « Mexican Seasonal Migration to Canada and Development: A community-based Comparison » (2003) 41:2 *International Migration* 3 à la p 9; K Bronsard, *Main-d'œuvre mexicaine sur les terres agricoles québécoises : Entre mythe et réalité* (Mémoire de maîtrise, Université Laval, 2007) [unpublished] à la p 70; Kerry L Preibisch & Evelyn Encalada Grez, « The Other Side of El Otro Lado: Mexican Migrant Women and Labor Flexibility in Canadian Agriculture » (2010) 35:2 *Signs* 289 à la p 297.

⁴²⁷ Gagnon & Couture Gagnon, *supra* note 4 à la p 373; Preibisch & Encalada Grez, *supra* note 426 à la p 297.

⁴²⁸ Gagnon & Couture Gagnon, *supra* note 4 à la p 373; Preibisch & Encalada Grez, *supra* note 426 à la p 297; Preibisch, *supra* note 4 à la p 435; Hennebry & Preibisch, *supra* note 12 à la p e29.

⁴²⁹ Hennebry & Preibisch, *supra* note 12 à la p e29.

⁴³⁰ Gesualdi-Fecteau, « IJMBS », *supra* note 12 à la p 292.

⁴³¹ Gagnon & Couture Gagnon, *supra* note 4 à la p 373.

effet, les employeurs agricoles canadiens ont la possibilité de choisir le pays d'origine des TAS qu'ils désirent embaucher, et également « de demander à reprendre des travailleurs spécifiques »⁴³². Toutefois, les travailleurs ne peuvent sélectionner leur employeur et ne peuvent non plus obtenir un transfert d'employeur à leur discrétion⁴³³.

Cette pratique qualifiée de « named worker process »⁴³⁴ donne aux travailleurs une expectative raisonnable de retourner sur la ferme l'année suivante, et s'accompagne d'un niveau de sécurité d'emploi pour le futur⁴³⁵. D'ailleurs, les travailleurs embauchés par l'entremise de cette pratique sont alors qualifiés de travailleurs nommés⁴³⁶ ou de travailleurs « désignés », en opposition aux travailleurs « sélectionnés » ou « référés »⁴³⁷.

Il est important de souligner que la pratique du « named worker process » confère aux employeurs un pouvoir considérable sur les différents pays « fournisseurs » de main-d'œuvre participant au PTAS, et entraîne par le fait même, une forte concurrence entre les fonctionnaires de ces pays afin de fournir des travailleurs « disciplinés »⁴³⁸. Les pays participants doivent donc s'adapter aux demandes des employeurs agricoles et adoptent même un « approvisionnement » de travailleurs « just in time »⁴³⁹.

Cette pratique permettant aux employeurs d'embaucher les mêmes travailleurs rend le taux de roulement annuel des TAS plutôt faible⁴⁴⁰. En effet, en 2003, une étude menée auprès de TAS mexicains rapportait que 29% des travailleurs rencontrés étaient embauchés en

⁴³² *Ibid*; Preibisch, *supra* note 4 à la p 436.

⁴³³ Hennebry, *supra* note 12 à la p 20.

⁴³⁴ Verma, *supra* note 12 à la p 10; Gesualdi-Fecteau, « IJMBS », *supra* note 12 à la p 296.

⁴³⁵ Gesualdi-Fecteau, « IJMBS », *supra* note 12 à la p 296; Vosko, *supra* note 12 à la p 517.

⁴³⁶ Hennebry, *supra* note 12 à la p 5.

⁴³⁷ À cet effet, on peut se référer à la distinction établie par l'autrice Dalia Gesualdi-Fecteau en ce qui concerne trois catégories de travailleurs étrangers temporaires, soit les « travailleurs sélectionnés », « les travailleurs désignés » et les « travailleurs référés ». Les premiers en sont à leur première expérience de travail au Canada en vertu d'un programme de migration temporaire pour le travail, les deuxièmes ont vu leurs contrats renouvelés par leur employeur initial et finalement, les troisièmes ont été référés à des employeurs par des tiers. En ce qui concerne la sélection de travailleurs basée sur leurs noms, nous faisons référence à la notion de « travailleurs désignés » et la pratique permettant à un employeur de préciser dans sa EIMT, quel travailleur il aimerait engager, considérant que le cadre normatif et administratif des programmes ne requiert pas qu'un employeur justifie les changements qui peuvent être apportés à la composition de son bassin de travailleurs Gesualdi-Fecteau, « IJMBS », *supra* note 12 aux pp 295, 296.

⁴³⁸ Preibisch, *supra* note 4 à la p 436; Sharma, *supra* note 12 à la p 109; Vosko, *supra* note 101 à la p 887.

⁴³⁹ Preibisch, *supra* note 4 à la p 436.

⁴⁴⁰ *Ibid* à la p 439; Holgate, *supra* note 12 à la p 191.

vertu du PTAS entre 10 et 25 ans⁴⁴¹. De plus, en 2008, 88% des travailleurs jamaïcains étaient embauchés par le même employeur. Enfin, en 2010, ils étaient 12 339 travailleurs mexicains nommés, soit 78% de tous les TAS mexicains embauchés au cours de cette année⁴⁴².

L'auteur Russo souligne également que « employers can threaten those migrant workers who are seen to be complaining or agitating for unionization or any other labour rights »⁴⁴³ afin de les « discipliner »⁴⁴⁴. Au surplus, les autrices Basok et Bélanger ajoutent que « the threat of deportation is frequently utilised by the employers, the Mexican Consulate and the Ministry of Labour as an effective disciplining mechanism to increase migrant workers' productively and keep them docile »⁴⁴⁵. À cet effet, l'autrice Marsden mentionne que les lois fédérales « [give] employers a great deal of employer discretion over the status of temporary foreign workers, aggravating the employer-employee power imbalance and making those workers fearful of seeking redress for violations of their rights [...] »⁴⁴⁶. Les TAS peuvent être rapatriés⁴⁴⁷ ou encore se voir refuser un emploi dans le futur pour diverses raisons, notamment s'ils ont une faible productivité, ont des conflits avec d'autres travailleurs ou encore, revendiquent leurs droits⁴⁴⁸.

⁴⁴¹ Verduzco & Lozano, *supra* note 12; Preibisch, *supra* note 4 à la p 439.

⁴⁴² Hennebry & Preibisch, *supra* note 12 à la p e24; Basok & Bélanger, « <http://web.b.ebscohost.com.proxy.bibliotheques.uqam.ca/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=5d9cfe8-2d0d-482c-a830-527ace1e0bf3%40sessionmgr120> », *supra* note 12 à la p 1402; Hennebry, *supra* note 12 à la p 12.

⁴⁴³ Russo, *supra* note 7 à la p 140; Basok & Bélanger, « <http://web.b.ebscohost.com.proxy.bibliotheques.uqam.ca/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=5d9cfe8-2d0d-482c-a830-527ace1e0bf3%40sessionmgr120> », *supra* note 12 à la p 1401.

⁴⁴⁴ Marsden, *supra* note 91 à la p 11; McLaughlin & Hennebry, *supra* note 142 à la p 177.

⁴⁴⁵ Basok & Bélanger, « <http://web.b.ebscohost.com.proxy.bibliotheques.uqam.ca/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=5d9cfe8-2d0d-482c-a830-527ace1e0bf3%40sessionmgr120> », *supra* note 12 aux pp 1401-1402.

⁴⁴⁶ Marsden, *supra* note 12 à la p 1.

⁴⁴⁷ Vosko, *supra* note 101 à la p 894.

⁴⁴⁸ Basok & Bélanger, « <http://web.b.ebscohost.com.proxy.bibliotheques.uqam.ca/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=5d9cfe8-2d0d-482c-a830-527ace1e0bf3%40sessionmgr120> », *supra* note 12 à la p 1400; Basok, *supra* note 12 à la p 205; Basok, *supra* note 7 aux pp 110-112; Binford, *supra* note 12 à la p 50; Kerry Preibisch, « Migrant Agricultural Workers and Processes of Social Inclusion in Rural Canada: Encuentros and Desencuentros » (2004) 29:57/8 Canadian Journal of Latin American and Caribbean Studies 203 à la p 212; Janet McLaughlin, « Classifying the "Ideal Migrant Worker": Mexican and Jamaican Transnational Farmworkers in Canada. » (2010) 57 Focaal 79 à la p 85, PEB faite; Preibisch & Encalada Grez, *supra* note 426 aux pp 305-306.

En effet, les employeurs tendent également à licencier et à avoir recours aux autorités responsables de l'immigration pour déporter les travailleurs qui sont en contact avec des syndicats, et de ce fait, affecter négativement leur participation future au PTAS. D'ailleurs, dans les provinces de l'Ontario et de l'Alberta, les TAS ont historiquement été empêchés ou découragés à l'effet de se syndiquer⁴⁴⁹. Au surplus, les travailleurs agricoles étaient auparavant exclus des lois sur la syndicalisation et en pratique, il leur était impossible de former un syndicat qui soit accrédité et légalement reconnu par l'employeur⁴⁵⁰.

Des exemples plus contemporains ont été rapportés en Colombie-Britannique. En effet, alors que le syndicat des Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Local 1518 (ci-après, « TUAC Canada ») représentait les travailleurs du producteur Village Farms en Colombie-Britannique, huit TAS embauchés par ce dernier ont fait l'objet de menaces de rapatriement par l'employeur alors qu'ils avaient contacté le syndicat⁴⁵¹. TUAC Canada rapporte également plusieurs cas où des TAS mexicains ont été licenciés par l'employeur et rapatriés, alors qu'ils ont été vus avec des représentants du syndicat lors d'une messe⁴⁵². Enfin, un groupe de 14 TAS embauché par le producteur Floralia Plant Growers Ltd avait été licencié le jour même où ce dernier avait reçu une demande de certification, soit avant le vote d'accréditation⁴⁵³. Les TAS avaient par la suite été rapatriés peu de temps après⁴⁵⁴. En réponse à cette situation, TUAC Canada avait alors fait appel de la décision devant la Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique ou la British Columbia Labour Relations Board en anglais (ci-après « BCLRB »). Le syndicat soutenait que les licenciements constituaient une pratique de travail déloyale, puisque le groupe de travailleurs était reconnu pour être partisan du syndicat dans le cadre d'une campagne d'accréditation⁴⁵⁵. Le producteur avait alors soutenu que les conditions

⁴⁴⁹ Hennebry & Preibisch, *supra* note 12 à la p e30.

⁴⁵⁰ Fay Faraday, Judy Fudge & Eric Tucker, *Constitutional Labour Rights in Canada: Farm Workers and the Fraser Case*, Toronto, Irwin Law, 2012 à la p 33.

⁴⁵¹ Vosko, *supra* note 101 à la p 896.

⁴⁵² *Ibid.*

⁴⁵³ *Floralia Plant Growers Ltd and United Food and Commercial Workers International Union, Local 1518*, BCLRB, 2008 CanLII 51885 (BCLRB) au para 53.

⁴⁵⁴ Vosko, *supra* note 101 à la p 299.

⁴⁵⁵ *Ibid* à la p 899.

météorologiques justifiaient le licenciement, justification que le BCLRB avait finalement acceptée⁴⁵⁶.

Bien que l'employeur ait un pouvoir substantiel sur la réembauche de travailleurs, le « named worker process » implique tout de même une intervention du « pays » fournisseur de main-d'œuvre. En effet, dans le cadre du processus de réadmission des TAS, le gouvernement mexicain s'appuie également sur les évaluations de performance que l'employeur doit remplir et lui remettre⁴⁵⁷.

Cette évaluation vise à déterminer si un travailleur donné a « suffisamment » bien travaillé afin d'être nommé par le même employeur ou encore embauché par un autre employeur pour la saison subséquente⁴⁵⁸. Le gouvernement mexicain, par exemple, encourage ses travailleurs à obtenir des évaluations positives afin de garantir leur participation future au PTAS⁴⁵⁹. Si les TAS désirent être nommés par le même employeur, ce dernier doit généralement être satisfait de leur travail⁴⁶⁰. En effet, un « end-of-year evaluation » négatif peut résulter en une suspension ou une expulsion du PTAS⁴⁶¹. En d'autres mots, et tel que le mentionne l'autrice Vosko, « [les fonctionnaires mexicains] often penalise workers with negative reports by expelling them from the programme. »⁴⁶². Quant à cette « sanction », Basok souligne qu'une évaluation négative peut entraîner une suspension du programme pour une seule saison, bien que dans certains cas « it may involve a longer “ sentence “ »⁴⁶³.

En résumé, bien que le « named worker process » puisse paraître avantageux pour les travailleurs, les employeurs et les pays « fournisseurs » de main-d'œuvre, il demeure que cette pratique conditionne le comportement des TAS. Ainsi, par crainte de perdre un emploi

⁴⁵⁶ *Ibid* à la p 900.

⁴⁵⁷ *Ibid* à la p 893; Vosko, *supra* note 14 à la p 1376; Basok & Bélanger, « <http://web.b.ebscohost.com.proxy.bibliotheques.uqam.ca/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=5d9cffe8-2d0d-482c-a830-527ace1e0bf3%40sessionmgr120> », *supra* note 12 à la p 1398; Basok, *supra* note 7 à la p 141.

⁴⁵⁸ Vosko, *supra* note 101 à la p 893; Basok & Bélanger, « <http://web.b.ebscohost.com.proxy.bibliotheques.uqam.ca/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=5d9cffe8-2d0d-482c-a830-527ace1e0bf3%40sessionmgr120> », *supra* note 12 à la p 1398.

⁴⁵⁹ Vosko, *supra* note 101 à la p 893.

⁴⁶⁰ *Ibid*.

⁴⁶¹ Binford, *supra* note 4 à la p 512.

⁴⁶² Vosko, *supra* note 14 à la p 1376.

⁴⁶³ Basok, *supra* note 7 à la p 120.

futur, les travailleurs sont moins susceptibles de se plaindre ou de signaler des accidents de travail ou encore des abus de la part de leur employeur⁴⁶⁴. Au surplus, Binford rapportait que « a quarter of Mexican workers reported that their employers had mistreated them on occasion, but “less than half . . . complained directly to the consulate” »⁴⁶⁵. D’ailleurs, malgré qu’en théorie la représentation des intérêts des travailleurs soit assurée par les employés consulaires de leur pays en sol canadien, « many workers criticise the consulate for taking the employer’s side in labour-management conflicts »⁴⁶⁶.

2.2.1.2 La pratique de « blacklisting » du gouvernement mexicain

Tel que le souligne Preibisch, les employés consulaires mexicains ont un double rôle. D’une part, ils doivent défendre les travailleurs alors que d’autre part, ils doivent assurer une main-d’œuvre « disciplinée » aux employeurs en plus de conserver la place compétitive du Mexique face à celle des autres pays « fournisseurs » de main-d’œuvre participant au PTAS⁴⁶⁷. De ce fait, la véritable représentation des TAS s’en trouve compromise, alors que les employés consulaires reconnaissent qu’une représentation « trop importante » peut entraîner la « perte d’un employeur » au profit d’un pays concurrent⁴⁶⁸.

C’est dans le cadre d’un tel rôle que des pratiques abusives, tel que le « blacklisting » peuvent se manifester. Gagnon et Couture Gagnon délimitent bien la pratique de « blacklisting » lorsqu’ils indiquent que :

[...] le travailleur s’expose effectivement au risque d’être inscrit sur une liste noire par celui-ci [l’employeur] ou par un agent de liaison nommé par le gouvernement du pays d’origine (Vosko 2015; Basok 2007). Cela signifie que le travailleur peut être mis à l’écart du PTAS pour une période déterminée ou indéterminée, avec les conséquences que cela implique à court et à moyen terme. Dans ces circonstances, les travailleurs se sentent parfois obligés d’acquiescer aux ordres de leur employeur et d’être à leur entière disposition par crainte de perdre leur emploi ou d’être exclus du PTAS.⁴⁶⁹

⁴⁶⁴ Sharma, *supra* note 12 à la p 20; Preibisch, *supra* note 4 à la p 433.

⁴⁶⁵ Binford, *supra* note 4 à la p 510; Verduzco & Lozano, *supra* note 12 à la p 71.

⁴⁶⁶ Binford, *supra* note 4 à la p 510.

⁴⁶⁷ Vosko, *supra* note 14 à la p 1377; Preibisch, *supra* note 4 à la p 439; Hennebry, *supra* note 12 à la p 28; Sargeant & Tucker, *supra* note 23 à la p 57.

⁴⁶⁸ Preibisch, *supra* note 4 à la p 439; Hennebry, *supra* note 12 à la p 28; Binford, *supra* note 4 à la p 510.

⁴⁶⁹ Gagnon & Couture Gagnon, *supra* note 4 à la p 371.

Les TAS peuvent figurer sur la liste noire en raison de leurs activités syndicales, leur soutien à un syndicat ou encore le fait qu'ils aient déposé des plaintes d'abus à l'endroit de leur employeur canadien. La littérature à ce sujet, et plus particulièrement celle qui concerne la syndicalisation des TAS en Colombie-Britannique et au Manitoba mérite une attention particulière.

En effet, en 2010, la section locale 1518 de TUAC Canada dépose avec succès une demande devant le BCLRB pour représenter les travailleurs embauchés en vertu du PTAS qui ont alors pour employeur Sidhu & Sons Nursersy Ltd⁴⁷⁰. En 2011, les nouvelles demandes de visa de certains TAS nommés par cet employeur sont bloquées par des fonctionnaires mexicains, empêchant ainsi les TAS de travailler au Canada⁴⁷¹. TUAC Canada dépose alors une plainte auprès du BCLRB en soutenant que le Mexique ainsi que les employés de son consulat à Vancouver se sont livrés à des pratiques antisyndicales. Le syndicat soutient que ces derniers auraient empêché la venue au Canada de travailleurs qui soutenaient des activités syndicales, et ce, en ajoutant ces derniers à une liste noire, puisqu'ils étaient considérés comme étant prosyndicaux⁴⁷².

En réponse à ces allégations, le Mexique invoque alors la *Loi sur l'immunité des États*⁴⁷³ pour justifier qu'il est immunisé contre les procédures alors en cours devant le BCLRB. Bien que cette loi fournisse au Mexique une immunité quant à la juridiction des cours et tribunaux canadiens dans le cadre de la participation de cet État au PTAS, la Cour suprême et la Cour d'appel de la Colombie-Britannique tranchent à l'effet que cette immunité n'empêche pas le BCLRB de faire des constatations quant à la conduite du Mexique dans des circonstances où ces constatations n'ont pas de conséquences légales pour cet État⁴⁷⁴. Ainsi, la poursuite de TUAC Canada à l'égard de certains employés consulaires et de l'employeur est maintenue. Malgré les tentatives du Mexique de retirer la preuve relative

⁴⁷⁰ Vosko, *supra* note 14 à la p 1372.

⁴⁷¹ Vosko, *supra* note 101 à la p 900; Vosko, *supra* note 12 à la p 514.

⁴⁷² Vosko, *supra* note 101 à la p 900.

⁴⁷³ *Loi sur l'immunité des États*, LRC (1985) ch S-18, art 3(1).

⁴⁷⁴ *United Mexican States v British Columbia (Labour Relations Board)*, 2014 BCSC 54 au para 7, Supreme court of British Columbia 2014-01-15 no requête S132385; Vosko, *supra* note 14 à la p 1372.

à la conduite de ses fonctionnaires, le BCLRB l'admet⁴⁷⁵, preuve qui s'avère fort pertinente.

Ces preuves confirment l'inscription d'un employé du PTAS sur une liste noire et mènent à la conclusion que la conduite des fonctionnaires mexicains affecte l'exercice ou l'exercice potentiel des droits garantis par le British Columbia Labour Relations⁴⁷⁶. De plus, les preuves comportent également des témoignages d'anciens employés consulaires mexicains qui occupaient auparavant des postes au consulat de Vancouver. Ils relatent l'atmosphère antisyndicale qui régnait au consulat et mentionnent que les autres fonctionnaires exprimaient de fortes opinions antisyndicales⁴⁷⁷. De plus, ces derniers justifiaient leurs antisyndicalismes comme un moyen de protéger la participation du Mexique au PTAS. En effet, ils soulignaient que si les employeurs canadiens constataient que les TAS mexicains se syndicalisaient, ils embaucheraient plutôt des TAS d'un autre pays participant⁴⁷⁸. Enfin, les anciens employés consulaires témoignent également à l'effet que dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions, ils avaient reçu « l'ordre » de conseiller aux TAS d'éviter les syndicats⁴⁷⁹.

L'autrice Vosko résume bien la teneur des preuves qui ont été révélées quant à la pratique de « blacklisting » du gouvernement mexicain lorsqu'elle indique:

[...] how senior Mexican consular officials in Vancouver effectively threatened blacklisting by discouraging union involvement and suggesting that unionisation would limit migrant workers' future in Canada; how the blacklisting was carried out, specifically, how consular officials overseeing the programme worked with their MOL [ministère du Travail] counterparts to prevent workers perceived to be union supporters from returning to Canada [...]⁴⁸⁰

Il est important de noter qu'en Colombie-Britannique, le gouvernement mexicain supervise la mise en œuvre du PTAS par l'entremise d'un représentant du gouvernement qui travaille au Consulat de Vancouver, en collaboration avec deux fonctionnaires supérieurs (les senior

⁴⁷⁵ Vosko, *supra* note 101 aux pp 900, 901.

⁴⁷⁶ *Ibid* à la p 901.

⁴⁷⁷ Vosko, *supra* note 14 à la p 1378.

⁴⁷⁸ *Ibid.*

⁴⁷⁹ *Ibid.*

⁴⁸⁰ *Ibid* à la p 1377.

officials) et le ministère du Travail. Ce dernier a la charge de surveiller les employés consulaires supervisant la mise en œuvre du PTAS au niveau local⁴⁸¹.

En ce qui concerne le Manitoba, plusieurs auteurs rapportent qu'en août 2008, l'unité de négociation de la ferme Mayfair Farms employant majoritairement des travailleurs en vertu du PTAS vote en faveur de la révocation de l'accréditation, quelques semaines après avoir passé avec succès le vote d'accréditation⁴⁸². Le consul du Mexique aurait alors visité la ferme avant le vote de révocation de l'accréditation pour y tenir une réunion à huis clos lors de laquelle il aurait prétendument averti les TAS que s'ils ne votaient pas pour cette révocation, ils pourraient être mis sur une liste noire⁴⁸³. Lors de cette même période, le consul aurait également visité d'autres fermes afin de répéter les mêmes avertissements à d'autres TAS. De plus, les comptes rendus d'un centre de soutien des TUAC à Abbotsford pour les travailleurs migrants révèlent que d'autres représentants du gouvernement mexicain auraient agi de la sorte en Colombie-Britannique⁴⁸⁴.

Considérant les lacunes dans la littérature et le peu de résultats de recherches quant à notre sujet, une enquête de terrain nous est apparue essentielle afin de répondre à nos questions de recherches. En effet, tel que mentionné précédemment⁴⁸⁵, nous nous questionnons dans un premier temps à savoir comment se déroule la sélection des travailleurs en vertu du PTAS, notamment sur quels critères le Mexique se base-t-il pour sélectionner les travailleurs et quelles entités se chargent du recrutement. Dans un deuxième temps, nous avons également des questionnements quant à la sélection de travailleurs basée sur leurs noms et ce qu'il advient du recrutement d'un travailleur qui en est à sa deuxième participation ou plus. À cet effet, il nous apparaît nécessaire de présenter notre cadre méthodologique.

⁴⁸¹ *Ibid* à la p 1378.

⁴⁸² Russo, *supra* note 7 à la p 138; Martin, *supra* note 146 à la p 19; Sargeant & Tucker, *supra* note 23 à la p 57; Vosko, *supra* note 14 à la p 1377.

⁴⁸³ Russo, *supra* note 7; *ibid* à la p 138; Jennifer de Groot, « How Clean Are Your Carrots », (14 août 2009), en ligne: <<https://www.winnipegfreepress.com/opinion/analysis/how-clean-are-your-carrots-53215827.html>>.

⁴⁸⁴ Russo, *supra* note 7 à la p 138.

⁴⁸⁵ *Supra*, à la p 6.

CHAPITRE 3

CADRE MÉTHODOLOGIQUE

Afin de mieux saisir le déroulement du recrutement des TAS mexicains et le rôle des différents acteurs impliqués, notamment les travailleurs, le gouvernement mexicain ainsi que les employeurs, le recours à une étude de terrain s'avérait nécessaire. Nous avons choisi de préconiser une approche méthodologique qualitative. Nous justifierons dans un premier temps le choix de cette approche (3.1) pour ensuite apporter des précisions quant aux détails de notre collecte de données (3.2). Enfin, nous expliquerons la manière dont nous avons procédé pour analyser nos résultats (3.3).

3.1 L'approche méthodologique qualitative : justification du choix retenu

Tout d'abord, puisque le PTAS requiert une gouvernance bilatérale dans la gestion des migrations, il implique une multitude d'acteurs publics et privés au Canada ainsi qu'au sein des pays « fournisseurs » de main-d'œuvre. La situation économique des TAS et leur statut migratoire précaire complexifient le déroulement de leur recrutement. Considérant ce contexte particulier, nous avons choisi d'adopter une approche systémique afin de répondre à nos questions de recherche, « c'est-à-dire [de considérer] l'ensemble des faits et circonstances caractérisant la réalité de ces [travailleurs] par opposition à la recherche d'une cause singulière ou directe »⁴⁸⁶. Cette approche permet de mieux saisir les conditions entourant le recrutement de ces derniers et les conséquences qui en découlent.

Nous avons donc priorisé une approche méthodologique qualitative que l'on peut décrire comme « une démarche discursive de reformulation, d'explication ou de théorisation de témoignages, d'expériences ou de phénomènes »⁴⁸⁷. En effet, elle s'adaptait davantage à notre objet de recherche puisque « sa fonction première [est] de permettre de prendre acte des phénomènes psychologiques et sociaux et non d'en faire des mesures objectives. L'analyse qualitative vise en fait à construire des descriptions et des interprétations »⁴⁸⁸.

⁴⁸⁶ Myriam Dumont-Robillard, *L'accès à la justice pour les travailleuses domestiques migrantes : une illusion?* (Maîtrise en droit, Université de Montréal, 2015) [unpublished] à la p 10.

⁴⁸⁷ Pierre Paillé & Alex Mucchielli, *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*, 4e édition éd, Malakoff, Armand Colin, 2016 à la p 11.

⁴⁸⁸ *Ibid* à la p 87.

En effet, notre objet d'étude relevait de l'analyse d'un phénomène et requérait une production de sens⁴⁸⁹ en opposition à la production de données numériques qui est caractéristique de l'analyse quantitative⁴⁹⁰. L'analyse qualitative permet de « trouver un réarrangement pertinent de données pour les rendre compréhensibles, globalement, compte tenu d'un problème pratique ou théorique qui préoccupe le chercheur »⁴⁹¹.

L'approche qualitative « ne nécessite ni comptage ni quantification pour être valide, généreuse et complète [...] son résultat n'est, dans son essence, ni une proportion ni une quantité, c'est une qualité, une dimension, une extension, une conceptualisation de l'objet »⁴⁹². De plus, cette méthode « s'efforce d'analyser les acteurs comme ils agissent. Elle s'appuie sur le discours de ces acteurs, leurs intentions (le « pourquoi » de l'action), les modalités de leurs actions et de leurs interactions (le « comment » de l'action) »⁴⁹³. En fait, « la donnée qualitative est au centre de l'expérience humaine »⁴⁹⁴. Au surplus, l'approche qualitative s'avérait des plus pertinentes considérant qu'« une démarche scientifiquement valide en recherche qualitative/interprétative est celle qui étudie un objet à partir du point de vue de l'acteur, c'est celle qui considère l'objet d'étude dans sa complexité et qui tente de donner un sens à un phénomène »⁴⁹⁵.

Ainsi, en priorisant une « enquête qualitative de terrain », nous étions alors en mesure de bénéficier d'un contact personnel avec les participants à notre recherche, et ce, « par le biais d'entretiens [...] dans les milieux mêmes où évoluent les acteurs »⁴⁹⁶. De plus, l'approche qualitative nous permettait d'analyser les données recueillies de manière à « en extraire le sens plutôt que les transformer en pourcentage ou en statistiques »⁴⁹⁷. En effet, notre étude cherchait à identifier les conditions entourant le recrutement des TAS ainsi que

⁴⁸⁹ *Ibid* à la p 62.

⁴⁹⁰ *Ibid* à la p 87.

⁴⁹¹ *Ibid* à la p 86.

⁴⁹² *Ibid* à la p 11.

⁴⁹³ Hervé Dumez, « Qu'est-ce que la recherche qualitative ? Problèmes épistémologiques, méthodologiques et de théorisation » (2013) 112:2 *Annales des Mines - Gérer et comprendre* 29 à la p 30, EN COURS.

⁴⁹⁴ Paillé & Mucchielli, *supra* note 487 à la p 67.

⁴⁹⁵ Lorraine Savoie-Zajc, « Comment peut-on construire un échantillonnage scientifiquement valide ? » (2007) 5 *Recherches Qualitatives Hors-série « Les Actes »* 99 à la p 99, DONE.

⁴⁹⁶ Paillé & Mucchielli, *supra* note 487 à la p 13.

⁴⁹⁷ *Ibid*.

les pratiques des acteurs impliqués. Ainsi, il était pertinent d'avoir recours à une analyse de données qui « vise la compréhension et l'interprétation des pratiques et des expériences »⁴⁹⁸ plutôt qu'à des procédés mathématiques d'analyse.

De plus, tel que le mentionne l'auteur Dumez,

Une démarche de recherche qualitative n'a de sens que si elle montre et analyse les intentions, les discours et les actions et interactions des acteurs concrets, du point de vue des acteurs eux-mêmes, mais aussi du point de vue du chercheur. C'est-à-dire si elle décrit et si elle narre.⁴⁹⁹

Dans un deuxième temps, la méthode qualitative de recherche s'avérait la plus pertinente en ce qu'elle rend accessible une vision holistique qui, selon l'auteur Gagnon, « permet des descriptions détaillées des situations et des événements. Mieux encore, elle fournit une connaissance approfondie sur l'interaction entre les participants, leurs comportements et leurs sentiments »⁵⁰⁰. En ce sens, tel que le soulignent les auteurs Anadon et Guillemette, la recherche qualitative est « ouverte au monde de l'expérience, de la culture et du vécu. Elle valorise l'exploration et, enfin, elle élabore une connaissance holistique de la réalité »⁵⁰¹.

De plus, la méthode qualitative permet « d'observer et d'analyser ces phénomènes comme un tout intact et intégré »⁵⁰². En effet, ces avantages ne sont pas possibles lorsque l'on a recours à des méthodes quantitatives en ce que leur principal outil est le questionnaire qui « fait appel à la réflexion des répondants, alors que l'on sait que 95% des pensées humaines sont inconscientes »⁵⁰³.

Bien que la méthode qualitative comporte multiples avantages, nous devons nous assurer de la fiabilité de nos résultats de recherche. Nous avons donc pratiqué le test de la triangulation qui « consiste à vérifier systématiquement si l'information recueillie d'une

⁴⁹⁸ *Ibid.*

⁴⁹⁹ Dumez, *supra* note 493 à la p 31.

⁵⁰⁰ Yves-Chantal Gagnon, *L'étude de cas comme méthode de recherche*, Québec, Presses de l'Université du Québec, 2012 à la p 1, DONE en ligne: <https://www-deslibris-ca.proxy.bibliotheques.uqam.ca/ID/442241>.

⁵⁰¹ Marta Anadon & François Guillemette, « La recherche qualitative est-elle nécessairement inductive ? » (2007) 5 *Recherches Qualitatives Hors-série « Les Actes »* 26 à la p 26, DONE.

⁵⁰² Gagnon, *supra* note 500 à la p 2.

⁵⁰³ *Ibid.*

source est corroborée par d'autres sources »⁵⁰⁴, et ce, en ayant recours à plusieurs sources de données. La triangulation s'est également avérée pertinente pour pallier les biais pouvant être introduits par nos participants⁵⁰⁵, notamment la possibilité qu'ils se restreignent dans les informations divulguées. En effet, tel que le soulignent les auteurs Baribeau, Royer et Savoie-Zajc « la triangulation est une stratégie de recherche qui consiste à combiner les données issues de plusieurs instruments, compensant ainsi les biais propres à chacun. Par ricochet, la triangulation permet d'assurer la validité (justesse et stabilité) des analyses effectuées »⁵⁰⁶. Ayant justifié le choix de notre approche méthodologique, il convient désormais de détailler notre collecte de données.

3.2 Détails de la collecte de données

Nous expliquerons dans cette section les méthodes de collecte de données que nous avons retenues (3.2.1) ainsi que l'échantillon sélectionné (3.2.2) pour enfin se pencher sur les particularités de notre processus de recrutement (3.2.3).

3.2.1 Les méthodes de collecte des données

Comme mentionné précédemment, la méthode qualitative « a l'avantage de pouvoir combiner plusieurs techniques de collecte de données »⁵⁰⁷. Parmi ces dernières, nous retrouvons les entretiens et les observations en plus des données secondaires telles que les sources documentaires⁵⁰⁸. Tel que le souligne l'autrice Giordano, « [d]ans les recherches

⁵⁰⁴ *Ibid* à la p 60.

⁵⁰⁵ Christiane Demers, « L'entretien » dans Yvonne Giordano, *Conduire un projet de recherche: une perspective qualitative*, Colombelles: Éditions EMS, 2003 à la p 180, Lire Christiane Demers « L'entretien » dans Yvonne Giordanovoir p. 175livre biblio Éducation H62C5739.2003.

⁵⁰⁶ Colette Baribeau & Chantal Royer, « L'entretien individuel en recherche qualitative : usages et modes de présentation dans la Revue des sciences de l'éducation » (2012) 38:2 Revue des sciences de l'éducation 23 à la p 33, DONE; Lorraine Savoie-Zajc, *Triangulation (technique de validation par)*. Dans A. Mucchielli (Dir.): *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales*, Paris, Armand Colin, 1996, Lire Christiane Demers « L'entretien » dans Yvonne Giordanovoir p. 175livre biblio Éducation H62C5739.2003.

⁵⁰⁷ Lucie Hélin, *Le Programme Vacances-Travail: trajectoire expérientielle et usage du droit du travail par les PVTistes français* (Mémoire de maîtrise, Université du Québec à Montréal, 2017) [unpublished] à la p 63; Marta Anadon, « La recherche dite 'qualitative' : de la dynamique de son évolution aux acquis indéniables et aux questionnements présents » (2006) 26:1 Recherches Qualitatives 15 à la p 23.

⁵⁰⁸ Burke Johnson & 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, Calif. : SAGE Publications, 2003 à la p 298, cote uqam Centrale Monographies H 62 H2434 .2003Éducation Monographies H 62 H2434 .2003.

qualitatives, les modes de collecte sont principalement « l'entretien compréhensif » [...], l'observation (participante ou non) [...] et les documents internes »⁵⁰⁹.

Nous avons donc débuté notre collecte de données en colligeant une série de sources documentaires variées, dont plusieurs articles et monographies portant sur les programmes de migration temporaire pour le travail, de la jurisprudence ainsi que des sources documentaires et gouvernementales. Cette « revue sommaire de la littérature »⁵¹⁰ visait à cerner ce qui était déjà connu du phénomène sur lequel nous nous penchions. À la suite de nos lectures, nous avons constaté qu'il existait très peu de littérature quant à notre objet de recherche, ce qui nous a permis de cerner notre problématique.

Par la suite, nous avons déterminé qu'une enquête de terrain s'avérait nécessaire. Comme mentionné précédemment, une diversité d'options de collecte de données s'offrait à nous, notamment l'observation et l'entrevue avec les participants⁵¹¹. Nous avons toutefois choisi de recourir aux entretiens individuels⁵¹².

L'entretien est « une méthode de collecte d'informations [...] qui se situe dans une interaction entre un intervieweur et un interviewé [...] en vue de partager un savoir expert et de dégager une compréhension d'un phénomène »⁵¹³. En d'autres mots, il vise à « colliger des données ayant trait au cadre personnel de référence des individus (émotions, jugements, perceptions, entre autres) par rapport à des situations déterminées; elle porte sur l'expérience humaine dont elle cherche à préserver la complexité »⁵¹⁴.

L'entretien est un outil de collecte généralement privilégié pour la conduite d'une recherche qualitative⁵¹⁵ et est « l'une des plus importantes sources d'information »⁵¹⁶ puisque les données qui en ressortent permettent aux chercheurs de mieux comprendre

⁵⁰⁹ Yvonne Giordano, « *Les spécificités des recherches qualitatives* » dans Yvonne Giordano, *Conduire un projet de recherche: une perspective qualitative*, Colombelles: Éditions EMS, 2003 à la p 15, livre biblio Éducation H62C5739.2003.

⁵¹⁰ Gagnon, *supra* note 500 à la p 15.

⁵¹¹ *Ibid* à la p 42.

⁵¹² Il existe de nombreux types spécifiques d'entretiens notamment l'entretien non directif, l'entretien en profondeur, l'entretien compréhensif, l'entretien du récit de vie, l'entretien d'explication, l'entretien semi-dirigé et l'entretien individuel, Baribeau & Royer, *supra* note 506 à la p 25.

⁵¹³ *Ibid*.

⁵¹⁴ *Ibid*.

⁵¹⁵ Demers, *supra* note 505 à la p 175; Baribeau & Royer, *supra* note 506 à la p 24.

⁵¹⁶ Gagnon, *supra* note 500 à la p 61.

l'expérience vécue par les participants⁵¹⁷. Au surplus, « l'entretien [...] qu'il soit semi-structuré ou non structuré, est conçu comme un type particulier de conversation »⁵¹⁸. À cet effet, les autrices Baribeau et Royer soulignent que:

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.⁵¹⁹

Ce type d'entretien permet effectivement au participant de transmettre sa représentation d'une situation par la parole⁵²⁰. À cet effet, l'autrice Demers souligne que l'entretien permet de comprendre une situation du point de vue des acteurs qui la vivent⁵²¹. D'ailleurs, tel que le mentionne les auteurs Anadon et Guillemette :

la recherche [qualitative] est orientée vers la compréhension de la réalité à partir des points de vue des acteurs eux-mêmes, car ceux-ci sont considérés comme les auteurs de la réalité sociale qui ne peut exister indépendamment de la pensée, de l'interaction et du langage humain.⁵²²

Ainsi, puisque nous désirions brosser un portrait des différents acteurs intervenants dans le processus de recrutement des TAS mexicains, l'entretien s'avérait être la méthode de collecte des données la plus appropriée.

En ce qui concerne le type d'entretien, afin de favoriser le partage d'un maximum d'informations, nous avons décidé d'opter pour l'entretien individuel semi-dirigé. En effet, bien que « le degré de liberté laissé au [participant] est quelque peu réduit par des questions précises », elles demeurent tout de même assez larges⁵²³. De plus, ce type d'entretien, tel que le mentionne l'auteur Vilatte, a l'avantage d'être ni totalement fermé ni totalement ouvert⁵²⁴.

⁵¹⁷ Patrick Valéau & 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 à la p 76.

⁵¹⁸ Demers, *supra* note 505 à la p 182.

⁵¹⁹ Baribeau & Royer, *supra* note 506 à la p 26.

⁵²⁰ *Ibid.*

⁵²¹ Demers, *supra* note 505 à la p 174.

⁵²² Anadon & Guillemette, *supra* note 501 à la p 29.

⁵²³ Gagnon, *supra* note 500 à la p 61.

⁵²⁴ Jean-Christophe Vilatte, *L'entretien comme outil d'évaluation*, Laboratoire Culture et communication, Université d'Avignon, 2007 à la p 8.

Il est effectivement possible d'avoir recours à des questions ouvertes d'autant plus que ce type d'entretien est caractérisé par l'interaction entre le chercheur et le participant⁵²⁵. Tel que le souligne Demers, « comme l'entretien se fait sur le mode de la conversation, le chercheur va adapter l'ordre et la teneur des questions aux réponses de son interlocuteur. Ainsi, les réponses du [participant] peuvent amener le chercheur à aborder des sujets qu'il n'avait pas prévu »⁵²⁶.

Cette flexibilité était nécessaire dans le cadre de nos rencontres avec les TAS mexicains, puisque nous voulions leur laisser la liberté de s'exprimer quant à ce qu'ils avaient vécu et recueillir des informations qui nous étaient autrement inaccessibles, et ce, quant au processus de recrutement qui a lieu avant leur arrivée en sol canadien. D'ailleurs, nous avons voulu prioriser « des questions très générales qui incitent [le participant] à aller en profondeur, à parler du phénomène dans ses propres termes et à aborder les sujets qui lui semblent les plus pertinents dans l'ordre qui lui convient »⁵²⁷. Suivant cette logique, nous avons élaboré trois grilles d'entretien destinées à différents acteurs clés⁵²⁸.

Puisque dans le cadre de nos entretiens individuels nous rencontrions plusieurs acteurs, il s'est avéré nécessaire de tenir un journal de bord afin de conserver des traces du déroulement de ces derniers. D'ailleurs, l'autrice Demers souligne l'importance de prendre des notes lors des entretiens, lorsqu'elle indique qu'elle prend :

toujours des notes durant les entretiens et [qu'elle] les retranscrits le plus tôt possible. En effet, il est important d'avoir encore fraîchement en mémoire le contexte dans lequel s'est déroulé l'entretien, ainsi que le langage non verbal du participant pour en rendre compte dans la transcription. De plus, cela permet d'être imprégné de ses données et de se sensibiliser, au fur et à mesure du processus de collecte des données, aux thèmes qui émergent.⁵²⁹

Suivant cette logique, nous avons comparé les informations recueillies auprès des TAS mexicains avec celles obtenues d'un membre du gouvernement mexicain et d'un employeur ainsi que nos notes de journal de bord et notre analyse documentaire⁵³⁰. À la

⁵²⁵ Demers, *supra* note 505 à la p 182.

⁵²⁶ *Ibid.*

⁵²⁷ *Ibid* à la p 189.

⁵²⁸ À cet effet, voir les grilles d'entretien aux Annexes IX, X et XI.

⁵²⁹ Demers, *supra* note 505 aux pp 197, 198.

⁵³⁰ Baribeau & Royer, *supra* note 506 à la p 33.

suite de l'élaboration de nos grilles d'entretien, nous avons déterminé les paramètres selon lesquels notre échantillon serait constitué.

3.2.2 Le processus d'échantillonnage

L'autrice Savoie-Zajc souligne « qu'il y a deux types de décisions à prendre dans le processus d'échantillonnage : choisir un site et ensuite échantillonner à l'intérieur de ce site [...] »⁵³¹. L'auteur Gagnon mentionne à cet effet

[qu']il convient d'identifier, à partir de variables clairement définies, la population cible où l'on trouve le phénomène sous étude. Par la suite, on doit établir des règles précises à partir desquelles seront choisis les cas qui composeront l'échantillon [...] souvent exprimées par des caractéristiques que doivent posséder les cas.⁵³²

On peut d'ailleurs se référer aux propos de l'auteur Pirès afin de définir l'échantillon comme « une petite quantité de quelque chose pour éclairer certains aspects généraux du problème »⁵³³. De plus, il est également pertinent de mentionner qu'« [e]n recherche qualitative, il est en effet reconnu que la qualité de l'échantillon est moins liée à sa taille et à sa représentativité qu'au fait qu'il produit des informations nouvelles [...] »⁵³⁴. D'ailleurs, « [i]l est essentiel de trouver un terrain d'étude représentatif de la question de recherche. La qualité des résultats et la compréhension du phénomène en dépendent »⁵³⁵.

Ainsi, afin d'identifier la population cible et d'expliquer notre démarche d'échantillonnage, nous avons décidé de nous référer aux questions clés soulevées par l'autrice Savoie-Zajc et qui ont également été utilisées par l'autrice Hélin dans son mémoire de maîtrise⁵³⁶.

Les personnes que nous souhaitons approcher

Notre problématique portait sur le recrutement des TAS en vertu du PTAS. Nous avons donc élaboré des critères de sélection parmi cette population afin de cibler les participants

⁵³¹ Savoie-Zajc, *supra* note 495 à la p 101.

⁵³² Gagnon, *supra* note 500 à la p 44.

⁵³³ Alvaro Pires, « Échantillonnage et recherche qualitative : essai théorique et méthodologique » dans J. Poupart, J.-P. Deslauriers, L.H. Groulx, A. Laperrière, P. Mayer & A.P. Pirès, *La recherche qualitative : Enjeux épistémologiques et méthodologiques*, Montréal, Gaëtan Morin Éditeur, 1997 à la p 122 , Lire Christiane Demers « L'entretien » dans Yvonne Giordanovoir p. 175livre biblio Éducation H62C5739.2003.

⁵³⁴ Baribeau & Royer, *supra* note 506 à la p 35.

⁵³⁵ Gagnon, *supra* note 500 à la p 43.

⁵³⁶ Savoie-Zajc, *supra* note 495 à la p 102; Hélin, *supra* note 507 à la p 66.

qui pourraient nous permettre d'obtenir des résultats pertinents, soit « des cas potentiellement les plus informatifs possible et non pas un échantillon statistiquement représentatif »⁵³⁷. De plus, tel que le souligne Demers, « [d]ans les recherches qualitatives, la sélection des [participants] n'est pas aléatoire, le chercheur vise plutôt à avoir accès, à l'intérieur d'un échantillon modeste de [participants], à la diversité des points de vue sur le sujet à l'étude »⁵³⁸.

Nous avons donc retenu des TAS mexicains embauchés en vertu du PTAS, et ce, avant leur arrivée en sol canadien. De plus, nous avons également ciblé un employeur et un membre du gouvernement mexicain travaillant au Consulat mexicain à Montréal afin qu'ils puissent nous partager des informations concernant le processus de recrutement dans le but de les comparer avec celles obtenues auprès des travailleurs.

En ce qui concerne les critères du sexe, de l'âge et du statut familial, ils se sont imposés naturellement puisque comme mentionné précédemment⁵³⁹, le gouvernement mexicain a instauré des conditions de recrutement visant les hommes âgés de 22 à 45 ans qui sont mariés ou unis civilement, et qui ont des personnes à leur charge au Mexique⁵⁴⁰. Enfin, en ce qui concerne le critère du secteur d'activité, nous ne l'avons pas délimité considérant que notre objet de recherche portait sur le recrutement des TAS mexicains embauché en vertu du PTAS, et ce, indépendamment du travail qu'ils exerçaient en sol canadien.

Le nombre de personnes approchées

Au commencement de notre étude, nous nous étions fixé comme objectif de nous entretenir avec 15 travailleurs ainsi que quatre acteurs clés, soit un employeur et trois membres du gouvernement mexicain. Les entrevues semi-dirigées devaient par ailleurs avoir une durée de 30 minutes à 1 heure. Le choix de ce nombre de participants et la durée des entretiens nous permettaient alors d'obtenir un nombre suffisant d'informations et de les analyser en profondeur, sans être surchargés. D'ailleurs, tel que le souligne l'autrice Savoie-Zajc, la

⁵³⁷ Gagnon, *supra* note 500 à la p 44; Demers, *supra* note 505 à la p 191.

⁵³⁸ Demers, *supra* note 505 à la p 191.

⁵³⁹ *Supra*, sous-section 2.2 à la p 62.

⁵⁴⁰ Silverman & Hari, *supra* note 421 à la p 124; Vosko, *supra* note 101 à la p 886; Hennebry, *supra* note 12 à la p 13; Gagnon & Couture Gagnon, *supra* note 4 à la p 373; Basok, *supra* note 426 à la p 9; Bronsard, *supra* note 426 à la p 70; Preibisch & Encalada Grez, *supra* note 426 à la p 297.

question du nombre de participants demeure arbitraire « car elle n'est encadrée par aucune règle précise »⁵⁴¹.

Les enjeux éthiques de la recherche

Puisque notre recherche comportait une enquête de terrain impliquant des êtres humains, nous devons tenir compte de la Politique no 54 de l'Université du Québec à Montréal, soit la « Politique sur l'éthique de la recherche avec des êtres humains »⁵⁴². Afin de conduire notre recherche de manière responsable et considérant que nous devons contacter, discuter et tenir des entretiens avec des participants à notre étude, ce qui impliquait des enjeux de consentement, de confidentialité, de vie privée et d'anonymat, il était impératif que nous obtenions un certificat d'approbation éthique.

Pour ce faire, nous avons tout d'abord suivi la Formation en éthique de la recherche (ci-après « FER ») à l'aide du didacticiel de « l'EPTC 2 : FER »⁵⁴³ afin d'obtenir un certificat d'achèvement. Par la suite, nous avons soumis une demande d'approbation éthique auprès du Comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants (ci-après « CERPE »), à la suite de laquelle un certificat d'approbation éthique nous a été délivré le 9 octobre 2019. Nous avons ainsi été autorisés à effectuer des entretiens individuels avec les travailleurs et les acteurs clés.

3.2.3 Détails du processus de recrutement et diversification des stratégies de recrutement

Au commencement de notre processus de recrutement, nous devons collaborer avec un tiers intervenant auprès des TAS embauchés via le PTAS. D'ailleurs, tel que le souligne Gagnon,

[I]e fait d'être parrainé par une personne ou un organisme qui entretient déjà des contacts avec les intervenants aide beaucoup. Cela contribue à mettre [les participants] en confiance. Ainsi il est plus facile de les convaincre de souscrire

⁵⁴¹ Savoie-Zajc, *supra* note 495 à la p 104.

⁵⁴² Université du Québec à Montréal, Secrétariat des instances – Politiques, « Politique no 54 Politique sur l'éthique de la recherche avec des êtres humains », en ligne: <https://instances.uqam.ca/wp-content/uploads/sites/47/2018/05/Politique_no_54.pdf>.

⁵⁴³ Il s'agit d'une « introduction de la 2e édition à l'Énoncé de politique des trois Conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains », *Ibid*, sect 7.1.13 IV.

à l'étude. Plus important encore, de donner accès à toute l'information dont le chercheur a besoin.⁵⁴⁴

Nous avons débuté notre approche auprès de ce tiers au mois de février 2019, et ce, par l'entremise de notre réseau personnel. Nous avons tenté de les rencontrer par vidéoconférence au cours des mois d'avril et mai 2019, mais nos tentatives sont demeurées vaines, si bien qu'au mois d'août 2019 nous avons pris la décision de diversifier notre stratégie de recrutement. D'ailleurs, nous avons une contrainte de temps quant à notre enquête de terrain, puisque nos entrevues devaient se tenir avant la fin du mois d'octobre. En effet, les TAS embauchés en vertu du PTAS débutaient leurs contrats de travail au début du mois d'avril et les terminaient en majorité à la mi-octobre; il s'agissait donc de l'unique moment pour procéder à nos entretiens. Ainsi, nous avons contacté un employeur connu de notre réseau personnel de contacts afin de nous entretenir avec ce dernier ainsi que les 15 TAS mexicains qu'il avait embauché. Ce dernier nous a confirmé vouloir collaborer avec nous le 5 septembre 2019.

Par la suite, nous avons débuté nos entretiens avec les travailleurs dans la semaine du 14 octobre 2019. La technique « boule de neige »⁵⁴⁵ s'est avérée utile afin de recruter un plus grand nombre de participants⁵⁴⁶. Tel que le soulève Lucie Hélin, « [cette technique] permet en fait d'obtenir des références sur des répondants, dans un même cercle de connaissances, qui pourraient correspondre sensiblement aux mêmes critères de sélection que le répondant initial »⁵⁴⁷. En effet, l'employeur nous a référés à un autre employeur qui embauchait également des TAS et consentait à ce que nous nous entretenions avec ces derniers, soit 11 travailleurs. Également, dans la semaine où nous rencontrions les TAS embauchés par le premier employeur, un travailleur provenant du secteur vinicole les a visités, ce qui nous a permis de nous entretenir avec ce dernier.

⁵⁴⁴ Gagnon, *supra* note 500 à la p 52.

⁵⁴⁵ On peut définir cette technique comme le fait qu'un participant donne au chercheur le nom d'un autre participant qui va à son tour fournir le nom d'un troisième participant et ainsi de suite. Hélin, *supra* note 507 à la p 70; Rowland Atikson & John Flint, « Accessing Hidden and Hard-to-Reach Populations : Snowball Research Strategies » (2001) 33:1 Social research update 1 à la p 2; Léo A Goodman, « Snowball Sampling » (1961) 32:1 The Annals of Mathematical Statistics 148.

⁵⁴⁶ Baribeau et Royer, *supra* note 29 à la p 32.

⁵⁴⁷ Hélin, *supra* note 507 à la p 70.

Enfin, il est important d'ajouter que préalablement à chaque entretien, nous avons remis aux travailleurs une lettre d'information rédigée en espagnol⁵⁴⁸. En effet, un consentement verbal était nécessaire en l'espèce en ce que nous désirions maximiser la participation des TAS et protéger ceux qui auraient pu s'inquiéter des conséquences sur leurs opportunités d'emplois en vertu du PTAS. D'ailleurs, l'autrice Gesualdi-Fecteau précise que dans le cadre de son étude de terrain sur le recrutement des travailleurs guatémaltèques embauchés en vertu du volet agricole du PTET, la problématique des pratiques de recrutement était pour les travailleurs un sujet « sensible »⁵⁴⁹. En effet, sa recherche s'avérait être une « socially sensitive research » en ce que les résultats de cette dernière étaient susceptibles d'avoir des conséquences ou des incidences sur les participants ou le groupe social représenté dans la recherche⁵⁵⁰. De ce fait, dans plusieurs cas, le formulaire de consentement était un obstacle en ce que les travailleurs étaient réticents à fournir leur identité malgré la garantie d'anonymat. Ainsi, certains travailleurs qui avaient exprimé leur intérêt à participer à la recherche se sont retirés lorsque l'équipe de recherche leur a présenté le formulaire de consentement⁵⁵¹.

Considérant les difficultés particulières rencontrées lors de l'utilisation d'un formulaire de consentement dans le cadre d'une étude portant sur le processus de recrutement de travailleurs étrangers et la « sensibilité » que représente ce sujet pour ces derniers, nous désirions donc obtenir un consentement verbal.

Quant aux acteurs clés, nous leur avons remis des formulaires de consentement rédigés en français et en espagnol⁵⁵², et ce, en personne. Ils ont pu bénéficier d'un temps suffisant pour en prendre connaissance et pour nous faire part de leurs interrogations. Ils les ont par la suite signés avant le début de l'entretien.

Également, tel que le suggère l'autrice Demers, une fois que nous avons expliqué aux participants le but de notre recherche, nous les informions de la confidentialité des données recueillies et que leur anonymat serait préservé⁵⁵³. Nous nous sommes également assuré

⁵⁴⁸ Voir à cet effet l'Annexe XII.

⁵⁴⁹ Gesualdi-Fecteau et al, *supra* note 12 à la p 101.

⁵⁵⁰ *Ibid.*

⁵⁵¹ *Ibid.*

⁵⁵² Voir à cet effet l'Annexe XIII.

⁵⁵³ Demers, *supra* note 505 à la p 194.

que les participants acceptaient sans contrainte de participer à notre recherche et que nous étions disponibles pour répondre aux questions qu'ils pourraient avoir⁵⁵⁴.

Bilan de notre recrutement

En bref, nous avons recruté 27 travailleurs de sexe masculin. En ce qui concerne leurs secteurs d'activité, 26 travaillaient dans des vergers, alors qu'un seul travaillait dans un vignoble. Nous avons été en mesure de nous entretenir avec un plus grand nombre de travailleurs que le nombre de 15 initialement prévu puisque l'employeur et certains travailleurs nous ont mis en contact avec ces derniers. Nous pouvions ainsi valider les informations recueillies auprès d'un plus grand nombre de TAS et obtenir plus de détails sur certaines facettes de leur recrutement. Quant aux acteurs clés, l'employeur était propriétaire d'un verger et le membre du gouvernement mexicain travaillait au Consulat mexicain à Montréal.

L'étape du recrutement a donc été ardue, notamment en raison de la diversification de notre stratégie de recrutement. Toutefois, nous avons été en mesure de mener nos 29 entrevues individuelles au Québec entre la mi-octobre et la fin novembre 2019.

3.3 L'analyse thématique des données

Afin d'interpréter le contenu des données issues de nos 29 entrevues, nous devons trouver une approche qui puisse nous permettre d'en extraire les informations les plus pertinentes. D'ailleurs, tel que le soulignent les auteurs Blais, Martineau et Savoie-Zajc, « la valeur d'une recherche qualitative repose en grande partie sur la capacité du chercheur à donner un sens aux données »⁵⁵⁵. Nous avons donc choisi de recourir à l'analyse thématique, soit un outil qui permet de « procéder systématiquement au repérage, au regroupement et, subsidiairement, à l'examen discursif des thèmes abordés dans un corpus, qu'il s'agisse d'une transcription d'entrevues, d'un document organisationnel ou de notes

⁵⁵⁴ *Ibid.*

⁵⁵⁵ Mireille Blais & 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 3, *DONE*; Lorraine Savoie-Zajc, « L'analyse des données qualitatives : pratiques traditionnelle et assistée par le logiciel NUDIST » (2000) 21 *Recherches Qualitatives* 99.

d'observation »⁵⁵⁶. En d'autres mots, nous avons retenu un procédé nous permettant de réduire des données⁵⁵⁷.

L'analyse thématique s'avérait pertinente puisqu'elle nous permettait d'« analyser et rendre compte des données d'entretien »⁵⁵⁸, et ce, sans l'aide d'un outil informatique. De plus, elle était pertinente lorsque venait le temps d'interpréter du contenu⁵⁵⁹ et de structurer les informations obtenues dans le cadre de nos entrevues, et ce, « en fonction des différents thèmes que l'analyse [permettait] de révéler »⁵⁶⁰. En effet, elle a pour objectif de broser un portrait d'ensemble d'un corpus de données, et ce, à l'aide de thèmes⁵⁶¹.

Tel que le soulignent les auteurs Paillé et Mucchielli, les thèmes élaborés permettent de répondre à la question suivante : « Qu'y a-t-il de fondamental dans ce propos, dans ce texte, de quoi y traite-t-on? »⁵⁶². L'analyse thématique a une « intention descriptive plutôt qu'interprétative ou explicative »⁵⁶³, et là reposait toute sa pertinence pour notre travail d'analyse qualitative. En effet, nous avons procédé à un travail de thématisation que l'on peut définir comme « l'opération centrale de la méthode, à savoir la transposition d'un corpus donné en un certain nombre de thèmes représentatifs du contenu analysé, et ce, en rapport avec l'orientation de recherche (la problématique) »⁵⁶⁴. Nous nous étions basés sur la démarche et le schéma proposé par les auteurs Blais et Martineau⁵⁶⁵ ainsi que la démarche suggérée par les auteurs Fallery et Rodhain qui « consiste à lire un corpus, fragment par fragment, pour en définir le contenu en le codant selon des catégories qui peuvent être construites et améliorées au cours de la lecture »⁵⁶⁶.

⁵⁵⁶ Paillé & Mucchielli, *supra* note 487 à la p 236.

⁵⁵⁷ *Ibid* à la p 235.

⁵⁵⁸ Demers, *supra* note 505 à la p 206.

⁵⁵⁹ Bernard Fallery & Florence Rodhain, *Quatre approches pour l'analyse des données textuelles : lexicale, linguistique, cognitive, thématique*, Montréal, 2007 à la p 1, DONE en ligne : HAL archives ouvertes <<https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-00821448>>.

⁵⁶⁰ Demers, *supra* note 505 à la p 206.

⁵⁶¹ Paillé & Mucchielli, *supra* note 487 à la p 17.

⁵⁶² *Ibid* à la p 235.

⁵⁶³ *Ibid*.

⁵⁶⁴ *Ibid* à la p 236.

⁵⁶⁵ Voir à cet effet l'Annexe XIV.

⁵⁶⁶ Fallery & Rodhain, *supra* note 559 à la p 9.

Ainsi, dans un premier temps, nous avons préparé nos données brutes en transcrivant informatiquement nos entretiens, étape préliminaire qui était essentielle⁵⁶⁷. En effet, « le travail de transcription est partie prenante du processus d'analyse d'un corpus de données »⁵⁶⁸ et nous permet de « pouvoir ensuite y noter directement les thèmes »⁵⁶⁹.

Dans un deuxième temps, nous avons procédé à une lecture « attentive et approfondie » de nos données afin de nous familiariser avec leur contenu et avoir « une vue d'ensemble des sujets couverts » dans nos entretiens alors transcrits⁵⁷⁰.

Dans un troisième temps, quant au codage de nos données, nous avons lu et relu nos transcriptions afin d'identifier les informations et les mots clés qui étaient les plus pertinents et qui s'y retrouvaient le plus souvent. En fait, nous nous étions approprié « les éléments saillants du matériau ainsi qu'une vue d'ensemble de la totalité à analyser »⁵⁷¹. Par la suite, il nous était possible de catégoriser ces informations sur la base des thèmes⁵⁷² abordés dans nos grilles d'entretien et dans le contenu de nos entretiens. Pour y arriver, nous avons alors identifié les segments de texte qui présentaient en soi une signification spécifique et unique afin de par la suite lui associer un thème qui était directement lié aux objectifs et aux questions de recherche⁵⁷³. En d'autres mots, nous avons cerné « par une série de courtes expressions (les thèmes) l'essentiel »⁵⁷⁴ du contenu de nos entretiens, puisque « le thème n'est pas un ensemble « ordinaire » de mots, il est un outil analytique »⁵⁷⁵.

Par la suite, nous étions outillés pour élaborer un système de code couleur afin d'identifier des mots clés dans chacune des transcriptions et ainsi nous aider à établir des liens avec les thèmes déterminés. Tel que le souligne Demers,

après le découpage en thèmes, il faut construire une interprétation d'ensemble.
Cette reconstruction [...] se fait par l'élaboration, à partir des catégories

⁵⁶⁷ Blais & Martineau, *supra* note 555 à la p 6.

⁵⁶⁸ Paillé & Mucchielli, *supra* note 487 à la p 81.

⁵⁶⁹ *Ibid* à la p 239.

⁵⁷⁰ Blais & Martineau, *supra* note 555 à la p 6.

⁵⁷¹ Paillé & Mucchielli, *supra* note 487 à la p 245.

⁵⁷² Par thème, nous entendons une « construction intellectuelle élaborée par le chercheur à partir d'éléments textuels récurrents » Fallery & Rodhain, *supra* note 559 à la p 11.

⁵⁷³ Blais & Martineau, *supra* note 555 à la p 7.

⁵⁷⁴ Paillé & Mucchielli, *supra* note 487 à la p 239.

⁵⁷⁵ *Ibid* à la p 23.

émergeant des données [...] de catégories plus abstraites qui sont les éléments de base du modèle théorique.⁵⁷⁶

Ayant présenté le cadre dans lequel nous avons mené notre étude de terrain, il convient désormais de présenter nos résultats de recherche.

⁵⁷⁶ Demers, *supra* note 505 à la p 203.

CHAPITRE 4

PRÉSENTATION DE L'ANALYSE EMPIRIQUE DU RECRUTEMENT DES TAS EMBAUCHÉS EN VERTU DU PTAS

De prime à bord, il s'avère pertinent de rappeler que le Programme des travailleurs agricoles saisonniers permet à des travailleurs originaires du Mexique, de la Jamaïque ou des pays des Caraïbes⁵⁷⁷ d'occuper un emploi au Canada, et ce, temporairement pour une période maximale de huit mois⁵⁷⁸. Les travailleurs embauchés en vertu du PTAS bénéficient d'un « permis de travail quasi sectoriel lié à plusieurs employeurs spécifiques »⁵⁷⁹ qui ont reçu une EIMT favorable. Ce permis de travail ne les lie pas à un employeur unique, contrairement aux travailleurs embauchés en vertu du Volet agricole du PTET⁵⁸⁰. Toutefois, la mobilité du TAS sur le marché du travail est soumise à la discrétion de plusieurs intervenants⁵⁸¹.

Dans la présente recherche, nous souhaitons brosser un portrait des acteurs clés impliqués dans le recrutement des TAS en documentant le processus de recrutement. Nous voulions d'abord nous pencher sur le déroulement de la sélection des travailleurs. Comment le Mexique sélectionne-t-il ses travailleurs? Sur quels critères se base-t-il? Quelles entités se chargent du recrutement? Les TAS doivent-ils s'endetter pour participer au programme? Quelles sont les pratiques de recrutement sous le PTAS lorsqu'un travailleur en est à sa deuxième participation ou plus? Quels sont les frais que doivent assumer les travailleurs?

De ce fait, nous nous sommes intéressées plus particulièrement aux travailleurs agricoles saisonniers mexicains. Les 27 travailleurs d'origine mexicaine avec lesquels nous nous

⁵⁷⁷ Les États participants sont la Jamaïque (1966), le Mexique (1974) et les pays des Caraïbes (l'Anguilla, l'Antigua-et-Barbuda, la Barbade, la Dominique, la Grenade, la Jamaïque, Montserrat, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Saint-Vincent et les Grenadines et Trinité-et-Tobago), Gouvernement du Canada, Emploi et développement social Canada, *supra* note 8; Russo, *supra* note 7 à la p 106.

⁵⁷⁸ Gouvernement du Canada, Emploi et développement social Canada, *supra* note 8.

⁵⁷⁹ Gagnon & Couture Gagnon, *supra* note 4 à la p 369.

⁵⁸⁰ Gouvernement du Canada, Immigration et citoyenneté, *supra* note 248.

⁵⁸¹ Le travailleur doit obtenir le consentement de l'employeur désigné au contrat de travail initial. De plus, l'employeur doit s'assurer qu'il a obtenu le consentement du travailleur ainsi que « l'approbation écrite du représentant du gouvernement étranger au Canada [ainsi que] l'approbation écrite d'EDSC/Service Canada »; Gouvernement du Canada, Emploi et développement social Canada, *supra* note 240; Gagnon & Couture Gagnon, *supra* note 4 à la p 369.

sommes entretenues étaient de sexe masculin et avaient entre 24 et 53 ans. Sur ces 27 travailleurs, deux en étaient à leur première année d'expérience de travail en vertu du PTAS, alors que 19 avaient entre deux et dix ans d'expérience. De plus, six TAS cumulaient plus de dix ans d'expérience dont l'un en était à sa 25^e saison de travail saisonnier au Canada. Quant aux secteurs d'activité, 26 travaillaient dans des vergers, alors qu'un seul travaillait dans un vignoble. Nous avons également rencontré un employeur ainsi qu'un membre du gouvernement mexicain qui travaillait au Consulat mexicain à Montréal.

Le présent chapitre a donc pour objectif de présenter et analyser les données empiriques recueillies, et ce, en trois parties. Tout d'abord nous présenterons les étapes de recrutement auxquels les travailleurs font face et plus particulièrement le rôle central du gouvernement mexicain (4.1). Par la suite, nous ferons état de nos résultats portant sur les pratiques de recrutement à l'égard des travailleurs agricoles saisonniers mexicains (4.2) ainsi que de la pratique de « blacklisting » du gouvernement du Mexique (4.3).

4.1 Processus de recrutement des TAS recrutés en vertu du PTAS

Nos entretiens nous ont permis de mieux saisir le processus de recrutement auquel font face plusieurs TAS mexicains chaque année. En effet, ces discussions nous ont permis de mieux comprendre dans quelle mesure le gouvernement mexicain assume son rôle dans le cadre du recrutement des travailleurs (4.1.1); nous avons également pu identifier certains déplacements inévitables que les TAS doivent effectuer (4.1.2).

4.1.1 Entités se chargeant du recrutement : le rôle incontournable du gouvernement mexicain

D'entrée de jeu et tel que mentionné précédemment⁵⁸², il semble pertinent de rappeler que le PTAS est géré bilatéralement par les gouvernements concernés et que leurs obligations respectives se trouvent dans les lignes directrices qui accompagnent le protocole d'entente signé entre les gouvernements canadien et mexicain⁵⁸³. Il est d'ailleurs de la responsabilité du Mexique de « choisir et recruter des [TAS], s'assurer que les travailleurs ont les

⁵⁸² *Supra*, à la p 29.

⁵⁸³ *Ibid.*

documents requis [et] maintenir un bassin de travailleurs qualifiés »⁵⁸⁴. À titre de rappel, le recrutement des travailleurs mexicains est géré par le ministère du Travail⁵⁸⁵. Ainsi, le gouvernement mexicain évite, en théorie, que les TAS aient recours aux services d'intermédiaires de recrutement dans le cadre de leur recrutement.

Il nous apparaît tout d'abord important de souligner que nos données de recherche ne nous permettent pas de brosser le portrait du rôle assumé par des intermédiaires de recrutement. En effet, nos entretiens révèlent que les travailleurs complètent leurs démarches de recrutement auprès de « licenciado » dans les bureaux décentralisés et accrédités du gouvernement. Lorsque les participants nous parlaient d'un « licenciado », ils faisaient référence à un employé du gouvernement qui travaille dans des bureaux régionaux qui se trouvent dans différents états mexicains, soit les états de résidence des TAS. Il peut parfois s'agir d'un ingénieur agricole, par exemple⁵⁸⁶. Ces bureaux sont connus sous les noms de « Secretaria del trabajo »⁵⁸⁷, « Oficina del gobierno »⁵⁸⁸, « Servicio nacional de empleo »⁵⁸⁹, « Sistema de trabajadores agrícolas »⁵⁹⁰, « Secretaria de empleo »⁵⁹¹, « Estatal de empleo »⁵⁹² ou encore « Oficinal del empleo agrícola »⁵⁹³.

Malgré qu'il ait été recruté dans un bureau régional du gouvernement, l'un des participants rencontrés nous a partagé les informations qu'il détenait quant aux activités des intermédiaires de recrutement au Mexique. Voici comme il les résume:

Participant TB-11: Ils ne te font rien payer et les organisations privées vous demandent 5 000 pesos, 500 pesos⁵⁹⁴ pour passer un examen...un examen de travail tantôt ici, tantôt au Canada et aux États-Unis, car ils sont très nombreux. Il y a de tout, également aux États-Unis.

⁵⁸⁴ Faraday, *supra* note 17 à la p 31.

⁵⁸⁵ *Supra*, à la p 62.

⁵⁸⁶ Entretien TA-5 à la p 5, Entretien TB-2 à la p 1, Entretien TB-8 à la p 1.

⁵⁸⁷ Entretien TA-1 à la p 1, Entretien TA-2 à la p 1, Entretien TA-3 à la p 1, Entretien TA-4 à la p 1, Entretien TA-5 à la p 1, Entretien TA-7 à la p 1, Entretien TA-14 à la p 2, Entretien TA-15 à la p 1, Entretien TC-1 à la p 1, Entretien MG-1 à la p 1.

⁵⁸⁸ Entretien TA-6 à la p 2.

⁵⁸⁹ Entretien TA-8 à la p 1, Entretien TB-4 à la p 1, Entretien TB-5 à la p 1, Entretien TB-7 à la p 1.

⁵⁹⁰ Entretien TB-3 à la p 3.

⁵⁹¹ Entretien TA-9 à la p 1.

⁵⁹² Entretien TA-12 à la p 1.

⁵⁹³ Entretien TB-9 à la p 1.

⁵⁹⁴ Au moment de l'entretien, un peso mexicain valait 0,06\$ dollar canadien, Google Finance, (13 octobre 2020), en ligne: <<https://www.google.com/finance>>.

Chercheure: et les frais sont seulement pour le processus?

Participant TB-11: Ils vous font payer un montant, ils ne te disent pas qu'ils vont te faire payer 200 pour...ils font payer 5 0000 à 10 000 pesos et ils...ils s'occupent de distribuer l'argent, mais ils vous font payer. Par contre, dans le service public de l'État de (non-divulgarion, état de résidence du participant), ils ne vous font pas payer un peso. C'est gratuit, tout est gratuit.

Chercheure: Ok. Au privé...y a-t-il des bureaux dans les États? Ou seulement sur Internet?

Participant TB-11: sur Internet, mais ils vous donnent une adresse et parfois ce ne sont pas des bureaux. Parfois ce sont des maisons...ils sont chez eux. Ce n'est pas fiable.

[...]

Participant TB-11: D'accord. Si une personne apparaît ici sur Internet et que vous lui envoyez un message sur Messenger ou sur WhatsApp via le numéro qu'ils vous donnent, ils vous donneront l'adresse. Il écrit que vous venez ici parce que je suis là. Mais ils vous envoient...comme je vous le dis, souvent ils vous envoient dans une maison, dans un petit bureau où il n'y a pas beaucoup de monde.⁵⁹⁵ [Notre traduction]

Ce travailleur nous expliquait avoir fait des recherches auprès d'intermédiaires de recrutement et nous confiait qu'ils chargeaient des frais pour la procédure de recrutement, alors que cette dernière était gratuite dans les bureaux régionaux du gouvernement⁵⁹⁶. De plus, les intermédiaires de recrutement n'avaient pas de bureaux officiels, mais opéraient plutôt leurs activités dans des maisons ou encore de petits bureaux où se trouvent peu de gens.

Quant à la connaissance de l'existence des opportunités professionnelles offertes par le PTAS, elle varie d'un travailleur à l'autre. En effet, 15 participants avaient appris l'existence du programme par l'entremise de publicités du gouvernement⁵⁹⁷, notamment à la télévision⁵⁹⁸, à la radio⁵⁹⁹, sur un site internet du gouvernement⁶⁰⁰ ou encore en

⁵⁹⁵ Entretien TB-11 aux pp 9-10.

⁵⁹⁶ *Ibid.*

⁵⁹⁷ Entretien TA-5 à la p 1, Entretien TA-6 à la p 1, Entretien TA-7 à la p 1, Entretien TA-8 à la p 1, Entretien TA-9 à la p 1, Entretien TA-12 à la p 1, Entretien TA-15 à la p 1, Entretien TB-1 à la p 1, Entretien TB-2 à la p 1, Entretien TB-4 à la p 1, Entretien TB-7 à la p 1, Entretien TB-8 à la p 1, Entretien TB-10 à la p 1, Entretien TB-11 à la p 1, Entretien TC-1 à la p 1.

⁵⁹⁸ Entretien TA-5 à la p 1.

⁵⁹⁹ Entretien TB-10 à la p 1.

⁶⁰⁰ Entretien TB-11 à la p 1.

personne⁶⁰¹. En effet, un travailleur nous raconta ainsi comment il a appris l'existence du PTAS:

J'ai été au service national de l'emploi au Mexique. Nous avons appelé les bureaux avec un collègue. Puis je suis allé demander. Puis, à partir de là, ils m'ont donné toutes les informations sur le processus [...] ⁶⁰² [Notre traduction]

Quant aux 12 autres TAS, ils avaient eu connaissance du PTAS en discutant avec des amis⁶⁰³ ou des membres de leurs familles⁶⁰⁴.

Lorsqu'un travailleur désire participer au PTAS, ce dernier doit satisfaire à certains critères de sélection⁶⁰⁵ et doit également passer un examen de connaissance en agriculture⁶⁰⁶. Cet examen est obligatoire pour toute personne désirant entrer dans le programme et il suffit de le compléter qu'une seule fois⁶⁰⁷. Il doit être fait dans l'un des bureaux du gouvernement au moyen d'un ordinateur et sous la supervision d'un « licenciado », et le résultat est connu dans les minutes suivant sa complétion. Le travailleur peut alors savoir s'il est apte ou non à entrer dans le programme⁶⁰⁸.

D'ailleurs, certains participants mentionnaient qu'une personne vivant dans une zone urbaine ne pouvait participer au programme⁶⁰⁹, puisque le programme est destiné aux travailleurs ruraux :

Participant TB-11: [...] si vous travaillez en agriculture et que vous vivez dans une communauté rurale, vous avez le droit d'accéder à ce programme. Mais si vous vivez en ville, dans la ville de...dans une zone urbaine, vous ne pouvez pas appliquer.

Chercheur: ce n'est pas possible?

⁶⁰¹ Entretien TB-4 à la p 1.

⁶⁰² *Ibid.*

⁶⁰³ Entretien TA-1 à la p 1, Entretien TA-2 à la p 1, Entretien TA-3 à la p 1, Entretien TA-4 à la p 1, Entretien TA-10 à la p 1, Entretien TA-13 à la p 2, Entretien TB-3 à la p 2, Entretien TB-5 à la p 1, Entretien TB-6 à la p 1, Entretien TB-9 à la p 1.

⁶⁰⁴ Entretien TA-11 à la p 1, Entretien TA-14 à la p 1,

⁶⁰⁵ *Infra*, section 4.2.1.

⁶⁰⁶ Entretien TA-5 à la p 6, Entretien TA-6 à la p 2, Entretien TA-7 à la p 2, Entretien TA-8 à la p 2, Entretien TA-9 à la p 2, Entretien TA-13 à la p 2, Entretien TA-14 à la p 3, Entretien TB-1 à la p 1, Entretien TB-2 à la p 2, Entretien TB-3 à la p 8, Entretien TB-4 à la p 1, Entretien TC-1 à la p 2, Entretien MG-1 à la p 3.

⁶⁰⁷ Entretien TB-10 à la p 6.

⁶⁰⁸ Entretien TA-5 à la p 6, Entretien TA-6 à la p 2, Entretien TA-7 à la p 2, Entretien TA-8 à la p 2, Entretien TA-9 à la p 2, Entretien TA-13 à la p 2, Entretien TA-14 à la p 3, Entretien TB-1 à la p 1, Entretien TB-2 à la p 2, Entretien TB-3 à la p 8, Entretien TB-4 à la p 1, Entretien TC-1 à la p 2.

⁶⁰⁹ Entretien TA-10 à la p 15, Entretien TB-11 à la p 2.

Participant TB-11: le programme ne s'applique pas à ces personnes, mais seulement aux travailleurs agricoles qui travaillent dans les champs pour récolter le maïs, les haricots et tous les types d'agriculture.⁶¹⁰ [Notre traduction]

Lorsque l'examen de connaissances en agriculture est complété, les travailleurs doivent également passer un examen médical, et ce, chaque année⁶¹¹. De plus, depuis deux ans, un examen biométrique est également obligatoire⁶¹². Enfin, quant aux tests physiques, comme soulever des poids, nos entretiens ont révélé qu'ils étaient inexistantes.

Lorsque le TAS a rempli tous les critères, il est ajouté sur la liste gouvernementale des travailleurs disponibles. En effet, voici comment l'un des participants nous décrit cette étape du recrutement :

J'ai passé l'examen, puis j'étais sur la liste d'attente. Ce n'est que si vous réussissez correctement l'examen que vous êtes mis sur la liste d'attente. Si vous ne réussissez pas le test, vous n'êtes pas sur la liste ou dans le programme.⁶¹³ [Notre traduction]

Comme nous racontait également le participant TB-3, le temps d'attente dépend de la position du TAS sur la liste par rapport à ceux qui y sont déjà inscrits:

Par exemple, c'est comme si j'étais le numéro un, deux, trois, quatre, cinq et j'en suis à 10...je dois attendre ma place, mon tour, et il m'a fallu deux ans pour venir.⁶¹⁴ [Notre traduction]

À cet effet, le participant TA-10 nous expliquait le fonctionnement de la liste électronique en précisant que les noms des travailleurs sont associés à un « numéro de expediente » (numéro de dossier) qui permet de les retrouver dans le système informatique du gouvernement⁶¹⁵. Ce système est connu sous le nom de « Sistema de información de movilidad laboral » (SIMOL) et contient toutes les informations relatives à chaque travailleur⁶¹⁶. Il s'agit d'un système d'archivage.

⁶¹⁰ Entretien TB-11 à la p 2.

⁶¹¹ Entretien TA-5 à la p 6, Entretien TA-6 à la p 2, Entretien TA-7 à la p 2, Entretien TA-8 à la p 2, Entretien TA-9 à la p 2, Entretien TA-13 à la p 2, Entretien TA-14 à la p 3, Entretien TB-1 à la p 1, Entretien TB-2 à la p 2, Entretien TB-3 à la p 8, Entretien TB-4 à la p 1, Entretien TC-1 à la p 2, Entretien MG-1 à la p 3.

⁶¹² *Ibid.*

⁶¹³ Entretien TC-1 à la p 2.

⁶¹⁴ Entretien TB-3 à la p 5.

⁶¹⁵ Entretien TA-10 à la p 7

⁶¹⁶ Entretien MG-1 à la p 6.

Bien qu'une liste gouvernementale soit disponible et mise à jour, nos entretiens révèlent que l'inscription sur cette dernière ne garantit pas que le travailleur obtiendra rapidement un emploi saisonnier au Canada. En effet, plusieurs des participants ont évoqué un long temps d'attente avant leur première opportunité d'emploi au Canada, l'attente pouvant s'échelonner sur quatre ans⁶¹⁷. Au surplus, huit participants ont attendu entre un et six mois⁶¹⁸ tandis que huit autres ont dû attendre plus de six mois⁶¹⁹, mais moins de deux ans.

Plusieurs de nos participants ont mis en exergue le rôle central d'un « licenciado » dans leur inscription sur les listes gouvernementales et leur sélection pour une première opportunité d'emploi. En effet, c'est le « licenciado » qui sélectionne le TAS et l'informe qu'un travail est disponible⁶²⁰. De plus, il établit le lien entre le bureau régional du travailleur et le bureau du district fédéral de la ville de Mexico (ci-après « D.F. Mexico »). Ce lien est essentiel puisqu'il s'agit du bureau qui gère l'ensemble des bureaux décentralisés⁶²¹. En effet, le membre du gouvernement mexicain que nous avons rencontré nous expliquait que le bureau central du ministère du Travail dans le D.F. de Mexico collabore avec les différents « Servicios nacionales de empleo » des états mexicains, mais le recrutement se fait au sein de ces derniers⁶²². À cet effet, le participant TA-15 nous racontait son expérience avec un « licenciado » comme suit :

Participant TA-15: [...] la première information se trouve dans les bureaux de l'état et par la suite ils m'informent que j'ai une place. Par la suite, je suis dans le bureau qui est destiné à tous mes collègues. Ils y sont tous. Tous vont dans ce bureau, il est dans le pays.

Chercheuse: dans la capitale de Mexico?

⁶¹⁷ Entretien TA-8 à la p 4, Entretien TA-9 à la p 6, , Entretien TA-10 à la p 7, Entretien TA-12 à la p 2, Entretien TA-13 à la p 16, Entretien TA-14 à la p 3, Entretien TA-15 à la p 7, Entretien TB-1 à la p 3, Entretien TB-3 à la p 5, Entretien TB-4 à la p 1, Entretien TB-6 à la p 1, Entretien TB-7 à la p 2, Entretien TB-8 à la p 2, Entretien TB-9 à la p 2, Entretien TB-10 à la p 3, Entretien TB-11 à la p 1, Entretien TC-1 à la p 2.

⁶¹⁸ Entretien TA-10 à la p 7, Entretien TA-12 à la p 2, Entretien TA-15 à la p 7, Entretien TB-1 à la p 3, Entretien TB-4 à la p 1, Entretien TB-6 à la p 1, Entretien TB-9 à la p 2, Entretien TB-10 à la p 3.

⁶¹⁹ Entretien TA-8 à la p 4, Entretien TA-13 à la p 16, Entretien TA-14 à la p 3, Entretien TB-3 à la p 5, Entretien TB-7 à la p 2, Entretien TB-8 à la p 2, Entretien TB-11 à la p 1, Entretien TC-1 à la p 2.

⁶²⁰ Entretien TA-1 à la p 1, Entretien TA-2 à la p 1, Entretien TA-5 à la p 5, Entretien TA-9 à la p 2, Entretien TA-12 à la p 2, Entretien TA-13 à la p 2, Entretien TB-2 à la p 1, Entretien TB-3 à la p 3, Entretien TB-8 à la p 1, Entretien TB-10 à la p 2.

⁶²¹ Entretien TB-3 à la p 3.

⁶²² Entretien MG-1 à la p 1.

Participant TA-15: [...] c'est un bureau qui couvre tous les états, mais c'est dans le district qui se trouve qu'on appelle...D.F. Distrcit Fédéral.⁶²³ [Notre traduction]

Le « licenciado » s'assure également que le TAS ait tous les papiers nécessaires avant son départ et les services sont offerts gratuitement par le gouvernement mexicain⁶²⁴. D'ailleurs, le participant TB-3 nous expliquait que le « licenciado » sélectionne les travailleurs et « s'occupe de tout »⁶²⁵.

À cet effet, nos entretiens s'apparentent aux conclusions des auteurs Gagnon et Couture Gagnon concernant le rôle des fonctionnaires mexicains qui « choisissent les travailleurs à envoyer et [qui] sont chargés de leur fournir les documents nécessaires pour leur séjour au Canada »⁶²⁶. Nos entretiens abondent dans le même sens que les résultats de l'autrice Vosko selon lesquels « Mexican authorities [...] dispense the visas to participants they have selected for admission and readmission once the required processes and documentation are complete »⁶²⁷.

De plus, nos résultats quant à la sélection d'un travailleur par un « licenciado » sont similaires à ceux des auteurs Binford, Hennebry, Preibisch et Vosko alors qu'ils soulignent que le ministère du Travail au Mexique affecte des travailleurs à des employeurs pour la durée de leur contrat de travail⁶²⁸. Nous confirmons également les résultats de Hennebry et Preibisch lorsqu'elles indiquent que le Ministère planifie également les vols des TAS vers le Canada⁶²⁹.

Nos entretiens s'apparentent également aux conclusions de l'autrice Basok à l'effet que:

[t]emporary agricultural workers are selected by a licenciado at the Secretaría de Trabajo y Provisión Social (Ministry of Labour and Social Planning) in Mexico City. Mexican workers refer to this ministry simply as the Secretaría

⁶²³ Entretien TA-15 à la p 3.

⁶²⁴ Entretien TA-13 à la p 3, Entretien TB-11 à la p 9.

⁶²⁵ Entretien TB-3 à la p 3.

⁶²⁶ Gagnon & Couture Gagnon, *supra* note 4 à la p 373.

⁶²⁷ Vosko, *supra* note 101 à la p 892.

⁶²⁸ Binford, *supra* note 4 à la p 507; Hennebry & Preibisch, *supra* note 12 à la p e29; Vosko, *supra* note 101 à la p 893.

⁶²⁹ Hennebry & Preibisch, *supra* note 12 à la p e29.

or the oficinas (offices). It is the same office that determines whether they will continue working in Canada.⁶³⁰

Toutefois, alors que Basok semble uniquement considérer la présence de « licenciado » dans la capitale mexicaine, nous ajoutons qu'un « licenciado » sélectionne et accompagne également les TAS dans les bureaux régionaux, soit des bureaux décentralisés et accrédités du gouvernement qui se trouvent dans plusieurs états mexicains⁶³¹.

D'ailleurs, nos entretiens s'apparentent à ce que l'autrice Preibisch qualifie de « technologically-sophisticated decentralization program »⁶³². En effet, elle souligne que le gouvernement mexicain a mis en place un système de décentralisation du recrutement alors qu'elle s'exprime ainsi :

In order to supply “better” workers, labor supply countries are also seeking SAWP candidates beyond traditional sending areas. In the case of Mexico, this has included a technologically-sophisticated decentralization program that has extended a number of administrative functions, including recruitment, beyond the nation’s capital into the most far-flung states [...].⁶³³

Effectivement, force est de constater que les différents « Secretarias del trabajo » que l'on retrouve un peu partout au pays sont pour les travailleurs mexicains la ressource principale permettant leur recrutement en vertu du PTAS.

De plus, ce « système de recrutement décentralisé » permet de mieux répondre aux besoins des employeurs, tel que le souligne Preibisch:

One official related how they were able to mobilize and send 40 workers within 3 days of receiving the employer’s requisition. In recent years, the agreements signed between Mexico and Canada have reduced the number of days HRSDC [EDSC] must request workers before they are needed in Canada and increased the number of workers that Mexico must have in reserve to respond to any sudden demand.⁶³⁴

Enfin, comparativement aux recherches de Basok d'il y a 20 ans qui avaient mis en exergue que les Mexicains se trouvant à proximité de la capitale étaient plus susceptibles

⁶³⁰ Basok, *supra* note 7 à la p 91.

⁶³¹ Entretien MG-1 à la p 1.

⁶³² Preibisch, *supra* note 4 à la p 438.

⁶³³ *Ibid.*

⁶³⁴ *Ibid.*

d'entreprendre des démarches pour bénéficier du PTAS⁶³⁵, nos entretiens sont différents de cette conclusion. En effet, nos résultats révèlent que la présence des bureaux décentralisés dans les différents états mexicains permet plutôt aux travailleurs ruraux de bénéficier du programme.

Au surplus, les résultats de Basok indiquaient que le « Ministry of Labour does not advertise the program but relies on social networks to spread the word, most program participants are drawn from a limited number of Mexican villages within four central Mexican states [...] »⁶³⁶. Nos résultats se distancient de cette conclusion et révèlent plutôt que le gouvernement désire faire connaître davantage le PTAS par l'entremise d'annonces à la télévision, à la radio ou encore sur son site internet. Ainsi, il nous semble que les pratiques du ministère du Travail auraient donc changé quant à cet aspect. Toutefois, nos résultats s'apparentent également au fait que la connaissance du PTAS repose sur le partage d'informations par des travailleurs qui ont déjà bénéficié du programme, alors que près de la moitié des participants rencontrés avaient eu connaissance du PTAS par l'entremise d'amis ou de membres de la famille⁶³⁷.

Ainsi, il semblerait qu'en réalité, les TAS sont recrutés par des « licenciados » au sein de bureaux régionaux du gouvernement. Ils sont d'ailleurs sélectionnés à partir d'une liste tenue par le gouvernement mexicain qui s'assure que les travailleurs qui y figurent ont des connaissances en agriculture et sont en bonne santé.

Il appert que la majorité des travailleurs ont dû attendre plusieurs mois avant d'obtenir un premier emploi saisonnier au Canada. Les délais d'attente qui peuvent s'échelonner jusqu'à quatre ans temps pourraient expliquer que certains travailleurs aient recours à des intermédiaires de recrutement pour obtenir un emploi au Canada plus rapidement.

Ayant identifié les entités se chargeant du processus de recrutement des TAS, il convient de s'attarder aux déplacements que les travailleurs doivent effectuer pour le compléter.

⁶³⁵ Basok, *supra* note 7 à la p 100.

⁶³⁶ *Ibid* à la p 105.

⁶³⁷ *Ibid*.

4.1.2 La nécessité des déplacements des travailleurs pour le recrutement

Les TAS peuvent faire plusieurs allers et retours entre leurs résidences et les bureaux régionaux, ainsi que celui du D.F. de Mexico afin de compléter leur processus de recrutement. En effet, plusieurs participants ont confirmé s'être déplacés au moins une fois dans leur bureau régional et une fois au bureau du D.F. de Mexico⁶³⁸. Toutefois, certains TAS se sont déplacés entre quatre et cinq fois dans leur bureau régional⁶³⁹.

Ces déplacements sont nécessaires puisque les travailleurs doivent s'inscrire au PTAS dans leur bureau régional, mais récupérer la documentation nécessaire pour leur départ, comme leur passeport et les informations sur l'employeur et le lieu de travail, au bureau du D.F. de Mexico.

Quant au temps de déplacement, il varie en fonction de la distance entre la résidence du travailleur et les différents bureaux dans lesquels il doit se rendre. Certains travailleurs nous ont souligné habiter à plus de 12 heures en bus de la capitale⁶⁴⁰, puisque leurs résidences sont situées en milieux ruraux. Ainsi, ils sont plutôt à proximité de leurs bureaux régionaux, soit entre une heure et six heures en bus⁶⁴¹. Enfin, plusieurs participants ont dû consacrer entre 8 et 84 heures seulement pour leurs déplacements⁶⁴².

Quant aux conclusions des auteurs en ce qui concerne les déplacements des TAS qui sont nécessaires pour leur recrutement, nos résultats sont différents de ceux des autrices Silverman et Hari en ce qu'elles indiquent que les TAS doivent en moyenne voyager six fois dans le district fédéral lors de leurs démarches d'application pour le PTAS⁶⁴³. Nos résultats révèlent toutefois que la présence de bureaux régionaux réduit le temps des déplacements, les coûts et le nombre de déplacements dans la capitale, ce dernier déplacement étant réduit en moyenne à une seule fois. Enfin, les résultats dans la littérature

⁶³⁸ Entretien TA-1 aux pp 1 et 3, Entretien TA-2 aux pp 1 et 2, Entretien TA-5 aux pp 1 et 2, Entretien TA-15 aux pp 1 et 3, Entretien TB-6 à la p 2, Entretien TB-8 aux pp 1 et 8, Entretien TB-10 à la p 2, Entretien TB-11 à la p 2.

⁶³⁹ Entretien TA-5 à la p 2, Entretien TB-8 à la p 4.

⁶⁴⁰ Entretien TA-4, à la p 2, Entretien TB-8 à la p 1, Entretien TB-10 à la p 2.

⁶⁴¹ Entretien TA-1 à la p 1, Entretien TA-2 à la p 1, Entretien TA-5 à la p 1, Entretien TB-6 à la p 1, Entretien TB-8 à la p 4, Entretien TB-10 à la p 2.

⁶⁴² Entretien TA-1 à la p 1, Entretien TA-2 à la p 1, Entretien TA-3 à la p 1, Entretien TA-4 à la p 1, Entretien TA-5 à la p 2, Entretien TB-6 à la p 1, Entretien TB-8 à la p 4, Entretien TB-10 à la p 2.

⁶⁴³ Silverman & Hari, *supra* note 421 à la p 128.

concernent davantage les travailleurs embauchés en vertu du Programme des travailleurs étrangers temporaires. À titre comparatif, les résultats de l'autrice Gesualdi-Fecteau révélèrent que puisque les travailleurs guatémaltèques n'habitaient pas dans la capitale, ils devaient s'y déplacer jusqu'à neuf fois⁶⁴⁴.

Ayant établi le processus de recrutement que doivent entreprendre les TAS et le rôle prédominant des « licenciados », il convient de s'attarder plus en profondeur aux pratiques de recrutement et à la présence d'autres intervenants qui influence la sélection des travailleurs.

4.2 Pratiques de recrutement

Nos entretiens nous ont permis de mieux comprendre l'expérience de recrutement vécue par les TAS. En effet, nous avons été en mesure de mieux saisir quels travailleurs pouvaient espérer participer au PTAS en fonction de critères établis par le gouvernement mexicain (4.2.1). Il nous apparaissait également important de vérifier si tous les TAS étaient sélectionnés de la même manière ou si certaines pratiques de recrutement se développaient lorsque le travailleur en était à plus d'une participation dans le programme (4.2.2). De plus, advenant ce cas, nous souhaitions pouvoir les distinguer et identifier leurs différences. Nous cherchions enfin à déterminer si les travailleurs s'endettaient pour participer au PTAS, notamment en payant des frais, qui pouvaient être légitimement ou illégitimement réclamés par des intermédiaires de recrutement (4.2.3).

4.2.1 Critères de sélection basés sur le sexe, l'âge, l'état civil et la parentalité

D'entrée de jeu et tel que mentionné précédemment⁶⁴⁵, il convient de rappeler qu'il appartient au gouvernement mexicain de veiller à ce que les travailleurs choisis répondent aux exigences du PTAS. Ces derniers doivent notamment avoir une expérience dans le secteur agricole, être âgés d'au moins 18 ans, détenir la citoyenneté du pays participant et répondre aux exigences des lois canadiennes en matière d'immigration et des lois du pays d'origine du travailleur⁶⁴⁶.

⁶⁴⁴ Gesualdi-Fecteau et al, *supra* note 12 à la p 106.

⁶⁴⁵ *Supra*, à la p 33.

⁶⁴⁶ Faraday, *supra* note 17 à la p 31.

Nos entretiens révèlent toutefois que les critères de sélection imposés par le gouvernement mexicain seraient plus nombreux et restrictifs. En effet, plus de la moitié des participants mentionnaient quatre critères qui sont essentiels pour figurer sur la liste du gouvernement afin de participer au PTAS⁶⁴⁷.

Premièrement, la personne doit être de sexe masculin⁶⁴⁸. Deuxièmement, le travailleur doit respecter les limites d'âge imposées. Concernant ces dernières, les réponses des participants variaient passablement. En ce qui concerne l'âge minimum, il variait entre 18⁶⁴⁹, 20⁶⁵⁰, 22⁶⁵¹, 23⁶⁵² et 28⁶⁵³ ans, alors que l'âge maximum variait entre 40⁶⁵⁴, 43⁶⁵⁵, 45⁶⁵⁶, 55⁶⁵⁷ et 60⁶⁵⁸ ans. Le membre du gouvernement que nous avons rencontré nous a indiqué que le participant devait avoir entre 22 et 45 ans⁶⁵⁹. Toutefois, il nous a précisé que les restrictions quant à l'âge sont uniquement appliquées lors de l'entrée dans le programme; il n'y aurait donc pas de limite d'âge pour les participations subséquentes⁶⁶⁰. Deux participants nous ont également mentionné qu'à partir du moment où un travailleur est ajouté sur la liste du gouvernement, la limite d'âge n'a plus d'importance⁶⁶¹.

Troisièmement, la personne doit être mariée ou en union libre. En effet, 16 travailleurs nous ont confié que pour entrer dans le programme, l'état matrimonial importait à savoir d'être marié ou de vivre avec un conjoint ou une conjointe⁶⁶². D'ailleurs, ces mêmes

⁶⁴⁷ Entretien TA-11 à la p 4, Entretien TA-12 à la p 7, Entretien TA-13 à la p 2, Entretien TA-14 à la p 13, Entretien TA-15 à la p 3, Entretien TB-1 à la p 2, Entretien TB-2 à la p 6, Entretien TB-4 à la p 2, Entretien TB-5 aux pp 1 et 2, Entretien TB-6 à la p 3, Entretien TB-7 à la p 5, Entretien TB-8 à la p 6, Entretien TB-9 à la p 4, Entretien TC-1 à la p 7.

⁶⁴⁸ *Ibid.*

⁶⁴⁹ Entretien TB-1 à la p 2.

⁶⁵⁰ Entretien TA-15 à la p 3.

⁶⁵¹ Entretien TA-12 à la p 7, Entretien TA-13 à la p 2, Entretien TA-15 à la p 3, Entretien TA-14 à la p 13, Entretien TB-2 à la p 6, Entretien TB-4 à la p 2, Entretien TB-5 à la p 1, Entretien TB-8 à la p 6, Entretien TB-9 à la p 4.

⁶⁵² Entretien TB-7 à la p 5.

⁶⁵³ Entretien TB-6 à la p 2.

⁶⁵⁴ Entretien TA-10 à la p 15, Entretien TB-2 à la p 6, Entretien TB-4 à la p 2, Entretien TB-5 à la p 2, Entretien TB-6 à la p 2, Entretien TB-8 à la p 6.

⁶⁵⁵ Entretien TC-1 à la p 7,

⁶⁵⁶ Entretien TA-12 à la p 7, Entretien TA-13 à la p 2, Entretien TA-15 à la p 3, Entretien TB-7 à la p 5.

⁶⁵⁷ Entretien TB-1 à la p 2.

⁶⁵⁸ Entretien TB-9 à la p 4.

⁶⁵⁹ Entretien MG-1, à la p 3.

⁶⁶⁰ *Ibid.*

⁶⁶¹ Entretien TA-13 à la p 2, Entretien TB-6 à la p 2.

⁶⁶² Entretien TA-11 à la p 4, Entretien TA-12 à la p 7, Entretien TA-13 à la p 2, Entretien TA-14 à la p 13, Entretien TA-15 à la p 3, Entretien TB-1 à la p 2, Entretien TB-2 à la p 6, Entretien TB-3 à la p 8, Entretien

participants ont mis en exergue que les travailleurs célibataires ne peuvent pas être inscrits sur la liste du gouvernement afin de participer au PTAS⁶⁶³. Au surplus, au moment de nos entretiens avec les 27 participants, 18 étaient mariés⁶⁶⁴, cinq étaient en union libre⁶⁶⁵ et deux étaient néanmoins célibataires⁶⁶⁶.

Quatrièmement et finalement, le travailleur doit avoir une famille ou une personne à sa charge afin de pouvoir participer au programme⁶⁶⁷. Quant à ce critère, un des participants s'exprimait ainsi :

[...] C'est le plus important. Vous devez avoir une responsabilité ou une garantie de retour au Mexique afin de ne pas rester ici avec une autre femme. [...] je pense que c'est une garantie que de demander que vous ayez une femme.⁶⁶⁸ [Notre traduction]

En effet, le membre du gouvernement indiquait que ce critère vise à s'assurer que le travailleur ne reste pas au Canada ou qu'il « abandonne » le programme⁶⁶⁹. Pour plusieurs participants, la justification des critères de sélection s'explique également du fait que le gouvernement mexicain veut s'assurer que le travailleur rentre au pays après l'expiration de son permis de travail⁶⁷⁰. Ces restrictions visent à prioriser les travailleurs qui ont besoin d'un revenu pour faire vivre leur famille⁶⁷¹. Ainsi, le fait d'avoir une famille ou d'avoir à

TB-4 à la p 2, Entretien TB-5 à la p 2, Entretien TB-6 à la p 3, Entretien TB-7 à la p 5, Entretien TB-8 à la p 6, Entretien TB-9 à la p 4, Entretien TB-11 à la p 3, Entretien TC-1 à la p 7.

⁶⁶³ *Ibid.*

⁶⁶⁴ Entretien TA-1 à la p 5, Entretien TA-3 à la p 5, Entretien TA-5 à la p 9, Entretien TA-6 à la p 7, Entretien TA-7 à la p 7, Entretien TA-8 à la p 9, Entretien TA-9 à la p 6, Entretien TA-13 à la p 24, Entretien TA-14 à la p 13, Entretien TB-1 à la p 7, Entretien TB-2 à la p 6, Entretien TB-4 à la p 7, Entretien TB-6 à la p 3, Entretien TB-7 à la p 5, Entretien TB-8 à la p 7, Entretien TB-9 à la p 6, Entretien TB-10 à la p 13, Entretien TB-11 à la p 18.

⁶⁶⁵ Entretien TA-2 à la p 5, Entretien TA-11 à la p 4, Entretien TB-3 à la p 9, Entretien TB-5 à la p 7, Entretien TC-1 à la p 6.

⁶⁶⁶ Entretien TA-4 à la p 5, Entretien TA-12 à la p 7.

⁶⁶⁷ Entretien TA-1 à la p 5, Entretien TA-3 à la p 5, Entretien TA-5 à la p 9, Entretien TA-6 à la p 7, Entretien TA-7 à la p 7, Entretien TA-8 à la p 9, Entretien TA-9 à la p 6, Entretien TA-13 à la p 24, Entretien TA-14 à la p 13, Entretien TB-1 à la p 7, Entretien TB-2 à la p 6, Entretien TB-4 à la p 7, Entretien TB-6 à la p 3, Entretien TB-7 à la p 5, Entretien TB-8 à la p 7, Entretien TB-9 à la p 6, Entretien TB-10 à la p 13, Entretien TB-11 à la p 18, Entretien MG-3 à la p 3.

⁶⁶⁸ Entretien TC-1 aux pp 6-7.

⁶⁶⁹ Entretien MG-1 à la p 3.

⁶⁷⁰ Entretien TA-11 à la p 4, Entretien TA-12 à la p 7, Entretien TA-13 à la p 2, Entretien TA-14 à la p 13, Entretien TA-15 à la p 3, Entretien TB-1 à la p 2, Entretien TB-2 à la p 6, Entretien TB-3 à la p 8, Entretien TB-4 à la p 2, Entretien TB-5 à la p 2, Entretien TB-6 à la p 3, Entretien TB-7 à la p 5, Entretien TB-8 à la p 6, Entretien TB-9 à la p 4, Entretien TB-11 à la p 3, Entretien TC-1 à la p 7.

⁶⁷¹ Entretien TA-11 à la p 4, Entretien TA-12 à la p 7, Entretien TA-13 à la p 23, Entretien TA-14 à la p 13, Entretien TB-2 à la p 6, Entretien TB-8 à la p 6, Entretien TB-11 à la p 2, Entretien TC-1 à la p 7.

s'occuper d'un proche permet au gouvernement de s'assurer que le travailleur reviendra au Mexique. À cet effet, les 27 travailleurs rencontrés avaient à leur charge entre un et cinq enfants⁶⁷².

Ces quatre critères de sélection nous amènent à nous questionner sur le caractère discriminatoire du processus de recrutement des travailleurs. Il apparaît évident que seuls les jeunes travailleurs peu qualifiés et ayant une famille à leur charge sont recrutés. À cet effet, nous croyons que le gouvernement mexicain désire offrir des opportunités d'emploi à ces derniers, sachant que les employeurs mexicains n'ont pas nécessairement intérêt à les embaucher. Favoriser leur embauche à l'international, malgré une procédure discriminatoire, a un avantage considérable pour l'économie mexicaine, notamment quant aux montants qui sont injectés dans cette dernière suite aux transferts de fonds des TAS à leurs familles.

Nos entretiens abondent dans le sens des recherches des autrices Vosko, Hennebry et Preibisch qui avaient mis en exergue que les politiques de recrutement applicables aux TAS accordent une préférence aux individus ayant des personnes à charge⁶⁷³. De plus, elles soulignaient également que ces politiques étaient principalement conçues pour décourager les travailleurs à dépasser la durée de validité de leur permis de travail ou l'établissement permanent, en choisissant des travailleurs qui ont plus de raisons de rentrer chez eux que de rester au Canada⁶⁷⁴.

Nos entretiens s'apparentent également aux conclusions de plusieurs auteurs⁶⁷⁵ selon lesquels le Mexique a historiquement institué des conditions relativement à l'âge, au sexe et au statut familial des travailleurs qui seraient sélectionnés afin de promouvoir leur retour.

⁶⁷² Entretien TA-1 à la p 5, Entretien TA-2 à la p 6, Entretien TA-3 à la p 5, Entretien TA-4 à la p 5, Entretien TA-5 à la p 10, Entretien TA-6 à la p 8, Entretien TA-7 à la p 7, Entretien TA-8 à la p 9, Entretien TA-9 à la p 6, Entretien TA-10 à la p 13, Entretien TA-11 à la p 5, Entretien TA-12 à la p 7, Entretien TA-13 à la p 24, Entretien TA-14 à la p 13, Entretien TA-15 à la p 18, Entretien TB-1 à la p 7, Entretien TB-2 à la p 7, Entretien TB-3 à la p 9, Entretien TB-4 à la p 7, Entretien TB-5 à la p 7, Entretien TB-6 à la p 3, Entretien TB-7 à la p 5, Entretien TB-8 à la p 7, Entretien TB-9 à la p 6, Entretien TB-10 à la p 13, Entretien TB-11 à la p 18, Entretien TC-1 à la p 6.

⁶⁷³ Vosko, *supra* note 101 à la p 886; Hennebry & Preibisch, *supra* note 12 à la p e25; Hennebry, *supra* note 12 à la p 13.

⁶⁷⁴ Hennebry & Preibisch, *supra* note 12 à la p e25.

⁶⁷⁵ Vosko, *supra* note 101 à la p 886; Don Wells et al, « Sustaining Precarious Transnational Families: The Significance of Remittances from Canada's Seasonal Agricultural Workers Program » (2014) 22 JL 144.

Par conséquent, les travailleurs mexicains retenus sont généralement jeunes et ont des personnes à leur charge⁶⁷⁶.

Quant à l'ensemble des critères, l'un des participants rencontrés nous confia que les critères de sélection étaient divulgués par le gouvernement mexicain lors du processus de recrutement avec le « licenciado »⁶⁷⁷. Deux participants nous ont également partagés que le « licenciado » leur divulguait ouvertement les critères de sélection en leur remettant une feuille qui listait ces derniers⁶⁷⁸.

Enfin, certains participants et le membre du gouvernement mexicain rencontré ont évoqué deux autres critères de sélection. Le premier était lié à l'exigence d'habiter dans une région rurale,⁶⁷⁹ car le travailleur est déjà « habitué » de travailler en agriculture⁶⁸⁰. Le second concernait le niveau d'éducation en ce que le travailleur ne devait pas avoir des études supérieures à des études secondaires. Voici comment le participant TB-11 nous détailla ce critère :

Le second est qu'il faut avoir terminé le secondaire, mais ne pas avoir complété plus d'études que les études primaires ou secondaires. Si vous êtes titulaire d'une maîtrise ou d'un baccalauréat dans une université vous ne pouvez pas appliquer, car avec ces études, vous avez la possibilité d'avoir un meilleur emploi au Mexique et vous ne pouvez appliquer pour venir ici.⁶⁸¹ [Notre traduction]

Le membre du gouvernement nous a également indiqué quant au critère du niveau d'éducation que le participant devait avoir terminé au moins sa troisième année de primaire et ne devait pas avoir terminé ses études secondaires⁶⁸². D'ailleurs, il est intéressant de noter que les travailleurs rencontrés avaient soit complété leur éducation primaire⁶⁸³, leur

⁶⁷⁶ Vosko, *supra* note 14 à la p 886; Wells et al, *supra* note 675.

⁶⁷⁷ Entretien TB-2 à la p 6.

⁶⁷⁸ Entretien TA-11 à la p 4, Entretien TA-13 à la p 23.

⁶⁷⁹ Entretien TA-10 à la p 15, Entretien TB-11 à la p 2, Entretien MG-1 à la p 3.

⁶⁸⁰ Entretien MG-1 à la p 3.

⁶⁸¹ Entretien TB-11 à la p 2.

⁶⁸² Entretien MG-1 à la p 3.

⁶⁸³ Entretien TA-2 à la p 5, Entretien TA-4 à la p 5, Entretien TA-5 à la p 10, Entretien TB-1 à la p 7, Entretien TB-2 à la p 6.

troisième année de secondaire⁶⁸⁴, leur éducation secondaire⁶⁸⁵ ou encore n'avaient pas complété leur éducation primaire⁶⁸⁶.

Nos résultats abondent dans le sens des conclusions de plusieurs auteurs⁶⁸⁷ à l'effet que « les postulants ont de meilleures chances d'être retenus s'ils font la preuve [...] qu'ils ont une famille à leur charge et qu'ils n'ont pas terminé leur éducation secondaire [...]. Les personnes sélectionnées sont presque exclusivement des hommes »⁶⁸⁸. De plus, nos résultats quant aux critères de sélection s'apparentent aux conclusions de l'auteur Binford selon lesquelles le gouvernement mexicain accorde une préférence aux travailleurs de sexe masculin, mariés et qui ont des enfants ou une personne à leur charge⁶⁸⁹.

Nos entretiens nous permettent également d'appuyer les résultats de l'autrice Hennebry alors qu'elle s'exprime ainsi :

[...] recruitment practices and regulations mean that workers tend to be married with families that they cannot bring to Canada. Historically, recruitment patterns have favoured applicants with dependants over singles, and men over women; they have favoured small-scale farmers or farm workers, and applicants from rural and farming communities [...] This is particularly the case in Mexico, where the selection criteria emphasize small-scale farmers with little or no education who are married with families.⁶⁹⁰

Force est de constater à la lumière de nos entretiens que les critères de sélection comportent un caractère discriminatoire et s'apparentent aux recherches de Hennebry et Preibisch à l'effet que nous avons la preuve que « although there is some transparency in the admission criteria [...], there is evidence of discriminatory recruitment practices in [...] labour sending countries »⁶⁹¹.

⁶⁸⁴ Entretien TA-6 à la p 7, Entretien TA-7 à la p 7, Entretien TA-8 à la p 9, Entretien TA-11 à la p 4, Entretien TA-12 à la p 7, Entretien TB-11 à la p 18.

⁶⁸⁵ Entretien TA-1 à la p 5, Entretien TA-9 à la p 6, Entretien TA-13 à la p 24, Entretien TA-14 à la p 13, Entretien TB-3 à la p 9, Entretien TB-4 à la p 7, Entretien TB-7 à la p 5, Entretien TB-9 à la p 6, Entretien TB-10 à la p 13, Entretien TC-1 à la p 6.

⁶⁸⁶ Entretien TA-3 à la p 5.

⁶⁸⁷ Gagnon & Couture Gagnon, *supra* note 4 à la p 373; Basok, *supra* note 426 à la p 9; Bronsard, *supra* note 426 à la p 70; Preibisch & Encalada Grez, *supra* note 426 à la p 297.

⁶⁸⁸ Gagnon & Couture Gagnon, *supra* note 4 à la p 373.

⁶⁸⁹ Binford, *supra* note 4 à la p 507.

⁶⁹⁰ Hennebry, *supra* note 12 à la p 13.

⁶⁹¹ Hennebry & Preibisch, *supra* note 12 à la p e29.

Ayant survolé les critères de sélection des TAS, il convient désormais d'explorer plus en détail les types de recrutement auxquels ils peuvent faire face.

4.2.2 Le type de recrutement et les catégories de travailleurs

Tout d'abord, nous avons pu observer que l'expérience de recrutement en vertu du PTAS peut se vivre de trois façons. Nous aborderons donc dans cette sous-section la manière dont les TAS sont recrutés, et plus particulièrement le lien qui semble être établi entre le type de recrutement et le nombre d'années d'expérience dans le programme. La première est de type « reserva » et serait utilisée lors d'une première expérience de travail en vertu du PTAS (4.2.2.1). La seconde est de type « selección » et semble également être utilisée lorsque le travailleur en est à sa première participation (4.2.2.2). Enfin, la troisième est de type « nominal » et serait utilisée lorsqu'un travailleur en est au minimum à sa deuxième année de participation en vertu du PTAS (4.2.2.3).

4.2.2.1 Le type « reserva »

Pour plusieurs participants, le recrutement de type « reserva » sera utilisé lors de leur première participation au PTAS⁶⁹². Il s'agit d'un bassin de travailleurs qui ne sont pas appariés à aucun employeur. Les « licenciados » vont sélectionner des travailleurs dans la « réserve »⁶⁹³ de travailleurs disponibles, d'où le terme travailleur « reserva »⁶⁹⁴. Nos résultats révèlent d'ailleurs que dix des TAS rencontrés ont été recrutés pour la première fois via ce type de recrutement⁶⁹⁵. Toutefois, il se peut que dans le cas où l'employeur décide de ne pas réembaucher un TAS, ce dernier se retrouve alors dans le bassin de travailleurs « reserva »⁶⁹⁶.

Dans un premier temps, le type « reserva » vise à combler les places vacantes laissées par des travailleurs qui ne sont plus disponibles pour occuper un emploi au Canada en vertu du

⁶⁹² Entretien TA-10 à la p 6, Entretien TA-15 à la p 12, Entretien TB-1 à la p 3, Entretien TC-1 à la p 2.

⁶⁹³ Entretien TB-11 à la p 7.

⁶⁹⁴ *Ibid.*

⁶⁹⁵ Entretien TA-10 à la p 1, Entretien TA-11 à la p 3, Entretien TA-12 à la p 6, Entretien TA-13 à la p 1, Entretien TA-15 à la p 1, Entretien TB-1 à la p 1, Entretien TB-3 à la p 1, Entretien TB-5 à la p 1, Entretien TB-9 à la p 1, Entretien TC-1 à la p 1,

⁶⁹⁶ Entretien TA-10 à la p 5, Entretien TA-11 à la p 6, Entretien TA-15 à la p 12, Entretien TB-4 à la p 5, Entretien TB-10 à la p 4, Entretien TB-11 à la p 5.

PTAS⁶⁹⁷. Les « licenciados » font alors appel aux travailleurs « reserva » pour combler ces places⁶⁹⁸. D'ailleurs, nos entretiens s'apparentent à ce que l'auteur Binford identifie comme une « réserve de travailleurs » lorsqu'il indique que des travailleurs « enter a labour reserve which can be activated to meet emergencies and shortfalls »⁶⁹⁹.

Le recrutement de type « reserva » est utilisé dans trois circonstances. La première est lorsque le « licenciado » sait à l'avance qu'un travailleur n'est pas disponible. Il est en mesure d'en informer un travailleur « reserva » qui pourra alors se préparer d'avance pour son départ. À cet effet, un participant nous a révélé qu'il a pu obtenir une première opportunité d'emploi en vertu du PTAS, car il habitait proche du D.F. de Mexico. De ce fait, il pouvait donc se rendre rapidement à l'aéroport contrairement à d'autres travailleurs qui habitaient dans des régions plus éloignées⁷⁰⁰.

La deuxième est lorsque le travailleur ne se présente pas le jour de son départ. Le « licenciado » présent à l'aéroport passe à travers une liste de travailleurs qui doivent quitter. Lorsqu'un travailleur n'est pas présent, le « licenciado » passe à travers la liste des travailleurs « reserva » qui ont été contactés pour se présenter à l'aéroport et nomme un travailleur pour le remplacer⁷⁰¹. Lorsqu'un travailleur « reserva » quitte en remplacement d'un autre travailleur, le « licenciado » en informe l'employeur afin que ce dernier puisse identifier le travailleur à son arrivée à l'aéroport⁷⁰².

La troisième est utilisée dans un contexte où un employeur a besoin de travailleurs dans un délai restreint⁷⁰³. La disponibilité des travailleurs via ce type de recrutement facilite leur sélection, si bien qu'un travailleur peut être informé d'une opportunité de travail le jour même de son départ⁷⁰⁴.

⁶⁹⁷ Les travailleurs ne sont parfois plus disponibles notamment, car ils sont malades, ne désirent plus participer au programme, doivent s'occuper d'un proche ou encore habitent trop loin du district fédéral de Mexico pour s'y rendre à temps pour leur départ; Entretien TA-10 à la p 7, Entretien TA-15 à la p 12, Entretien TB-11 à la p 2.

⁶⁹⁸ Entretien TA-10 à la p 7, Entretien TA-11 à la p 2, Entretien TA-15 à la p 12, Entretien TB-11 à la p 2.

⁶⁹⁹ Binford, *supra* note 4 à la p 507.

⁷⁰⁰ Entretien TA-13 à la p 12.

⁷⁰¹ Entretien TA-15 à la p 8.

⁷⁰² Entretien TA-13 à la p 14, Entretien TB-11 à la p 8.

⁷⁰³ Entretien TA-12 à la p 6.

⁷⁰⁴ Entretien TB-9 à la p 3.

Un des participants rencontrés nous partagea son expérience de recrutement quant à cette forme de recrutement. Il nous expliqua que deux « licenciados » du bureau du D.F. de Mexico étaient présents à l'aéroport afin d'encadrer les travailleurs qui allaient quitter pour le Canada⁷⁰⁵. Ils déterminaient également quels travailleurs « reserva » remplaceraient les travailleurs absents. En effet, les « licenciados » vont souvent appeler plus de travailleurs que nécessaire, si bien que certains travailleurs « reserva » qui s'étaient déplacés ne quittent pas sur le même vol ou vont devoir attendre trois vols avant de se voir attribuer un employeur⁷⁰⁶. Quant aux documents officiels⁷⁰⁷ dont le travailleur a besoin avant de quitter le pays, il les recevra à des périodes différentes dépendamment du moment de son départ⁷⁰⁸. En effet, lorsque le travailleur sait un peu à l'avance le jour de son départ, il pourra récupérer ses papiers au bureau du D.F. de Mexico et connaître l'identité de son employeur⁷⁰⁹. Dans le cas contraire, il les obtiendra à l'aéroport ou à son arrivée au Canada. L'un des travailleurs rencontrés nous évoquait le fait que son expérience de recrutement de type « reserva » avait été difficile. Voici comment il nous la présenta :

Participant TA-10: l'expérience « reserva » est difficile. C'est difficile d'attendre...vous ne savez pas où vous allez ni où vous allez vous rendre...quel travail vous allez faire

Chercheuse: ahhh!

Participant TA-10: oui c'est compliqué.⁷¹⁰ [Notre traduction]

Un autre travailleur nous partagea également son expérience en s'exprimant ainsi :

[...] Lorsque c'est « reserva », nous remplaçons la personne qui n'est pas venue. Vous ne savez rien, vous ne savez pas où vous allez.⁷¹¹ [Notre traduction]

À cet effet, les travailleurs « reserva » composent avec beaucoup d'incertitudes. D'abord, le travailleur ne connaîtra le moment de son départ pour le Canada que très peu de temps

⁷⁰⁵ Entretien TA-10 à la p 7.

⁷⁰⁶ *Infra*, à la p 108. *Ibid.*

⁷⁰⁷ Les papiers qui lui sont remis contiennent notamment des informations sur son employeur, son contrat de travail et son permis de travail.

⁷⁰⁸ Entretien TA-6 à la p 5, Entretien TA-8 à la p 4, Entretien TA-9 à la p 2,

⁷⁰⁹ *Ibid.*

⁷¹⁰ Entretien TA-10 à la p 6.

⁷¹¹ Entretien TA-11 à la p 3.

avant sa date de départ. Ce dernier peut attendre des heures à l'aéroport ou encore des jours à proximité de l'aéroport avant de quitter pour son emploi au Canada⁷¹². En effet, le délai peut être aussi peu qu'un⁷¹³, deux⁷¹⁴, trois⁷¹⁵, quatre⁷¹⁶ ou cinq jours⁷¹⁷. Dans certains cas, les participants ont connu leur date de départ une semaine à l'avance⁷¹⁸ ou encore un mois à l'avance⁷¹⁹ alors que l'un expliquait que la date pouvait varier entre 15 jours et un mois⁷²⁰. Finalement, un participant avait connu sa date de départ quatre mois à l'avance⁷²¹. En effet, l'un des participants rencontrés nous expliquait qu'un « licenciado » du bureau du D.F. de Mexico l'avait appelé « en renfort »⁷²² afin qu'il se présente à l'aéroport pour une opportunité d'emploi. Il avait attendu trois vols vers le Canada sans pouvoir quitter. Ainsi, après trois jours d'attente infructueux, le bureau du D.F. de Mexico avait l'obligation de lui attribuer un employeur et il a alors pu quitter pour occuper un emploi au Canada en vertu du PTAS⁷²³. Six autres participants nous avaient également fait part de cette pratique et de « l'obligation » du bureau du D.F. de Mexico d'attribuer un employeur au travailleur à la suite de cette attente⁷²⁴. Au surplus, le participant TB-1 nous expliquait plus en détail cette « obligation » :

Si vous attendez depuis trois jours à l'aéroport et que vous ne pouvez quitter en « reserva », [le « licenciado »] procède à votre demande. Il vous trouve un patron. Il fait des efforts pour vous trouver un patron, car vous êtes là depuis 3 jours.⁷²⁵ [Notre traduction]

Tel que l'expliquait le participant TB-3, le travailleur se rend au bureau du D.F. de Mexico, signe une feuille confirmant qu'il a attendu trois vols vers le Canada pour occuper un emploi en vertu du PTAS, mais qu'il n'a pas pu quitter. Le « licenciado » va alors lui

⁷¹² Entretien TA-10 à la p 6-7, Entretien TA-11 à la p 3, Entretien TA-12 à la p 6, Entretien TA-13 à la p 14, Entretien TA-15 à la p 11, Entretien TB-5 à la p 4, Entretien TB-10 à la p 4.

⁷¹³ Entretien TB-9 à la p 3.

⁷¹⁴ Entretien TB-11 à la p 8.

⁷¹⁵ Entretien TB-11 à la p 8.

⁷¹⁶ Entretien TB-8 à la p 3.

⁷¹⁷ Entretien TA-13 à la p 14.

⁷¹⁸ Entretien TB-4 à la p 5, Entretien TA-12 à la p 6.

⁷¹⁹ Entretien TA-13 à la p 10, Entretien TA-14 à la p 4.

⁷²⁰ Entretien TC-1 à la p 2.

⁷²¹ Entretien TB-8 à la p 3.

⁷²² Entretien TB-5 à la p 3.

⁷²³ Entretien TB-5 aux pp 3-4.

⁷²⁴ Entretien TB-10 à la p 5, Entretien TA-11 à la p 3, Entretien TB-1 à la p 5, Entretien TB-3 à la p 6, Entretien TB-4 à la p 3, Entretien TB-6 à la p 2.

⁷²⁵ Entretien TB-1 à la p 5.

attribuer un employeur et le travailleur pourra quitter directement vers le Canada pour cet emploi⁷²⁶.

Parfois, alors qu'ils ont déboursé des frais dans le cadre de leur recrutement, les travailleurs retournent à leur résidence, sans opportunité d'emploi et sans remboursement des frais encourus⁷²⁷. Un participant nous expliquait d'ailleurs que cette attente ne comporte aucune garantie de départ pour occuper un emploi au Canada⁷²⁸ alors qu'il s'exprimait ainsi :

Ceux qui sont « nominales » sont certains d'aller à l'aéroport. [Le « licenciado »] leur indique l'heure de vol et l'endroit où ils vont travailler, dans quelle partie. Ceux de « reserva » ne savent rien. Nous ne savons pas si nous allons voyager ou non [...] ⁷²⁹ [Notre traduction]

Ensuite, nos entretiens révèlent également qu'un travailleur « reserva » peut quitter le Mexique sans même savoir quel travail il exercera et pour quel employeur. Il se peut qu'il ne connaisse ces informations qu'à son arrivée à l'aéroport au Canada, lorsqu'il rencontrera son employeur⁷³⁰. Certains travailleurs « reserva » ne connaîtront ces informations que le jour même de leur départ⁷³¹. En effet, un des travailleurs rencontrés nous expliquait qu'il n'a connu l'endroit où il allait travailler et le travail qu'il allait exercer qu'au moment de son départ alors qu'on lui a remis une feuille comportant les détails à cet effet⁷³². Pour d'autres, ces informations seront connues entre 15 jours et un mois, ou encore deux ou trois mois à l'avance⁷³³. De plus, les travailleurs doivent répondre aux exigences du gouvernement canadien et déboursé les frais liés à leur examen médical, au fichage biométrique et à leur demande de permis de travail alors même qu'ils ignorent s'ils pourront quitter pour occuper un emploi au Canada⁷³⁴. Si le travailleur ne quitte finalement pas pour un travail, les frais déboursés sont à sa charge⁷³⁵.

⁷²⁶ Entretien TB-3 à la p 6, Entretien TB-4 à la p 3.

⁷²⁷ Entretien TA-10 à la p 8, Entretien TA-11 à la p 3, Entretien TA-12 à la p 5, Entretien TA-13 à la p 15, Entretien TB-10 à la p 4, Entretien TB-11 à la p 14.

⁷²⁸ Entretien TB-5 à la p 4.

⁷²⁹ Entretien TB-5 à la p 4.

⁷³⁰ Entretien TA-10 à la p 5, Entretien TA-13 à la p 9, Entretien TB-5 à la p 2, Entretien TB-9 à la p 3.

⁷³¹ Entretien TB-11 à la p 17, Entretien TB-4 à la p 5.

⁷³² Entretien TB-4 à la p 5.

⁷³³ Entretien TA-15 à la p 7, Entretien TB-2 à la p 4, Entretien TC-1 à la p 3.

⁷³⁴ Entretien TB-4 à la p 5.

⁷³⁵ *Ibid.*

À cet effet, nos entretiens s'apparentent aux conclusions de Hennebry selon lesquelles les TAS ne savent pas toujours à l'avance où ils travailleront au Canada⁷³⁶. Nous ajoutons d'ailleurs qu'il s'agit souvent du cas des travailleurs « reserva ». Enfin, comme mentionné précédemment⁷³⁷, pour plusieurs participants le recrutement de type « reserva » ne sera utilisé que lors de l'entrée dans le programme, le TAS étant souvent sélectionné par l'employeur pour les années subséquentes. L'un des participants rencontrés nous a d'ailleurs souligné que dans la majorité des cas, la première participation au PTAS se fait via le type « reserva » et que pour les années suivantes, c'est plutôt via le mode « nominal »⁷³⁸.

4.2.2.2 Le type « selección »

Le recrutement de type « selección » s'avère être un mode de recrutement utilisé uniquement lorsque le TAS en est à sa première participation au PTAS. Ce type de recrutement semble être peu connu, puisque nous n'avons pas trouvé d'équivalent dans la littérature et le membre du gouvernement mexicain que nous avons rencontré n'a pas été en mesure de nous confirmer l'existence de cette catégorie. Bien qu'il s'apparente au recrutement de type « reserva », il aurait sa particularité propre et serait uniquement utilisé si des travailleurs « reserva » ne sont pas disponibles.

L'un des participants rencontrés nous expliquait que les travailleurs « selección » sont des « nouveaux »⁷³⁹ travailleurs dans le programme. Ils sont inscrits sur une liste distincte de celle des travailleurs « reserva »⁷⁴⁰. Lorsqu'il n'y a pas de travailleurs « reserva » qui sont disponibles, les « licenciados » recrutent alors les travailleurs « selección »⁷⁴¹.

Deux participants avaient été sélectionnés par l'entremise du recrutement de type « selección »⁷⁴². Un travailleur expliquait que le « licenciado » de son bureau régional l'avait appelé pour l'informer deux ou trois jours avant son départ qu'il avait un emploi au Canada.

⁷³⁶ Hennebry, *supra* note 12 à la p 19.

⁷³⁷ *Supra*, à la p 105.

⁷³⁸ Entretien TC-1 à la p 2.

⁷³⁹ [Notre traduction] Entretien TB-11 à la p 6.

⁷⁴⁰ *Ibid.*

⁷⁴¹ *Ibid.*, à la p 7.

⁷⁴² Entretien TA-9 à la p 2, Entretien TB-11 à la p 4.

Il devait alors récupérer son « paquet »⁷⁴³ auprès du bureau du D.F. de Mexico et se rendre par la suite à l'aéroport. À l'aéroport, un « licenciado » passait à travers une liste afin d'identifier les travailleurs qui quitteraient pour le Canada cette journée-là, dont le travailleur en question⁷⁴⁴. Il connaissait à l'avance l'identité de son employeur et le travail qui devait être réalisé⁷⁴⁵.

Nos résultats révèlent que ces deux types de recrutement sont utilisés lorsque le travailleur en est à sa première expérience de recrutement en vertu du PTAS. Si dans plusieurs cas, cette expérience peut s'avérer difficile et incertaine, la deuxième participation est en général plus agréable, notamment du fait que le recrutement de type « nominal » permet au travailleur d'être choisi à nouveau par son employeur.

4.2.2.3 Le type « nominal »

Ayant discuté des deux types de recrutement ayant le moins de « stabilité » quant à la participation au PTAS, il convient de comparer et d'explorer le type de recrutement qui s'avère le plus « constant » à la suite d'une première participation au programme.

En effet, le travailleur « nominal » a un emploi « sécurisé »⁷⁴⁶ au Canada puisqu'il travaille pour le même employeur chaque saison⁷⁴⁷. C'est d'ailleurs la principale particularité du recrutement de type « nominal » auquel il convient de s'attarder en explorant son fonctionnement.

Dans un premier temps, dans le cadre de ce type de recrutement, la participation du travailleur au PTAS dépend de la décision de l'employeur. En effet, la décision de réembaucher un TAS lui revient s'il estime que ce dernier a « bien travaillé »⁷⁴⁸. C'est la raison pour laquelle le recrutement de type « nominal » est généralement possible uniquement à partir de la deuxième année de participation au PTAS⁷⁴⁹, car l'employeur

⁷⁴³ [Notre traduction]. Un paquet comporte notamment les documents permettant d'identifier l'employeur, le lieu et le type de travail, et la date de départ et de retour du travailleur. Entretien TB-11 aux pp 8, 15, 17.

⁷⁴⁴ *Ibid.*

⁷⁴⁵ *Ibid.*, à la p 4.

⁷⁴⁶ [Notre traduction] *Ibid.*

⁷⁴⁷ *Ibid.*

⁷⁴⁸ [Notre traduction] Entretien TA-1 à la p 2, Entretien TA-2 à la p 2, Entretien TA-3 à la p 2, Entretien TA-4 à la p 2, Entretien TA-10 à la p 5, Entretien TA-15 à la p 8, Entretien TB-3 à la p 4, Entretien TB-5 à la p 4, Entretien TB-8 à la p 3.

⁷⁴⁹ Entretien TB-1 à la p 3.

doit d'abord avoir été en mesure « d'apprécier » le travail effectué par le TAS. Toutefois, un des participants rencontrés nous confia qu'il avait discuté avec son employeur pour lui demander de sélectionner un membre de sa famille. En effet, alors même que son proche n'avait jamais participé au PTAS et que l'employeur n'avait jamais été témoin de son travail, ce dernier le sélectionna⁷⁵⁰. Ce résultat s'apparente d'ailleurs à la conclusion de l'auteur Binford à l'effet que « occasionally a worker attempts to get a friend or relative transferred to the same farm by asking his employer to request the person, sight unseen, by name only »⁷⁵¹.

Plusieurs participants ont mis en exergue la différence entre le recrutement de type « reserva » et de type « nominal », le dernier étant préférable⁷⁵². En effet, un participant nous expliquait qu'un travailleur « nominal » sait quel travail il exercera puisqu'il est embauché par le même employeur, alors qu'un travailleur « reserva » l'ignore⁷⁵³.

Au cours de nos entretiens, nous avons constaté que le fait pour un travailleur de connaître l'identité de son employeur lui permet de savoir à l'avance à quel moment il quittera pour occuper son emploi au Canada. Ainsi, contrairement au recrutement de type « reserva » qui est caractérisé par de longues périodes d'attentes et d'incertitudes⁷⁵⁴, le recrutement de type « nominal » est « direct »⁷⁵⁵ en ce que les travailleurs viennent « directement avec un employeur »⁷⁵⁶. Les participants « nominal » rencontrés savaient d'ailleurs à quel moment ils quitteraient pour leur emploi, soit un mois⁷⁵⁷, quatre mois⁷⁵⁸ ou même six mois⁷⁵⁹ à l'avance.

Certains travailleurs vont discuter directement avec l'employeur à la fin de la saison et ainsi déterminer le moment de leur retour lors de la saison suivante. En effet, onze

⁷⁵⁰ Entretien TA-10 à la p 12.

⁷⁵¹ Binford, *supra* note 4 à la p 509.

⁷⁵² Entretien TA-10 à la p 6, Entretien TA-11 à la p 3, Entretien TA-15 à la p 8, Entretien TB-4 à la p 5, Entretien TB-11 à la p 9, Entretien TB-10 à la p 4.

⁷⁵³ Entretien TA-10 à la p 6.

⁷⁵⁴ Entretien TB-10 à la p 4.

⁷⁵⁵ [Notre traduction] Entretien TB-10 à la p 4, Entretien TC-1 à la p 1.

⁷⁵⁶ [Notre traduction] Entretien TB-3 à la p 4.

⁷⁵⁷ Entretien TA-13 à la p 10.

⁷⁵⁸ Entretien TB-8 à la p 3.

⁷⁵⁹ Entretien TB-10 à la p 7.

participants avaient vécu cette expérience⁷⁶⁰. Dans ce cas, l'employeur leur demande s'ils sont disponibles pour la saison suivante et dans l'affirmative, fixe une date de retour avant que le travailleur ne rentre au Mexique⁷⁶¹. Si cette communication n'est pas établie, il arrive qu'en cours d'année, le travailleur contacte l'employeur par téléphone ou par courriel afin de savoir si ses services sont requis et discute alors de la date de son retour avec ce dernier⁷⁶². Un participant avait, pour sa part, reçu de l'employeur un formulaire lui indiquant qu'il serait réembauché pour l'année suivante et qu'il devait remettre à son « licenciado » à son retour au Mexique⁷⁶³. Un autre participant mentionnait pour sa part avoir reçu un tel formulaire par le passé, mais ces informations étaient désormais rapportées par le travailleur lors de ses discussions avec le « licenciado »⁷⁶⁴ dans le cadre du « reporte de retorno » (rapport de retour)⁷⁶⁵.

D'ailleurs, ces résultats s'apparentent aux conclusions des auteurs Binford, Hennebry, Preibisch et Vosko, bien que ces derniers réfèrent plutôt à « l'évaluation de l'employeur » qu'au « reporte de retorno »⁷⁶⁶. Les auteurs rapportent que lorsque la saison se termine, l'employeur remet au travailleur un « end-of-year evaluation » ou « employer evaluation » qui doit le transmettre à son bureau régional⁷⁶⁷. Binford indique que cette évaluation détermine fortement le futur du TAS selon la décision de l'employeur⁷⁶⁸. Hennebry et Preibisch considèrent d'ailleurs cette évaluation comme étant une « effective mechanism of labour discipline »⁷⁶⁹.

⁷⁶⁰ Entretien TA-6 à la p 5, Entretien TA-10 à la p 14, Entretien TA-13 aux pp 11 et 22, Entretien TA-14 à la p 6, Entretien TA-15 à la p 14, Entretien TB-1 à la p 5, Entretien TB-3 à la p 4, Entretien TB-6 à la p 2, Entretien TB-7 à la p 3, Entretien TB-8 à la p 3, Entretien TB-10 à la p 7.

⁷⁶¹ Entretien TB-3 à la p 4, Entretien TB-8 à la p 3, Entretien TA-6 à la p 5, Entretien TA-14 à la p 6, Entretien TB-10 à la p 7, Entretien EA-1 à la p 6.

⁷⁶² Entretien TA-10 aux pp 14-15, Entretien TB-1 à la p 5, Entretien TB-6 à la p 3, Entretien TB-7 à la p 3, Entretien EA-1 à la p 6.

⁷⁶³ Entretien TA-13 aux pp 12 et 22,

⁷⁶⁴ Entretien TA-15 à la p 15.

⁷⁶⁵ *Infra*, à la p 116.

⁷⁶⁶ Binford, *supra* note 4 à la p 507; Hennebry & Preibisch, *supra* note 12 à la p e29; Vosko, *supra* note 101 à la p 893.

⁷⁶⁷ Binford, *supra* note 4 à la p 507; Hennebry & Preibisch, *supra* note 12 à la p e29; Vosko, *supra* note 101 à la p 893.

⁷⁶⁸ Binford, *supra* note 4 à la p 507.

⁷⁶⁹ Hennebry & Preibisch, *supra* note 12 à la p e29.

En ce qui concerne le « reporte de retorno », nos entretiens abondent dans le même sens que les résultats de Vosko lorsqu'elle réfère à une évaluation électronique que le travailleur doit compléter via le « Sistema de Movilidad Laboral » géré par le ministère du Travail au Mexique⁷⁷⁰. Nous ajoutons qu'il s'agirait en fait du « reporte de retorno » dans le cadre duquel le travailleur partage son expérience de travail et répond aux questions du « licenciado ». Il faut d'ailleurs le distinguer de « l'évaluation de l'employeur ». Dans tous les cas, nous confirmons que le « reporte de retorno » influence les décisions qui seront prises par les « licenciados », « whereas they routinely send named workers back to satisfied employers in the subsequent season, and typically transfer workers favourably evaluated to another employer, they often penalise workers with negative reports by expelling them from the programme »⁷⁷¹.

Plusieurs participants mentionnaient que lorsque l'employeur est satisfait du travail que le TAS a effectué, il lui propose de le réembaucher à la saison suivante⁷⁷². L'employeur que nous avons rencontré nous a également confirmé reprendre souvent les mêmes travailleurs⁷⁷³. Comme nous expliquait un travailleur qui en était à sa onzième participation au PTAS, « [...] Si le patron me dit qu'il aime comment je travaille et que je désire revenir, alors je peux toujours revenir. [Notre traduction] »⁷⁷⁴. Le membre du gouvernement nous confirmait également qu'« habituellement, si les travailleurs ont bien travaillé, les employeurs les reprennent l'année suivante [...] cela vise à maintenir une relation permanente entre le travailleur et l'employeur. [Notre traduction] »⁷⁷⁵.

À cet effet, un participant nous a révélé qu'avant son départ, le « licenciado » l'avait informé qu'il devait « être prudent avec son patron. Si son patron était content de son travail, c'était vraiment mieux⁷⁷⁶ ». Ainsi, nos résultats sont similaires aux conclusions des auteurs Vosko, Basok et Binford à l'effet que « Mexico fulfill the preferences of Canadian-

⁷⁷⁰ Vosko, *supra* note 101 à la p 893.

⁷⁷¹ Vosko, *supra* note 14 à la p 1376.

⁷⁷² Entretien TA-13 aux pp 11 et 22, Entretien TA-14 à la p 6, Entretien TA-15 à la p 14, Entretien TB-3 à la p 4.

⁷⁷³ Entretien EA-1 à la p 6.

⁷⁷⁴ Entretien TA-15 à la p 14.

⁷⁷⁵ Entretien MG-1 à la p 5.

⁷⁷⁶ [Notre traduction] Entretien TA-13 à la p 25.

based employers and effectively encourages SAWP participants to tolerate unfair labor practices in order to secure positive evaluations and future participation in the SAWP »⁷⁷⁷.

Il apparaît évident que l'employeur joue un rôle important dans la sélection des travailleurs. Tel que l'expliquait l'un des participants, si l'employeur sélectionne le TAS pour l'année suivante, le travailleur « reserva » est « converti »⁷⁷⁸ en travailleur « nominal »⁷⁷⁹. Un participant en était d'ailleurs à sa septième année avec le même employeur⁷⁸⁰.

Toutefois, plusieurs participants nous ont souligné qu'« il n'est pas sûr »⁷⁸¹ qu'ils soient sélectionnés par l'employeur chaque année, la décision appartenant à ce dernier⁷⁸². En effet, tel que le souligne Binford, l'employeur est le « sole accredited judge »⁷⁸³ quant à la sélection de travailleurs pour une saison subséquente. D'ailleurs, nos résultats s'apparentent aux conclusions de cet auteur à l'effet que les travailleurs qui sont sélectionnés par l'employeur pour l'année suivante sont connus sous le nom de « named workers (nominales) »⁷⁸⁴. De plus, nos résultats sont similaires à ceux de Hennebry et Preibisch à l'effet que les TAS mexicains sont des « nominated workers », les employeurs les sélectionnant par leurs noms pour une saison subséquente⁷⁸⁵. Enfin, nous confirmons également les conclusions de Binford selon lesquelles « some growers follow a policy of selective retention by not annually inviting back workers whose performance falls short of their conception of a proper work ethic »⁷⁸⁶.

Nos entretiens s'apparentent également aux conclusions de Gagnon et Couture Gagnon selon lesquelles l'employeur a « le pouvoir de demander à reprendre des travailleurs

⁷⁷⁷ Vosko, *supra* note 101 à la p 894; Basok, *supra* note 7 aux pp 120, 141-143; Binford, *supra* note 4 à la p 511.

⁷⁷⁸ [Notre traduction] Entretien TB-11 à la p 5.

⁷⁷⁹ *Ibid.*

⁷⁸⁰ Entretien TB-1 à la p 5.

⁷⁸¹ Entretien TA-6 à la p 5.

⁷⁸² Entretien TA-6 à la p 5, Entretien TA-10 à la p 14, Entretien TA-13 à la p 15, Entretien TB-1 à la p 5, Entretien TB-10 à la p 7.

⁷⁸³ Binford, *supra* note 4 à la p 511.

⁷⁸⁴ *Ibid* à la p 507.

⁷⁸⁵ Hennebry, *supra* note 12 à la p 5; Hennebry & Preibisch, *supra* note 12 à la p e25.

⁷⁸⁶ Binford, *supra* note 4 à la p 512.

spécifiques, de façon que ceux-ci retournent à leur ferme lors de la saison de travail suivante »⁷⁸⁷.

Enfin, advenant le cas où l'employeur décide de ne pas réembaucher le TAS, ce dernier se retrouve alors dans le bassin de travailleurs « reserva »⁷⁸⁸. Ces résultats sont donc différents des conclusions de Binford à l'effet que les TAS qui sont évalués favorablement par leur employeur sont transférés à un autre employeur⁷⁸⁹.

Quant à la « stabilité » d'emploi des TAS, nos résultats sont similaires à ceux de Binford lorsqu'il souligne que « [n]o worker can state with absolute certainty that return in future years is guaranteed, regardless of previous experience »⁷⁹⁰. Ils nous permettent également d'appuyer les résultats de Gagnon et Couture Gagnon à l'effet que « [l]'absence de garantie de retour l'année suivante est un autre élément de nature à contribuer à l'insécurité des travailleurs concernés et à leur dépendance envers leur employeur »⁷⁹¹.

Quant au nombre de participations au PTAS, nos entretiens abondent dans le même sens que les résultats des auteurs Verduzco et Lozano à l'effet que plusieurs travailleurs participent au programme en moyenne entre 10 et 25 ans⁷⁹². Au surplus, nos résultats sont similaires aux conclusions de l'autrice Hennebry lorsqu'elle souligne que les TAS avec qui elle s'était entretenue participaient au PTAS en moyenne entre 7 et 9 ans, bien que certains en étaient à plus de 25 participations⁷⁹³.

Force est de constater que le type « nominal » correspond à la sélection de travailleurs basée sur leurs noms, aussi appelée par plusieurs auteurs le « named worker process »⁷⁹⁴. En effet, nous confirmons que les travailleurs « nominales » peuvent effectivement être

⁷⁸⁷ Gagnon & Couture Gagnon, *supra* note 4 à la p 373.

⁷⁸⁸ Entretien TA-10 à la p 5, Entretien TA-11 à la p 6, Entretien TA-15 à la p 12, Entretien TB-4 à la p 5, Entretien TB-10 à la p 4, Entretien TB-11 à la p 5.

⁷⁸⁹ Binford, *supra* note 4 à la p 508.

⁷⁹⁰ *Ibid.*

⁷⁹¹ Gagnon & Couture Gagnon, *supra* note 4 à la p 373.

⁷⁹² Verduzco & Lozano, *supra* note 12 à la p 439.

⁷⁹³ Hennebry, *supra* note 12 à la p 13.

⁷⁹⁴ *Supra*, à la p 63.

« nommés » par le même employeur, tel que le soulignait notamment les auteurs Russo, Vosko, Basok et Bélanger⁷⁹⁵.

D'ailleurs, à son retour au Mexique, le TAS doit compléter un « reporte de retorno ». Ce dernier vise à brosser un portrait de l'expérience du travailleur afin de déterminer le futur du TAS, mais également vérifier si l'employeur respecte ses obligations et peut demeurer sur la liste des employeurs pour lesquels les « licenciados » peuvent assigner des travailleurs⁷⁹⁶. Les questions du rapport concernent notamment le travail qui a été exécuté, le type d'agriculture, le nombre d'heures travaillées, le paiement du salaire, les lieux d'hébergement, le comportement des autres TAS et le comportement de l'employeur à l'égard des TAS⁷⁹⁷.

Le travailleur doit d'ailleurs compléter ce rapport dans les cinq jours suivant son retour, et ce, dans son bureau régional de recrutement⁷⁹⁸. S'il ne se conforme pas à cette exigence, il risque l'expulsion du programme⁷⁹⁹. Selon le membre du gouvernement mexicain, d'autres situations peuvent également justifier son expulsion; par exemple, s'il est licencié et ne revient pas au Mexique, s'il commet des « violations graves de son contrat » ou encore, s'il atteint l'âge de 65 ans, soit l'âge de la retraite au Mexique⁸⁰⁰.

Lorsqu'un TAS confirme qu'il sera recruté par le même employeur pour l'année suivante, il doit en informer le « licenciado »⁸⁰¹. Ce dernier peut alors inscrire les informations, notamment le nom de l'employeur et la date du prochain départ, dans le SIMOL⁸⁰².

En définitive, nos entretiens révèlent que les travailleurs « nominales » ont un avantage considérable quant aux travailleurs « reserva » ou « selección » puisqu'ils savent pour quel

⁷⁹⁵ Russo, *supra* note 7 à la p 140; Vosko, *supra* note 101 à la p 893; Basok & Bélanger, « <http://web.b.ebscohost.com.proxy.bibliotheques.uqam.ca/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=5d9cefe8-2d0d-482c-a830-527ace1e0bf3%40sessionmgr120> », *supra* note 12 à la p 1398.

⁷⁹⁶ Entretien TA-13 à la p 12, Entretien TB-10 à la p 7, Entretien TB-11 à la p 13.

⁷⁹⁷ Entretien TA- à la p 5, Entretien TA-8 à la p 5, Entretien TA-13 aux pp 12 et 25, Entretien TB-1 à la p 4, Entretien TB-8 à la p 4, Entretien TB-11 à la p 13.

⁷⁹⁸ Entretien TA-15 à la p 14, Entretien TB-1 à la p 4, Entretien TB-9 à la p 3, Entretien TB-11 à la p 13,

⁷⁹⁹ Entretien TB-10 à la p 7, Entretien TB-11 à la p 13,

⁸⁰⁰ Entretien MG-1 aux pp 9-10.

⁸⁰¹ Entretien TA-6 à la p 5, Entretien TA-7 à la p 5, Entretien TA-10 à la p 14, Entretien TA-12 à la p 5, Entretien TA-13 à la p 11, Entretien TA-14 à la p 6, Entretien TA-15 aux pp 14-15, Entretien TB-1 à la p 4, Entretien TB-3 à la p 4, Entretien TB-5 à la p 6, Entretien TB-7 à la p 3, Entretien TB-8 à la p 4, Entretien TB-10 à la p 6.

⁸⁰² Entretien TA-13 à la p 11, Entretien TA-14 à la p 6, Entretien TA-15 à la p 15, Entretien MG-1 à la p 11.

employeur ils vont travailler, le travail qu'ils devront exécuter et à quel moment. De plus, ils peuvent généralement travailler pour le même employeur pour plusieurs années, leur assurant ainsi une certaine stabilité. À cet effet, un des participants nous expliquait la différence entre les trois types de recrutement alors qu'il s'exprimait ainsi :

« Selección » ont été sélectionnés pour un emploi. Ceux de « reserva » sont ceux qui participent pour la première fois ou sont venus avant et qui ne sont pas avec le même employeur. Ils viennent une année chez un employeur, une autre année chez un autre employeur, une autre année chez un autre employeur. « Nominal » se dit des personnes qui viennent constamment avec les mêmes employeurs. Par exemple, je suis venu ici cette année et l'année suivante le patron me demande de revenir et l'année suivante encore. Alors c'est « nominal » parce que vous êtes...vous êtes assuré d'avoir un travail et vous êtes avec le même employeur qui a déjà participé au programme.⁸⁰³ [Notre traduction]

Toutefois, la sélection de type « nominal » est intimement liée à la « satisfaction » de l'employeur quant au travail que le TAS a exécuté et de l'évaluation qu'il remplit, le cas échéant, et du résultat du « reporte de retorno »⁸⁰⁴. D'ailleurs, ce dernier qui est rempli par le travailleur s'avère être un outil efficace quant à la « surveillance » du travail qu'effectuent les TAS mexicains. Il convient désormais de se pencher sur les conséquences monétaires d'une participation au PTAS pour les travailleurs.

4.2.3 Frais et dettes

Les TAS assument un nombre important de frais qui doivent être déboursés pour venir travailler au Canada ainsi que ceux liés au recrutement en vertu du PTAS. En ce qui concerne les premiers, ces frais couvrent notamment l'examen médical, le fichage biométrique, le permis de travail, le passeport et les déplacements entre le Mexique et le Canada. Concernant les seconds, ils comprennent les frais liés aux déplacements dans le pays pour compléter le processus de recrutement, l'hébergement et la nourriture lors des déplacements ainsi que lors de l'attente à l'aéroport pour les travailleurs « reserva »⁸⁰⁵.

⁸⁰³ Entretien TB-11 à la p 4.

⁸⁰⁴ *Supra*, à la p 115.

⁸⁰⁵ Entretien TA-2 à la p 4, Entretien TA-3 à la p 4, Entretien TA-5 à la p 7, Entretien TA-7 à la p 3, Entretien TA-8 à la p 7, Entretien TA-9 à la p 3, Entretien TA-10 à la p 3, Entretien TA-12 à la p 2, Entretien TA-13 à la p 6, Entretien TA-14 à la p 11, Entretien TA-15 à la p 4, Entretien TB-1 à la p 6, Entretien TB-2 à la p 3, Entretien TB-3 à la p 7, Entretien TB-4 à la p 6, Entretien TB-5 à la p 3, Entretien TB-6 à la p 2, Entretien

Quant aux frais liés aux déplacements, nos entretiens nous ont permis de constater que les TAS pouvaient se déplacer d'une à cinq fois entre leur résidence et leur bureau régional⁸⁰⁶. De plus, les TAS devaient également se déplacer jusqu'au District fédéral de Mexico pour récupérer des papiers nécessaires à leur départ et prendre leur vol vers le Canada⁸⁰⁷. Au total, le temps de déplacement total variait entre huit et 84 heures, dépendamment du lieu de résidence du TAS⁸⁰⁸.

Concernant le montant des frais, nos entretiens révèlent que la plupart des travailleurs ont dû assumer des frais variants entre 2 000 pesos mexicains (ci-après « \$ MXN ») (+/- \$116.00 CAN) et 18 000\$MXN (+/- \$1 000.00 CAN)⁸⁰⁹. Quant au paiement du permis de travail, 22 participants avaient procédé au paiement par un dépôt bancaire⁸¹⁰. Le « licenciado » leur remettait un « numéro de compte »⁸¹¹ dans lequel déposer l'argent. Plusieurs TAS se rendaient dans un point de service de la Banque Scotia⁸¹² ou encore de Santander⁸¹³ pour effectuer le dépôt. Par la suite, le travailleur remettait la preuve de paiement au « licenciado » qui s'assurait alors de faire la demande de permis⁸¹⁴.

TB-7 à la p 5, Entretien TB-8 à la p 5, Entretien TB-9 à la p 5, Entretien TB-10 à la p 12, Entretien TC-1 à la p 4, Entretien MG-1 à la p 6.

⁸⁰⁶ Entretien TA-1 à la p 1, Entretien TA-2 à la p 1, Entretien TA-3 à la p 1, Entretien TA-4 à la p 1, Entretien TA-5 à la p 2, Entretien TB-6 à la p 1, Entretien TB-8 à la p 4, Entretien TB-10 à la p 2.

⁸⁰⁷ *Ibid.*

⁸⁰⁸ *Ibid.*

⁸⁰⁹ Entretien TA-2 à la p 4, Entretien TA-3 à la p 4, Entretien TA-7 à la p 3, Entretien TA-8 à la p 5, Entretien TA-9 à la p 3, Entretien TA-10 à la p 8, Entretien TA-12 à la p 4, Entretien TA-13 à la p 5, Entretien TA-14 à la p 8, Entretien TA-15 à la p 6, Entretien TB-1 à la p 6, Entretien TB-2 à la p 5, Entretien TB-3 à la p 7, Entretien TB-8 à la p 5, Entretien TB-10 à la p 8, Entretien TB-11 à la p 11, Entretien TC-1 à la p 5.

⁸¹⁰ Entretien TA-2 à la p 4, Entretien TA-3 à la p 4, Entretien TA-5 à la p 7, Entretien TA-7 à la p 3, Entretien TA-8 à la p 7, Entretien TA-9 à la p 3, Entretien TA-10 à la p 3, Entretien TA-12 à la p 2, Entretien TA-13 à la p 6, Entretien TA-14 à la p 11, Entretien TA-15 à la p 4, Entretien TB-1 à la p 6, Entretien TB-2 à la p 3, Entretien TB-3 à la p 7, Entretien TB-4 à la p 6, Entretien TB-5 à la p 3, Entretien TB-6 à la p 2, Entretien TB-7 à la p 5, Entretien TB-8 à la p 5, Entretien TB-9 à la p 5, Entretien TB-10 à la p 12, Entretien TC-1 à la p 4.

⁸¹¹ [Notre traduction] *Ibid.*

⁸¹² Entretien TA-2 à la p 4, Entretien TA-3 à la p 4, Entretien TA-8 à la p 7, Entretien TA-9 à la p 3, Entretien TA-14 à la p 11, Entretien TB-1 à la p 6, Entretien TB-5 à la p 3, Entretien TB-10 à la p 12.

⁸¹³ Entretien TB-2 à la p 3,

⁸¹⁴ Entretien TA-2 à la p 4, Entretien TA-3 à la p 4, Entretien TA-5 à la p 7, Entretien TA-7 à la p 3, Entretien TA-8 à la p 7, Entretien TA-9 à la p 3, Entretien TA-10 à la p 3, Entretien TA-12 à la p 2, Entretien TA-13 à la p 6, Entretien TA-14 à la p 11, Entretien TA-15 à la p 4, Entretien TB-1 à la p 6, Entretien TB-2 à la p 3, Entretien TB-3 à la p 7, Entretien TB-4 à la p 6, Entretien TB-5 à la p 3, Entretien TB-6 à la p 2, Entretien TB-7 à la p 5, Entretien TB-8 à la p 5, Entretien TB-9 à la p 5, Entretien TB-10 à la p 12, Entretien TC-1 à la p 4.

Concernant les dettes, nos entretiens révèlent que 11 travailleurs ont dû s'endetter lors de leur première participation au PTAS⁸¹⁵. Ces dettes étaient contractées auprès de la famille⁸¹⁶ ou encore d'amis⁸¹⁷. Certains participants avaient également des amis ou des collègues qui se sont endettés pour occuper un emploi au Canada en vertu du programme. Ces dettes étaient également contractées auprès de leur famille ou d'amis, ou encore auprès d'institutions financières⁸¹⁸. D'ailleurs, un participant nous confiait que la majorité des TAS s'endettaient pour participer au programme⁸¹⁹.

Au cours de nos entretiens, nous avons constaté que certains travailleurs avaient conclu des prêts avec intérêts⁸²⁰. En effet, l'un d'eux nous confia que lors de sa première participation au PTAS, il avait contracté un prêt de 18 000\$MXN (+/- \$1 060.00 CAN) et avait dû payer des intérêts de l'ordre de 6 000\$MXN (+/- \$350.00 CAN) sur 5 mois⁸²¹. Lors de sa deuxième participation, il avait emprunté un montant de 3 000\$MXN (+/- \$175.00 CAN) avec des intérêts de 300 (+/- \$17.00 CAN) par mois⁸²². Un des travailleurs rencontrés avait, pour sa part, contracté un prêt de 12 000\$MXN (+/- \$700.00 CAN) avec des intérêts de 10%⁸²³. Certains travailleurs nous ont également confirmé que plusieurs institutions financières ou bureaux de change prêtaient de l'argent aux travailleurs qui désiraient participer au PTAS⁸²⁴.

Enfin, un participant nous expliquait qu'au début des années 2000 jusqu'en 2016, le gouvernement mexicain offrait une aide de 4 000\$MXN (+/- \$235.00 CAN) pour les

⁸¹⁵ Entretien TA-7 à la p 1, Entretien TA-8 à la p 7, Entretien TA-9 à la p 4, Entretien TA-12 à la p 4, Entretien TA-14 à la p 9, Entretien TA-15 à la p 6, Entretien TB-2 à la p 3, Entretien TB-5 à la p 5, Entretien TB-7 à la p 4, Entretien TB-8 à la p 5, Entretien TB-11 à la p 12.

⁸¹⁶ Entretien TA-7 à la p 6, Entretien TA-12 à la p 4, Entretien TB-5 à la p 5, Entretien TB-7 à la p 4, Entretien TB-8 à la p 5, Entretien TB-11 à la p 12.

⁸¹⁷ Entretien TA-15 à la p 6.

⁸¹⁸ Entretien TA-8 à la p 7, Entretien TA-13 à la p 19, Entretien TA-14 à la p 9, Entretien TB-2 à la p 5, Entretien TB-3 à la p 7, Entretien TB-8 à la p 5, Entretien TB-10 à la p 12, Entretien TC-1 à la p 5.

⁸¹⁹ Entretien TB-3 à la p 7.

⁸²⁰ Entretien TA-13 à la p 17, Entretien TA-14 à la p 9.

⁸²¹ Entretien TA-13 à la p 17.

⁸²² *Ibid.*

⁸²³ Entretien TA-14 à la p 9.

⁸²⁴ Entretien TA-13 à la p 17, Entretien TA-14 à la p 9, Entretien TB-3 à la p 7, Entretien TB-10 à la p 12.

travailleurs qui participaient pour une première fois au PTAS⁸²⁵. Ces frais visaient à couvrir une partie des coûts mentionnés précédemment⁸²⁶.

Quant aux conclusions des auteurs en ce qui concerne les frais et dettes encourus par les TAS, les textes concernent plutôt les TAS embauchés en vertu du PTET. Ainsi, nos conclusions de recherche ne peuvent être comparées aux résultats découlant d'un autre programme de migration temporaire. De plus, les frais et dettes encourus par les TAS embauchés en vertu du PTET pour leur recrutement dépendent des pratiques de recrutement d'intermédiaires de recrutement⁸²⁷, alors que selon nos entretiens, les TAS transigent plutôt avec des « licenciados » du ministère du Travail au Mexique.

Toutefois, à titre comparatif, en 2015 un TAS guatémaltèque embauché en vertu du PTET payait en moyenne 3 500 quetzals guatémaltèques (+/- \$600.00 CAN) pour les papiers liés à son recrutement⁸²⁸ alors qu'en 2019, un TAS mexicain payait entre 2 000\$MXN (+/- \$116.00 CAN) et 18 000\$MXN (+/- \$1 000.00 CAN) pour les frais liés à sa participation au PTAS⁸²⁹. Quant aux dettes, les résultats de l'autrice Gesualdi-Fecteau révélèrent que des TAS guatémaltèques ont dû contracter des prêts avec intérêts pour couvrir leurs frais de recrutement⁸³⁰. Certains ont emprunté de l'argent auprès de leur famille, d'amis ou encore d'institutions financières⁸³¹. En ce qui concerne nos résultats, plusieurs travailleurs ont dû s'endetter lors de leur première participation au PTAS en empruntant à leur famille, leurs amis ou auprès de bureaux de change, parfois avec des intérêts, ou encore auprès d'institutions financières⁸³².

En définitive, nos entretiens nous ont permis de constater que le ministère du travail mexicain sélectionne les TAS selon des critères stricts afin de s'assurer que les travailleurs reviennent au pays à l'expiration de leur permis de travail. De plus, les trois types de

⁸²⁵ Entretien TB-10 aux pp 8-11.

⁸²⁶ *Supra*, à la p 117, Entretien TB-10 à la p 10.

⁸²⁷ Gesualdi-Fecteau et al, *supra* note 12 à la p 102.

⁸²⁸ *Ibid* à la p 104.

⁸²⁹ Entretien TA-2 à la p 4, Entretien TA-3 à la p 4, Entretien TA-7 à la p 3, Entretien TA-8 à la p 5, Entretien TA-9 à la p 3, Entretien TA-10 à la p 8, Entretien TA-12 à la p 4, Entretien TA-13 à la p 5, Entretien TA-14 à la p 8, Entretien TA-15 à la p 6, Entretien TB-1 à la p 6, Entretien TB-2 à la p 5, Entretien TB-3 à la p 7, Entretien TB-8 à la p 5, Entretien TB-10 à la p 8, Entretien TB-11 à la p 11, Entretien TC-1 à la p 5.

⁸³⁰ Gesualdi-Fecteau et al, *supra* note 12 à la p 106.

⁸³¹ *Ibid*.

⁸³² *Supra*, à la p 58.

recrutement (« reserva », « selección » et « nominal ») permettent de s'assurer qu'il y ait un nombre suffisant de travailleurs qui puissent répondre aux demandes des employeurs canadiens et que ces derniers puissent sélectionner des travailleurs dont le travail a été satisfaisant. Enfin, la participation au PTAS engendre d'importants coûts et parfois même des dettes pour les travailleurs. Considérant les mesures mises en place par le gouvernement mexicain afin de s'assurer de fournir une main-d'œuvre qui répond aux besoins des employeurs, il convient de se pencher sur les pratiques de ce dernier quant aux travailleurs qui n'adoptent pas les comportements voulus.

4.3 Pratiques de « blacklisting » du gouvernement mexicain

Comme mentionné précédemment, certains rapportent que le gouvernement mexicain tiendrait une liste noire des travailleurs qui ne sont plus autorisés à participer au PTAS⁸³³. À cet effet, trois participants nous ont confié avoir eu connaissance d'une telle liste⁸³⁴. L'un d'eux nous expliquait quels travailleurs se retrouvaient sur cette liste. Tout d'abord, il pouvait s'agir d'un travailleur dont l'employeur n'était pas satisfait. Le « licenciado » informait alors le TAS qu'il ne pouvait plus participer au programme. Voici comment il nous présenta cette situation :

[...] votre patron dit que vous ne travaillez pas bien. Votre patron dit que vous avez des problèmes, vous causez beaucoup de problèmes, alors vous ne retournerez pas au Canada.⁸³⁵ [Notre traduction]

En effet, certains travailleurs sont ajoutés sur la liste noire, car ils sont de « mauvais travailleurs »⁸³⁶ et ils ne se « comportent pas bien »⁸³⁷ avec leurs collègues de travail. À cet effet, nos entretiens s'apparentent aux résultats de Binford lorsqu'il indique qu'un « failing grade in work performance, or even personal comportment, results in dismissal and deportation »⁸³⁸. Nos entretiens abondent également dans le même sens que les conclusions des autrices Basok et Bélanger lorsqu'elles soulignent que « [w]orkers may be repatriated or denied future employment within this programme for a number of reasons: low

⁸³³ *Supra*, à la p 67.

⁸³⁴ Entretien TA-13 à la p 26, Entretien TB-5 à la p 6, Entretien TB-8 à la p 6.

⁸³⁵ Entretien TA-13 à la p 26.

⁸³⁶ [Notre traduction] *Ibid.*

⁸³⁷ [Notre traduction] *Ibid.*

⁸³⁸ Binford, *supra* note 4 à la p 508.

productivity, conflict with other workers [...] »⁸³⁹. Au surplus, alors que Binford mentionnait que de tels travailleurs sont « punis » en étant suspendus d'une participation au PTAS pour un à deux ans ou encore expulsés du programme⁸⁴⁰, il semble que ces travailleurs figurent également sur une liste noire.

Un travailleur peut également se retrouver sur la liste s'il a discuté avec un syndicat ou s'il s'est plaint des agissements d'un employeur⁸⁴¹. L'un des travailleurs rencontrés nous confiait que l'un de ses amis s'était plaint de son employeur. Cette information s'était rendue jusqu'au gouvernement mexicain qui lui a par la suite refusé toute participation future au PTAS⁸⁴².

En bref, le participant soutenait que le gouvernement mexicain recherche des travailleurs qui soient « tranquilles »⁸⁴³ et ne posent pas de problèmes afin que tout soit « en ordre »⁸⁴⁴. Le participant confirmait également que le gouvernement agissait ainsi afin que les employeurs continuent de sélectionner des travailleurs mexicains et non des travailleurs provenant d'autres pays comme le Guatemala⁸⁴⁵.

Ces informations s'apparentent à ce que nous mentionnons précédemment⁸⁴⁶ à l'effet que le gouvernement mexicain désire conserver une main-d'œuvre disciplinée afin de s'assurer que les employeurs embauchent des travailleurs mexicains. Au surplus, nos résultats s'apparentent aux conclusions de Binford à l'effet que les travailleurs reconnaissent que le meilleur moyen de « get ahead in Canada », est de travailler fort et d'adopter un comportement discipliné⁸⁴⁷.

Quant au lien entre des discussions avec un syndicat et l'inscription d'un TAS sur la liste noire, certains participants abondent dans le sens des résultats de Vosko à l'effet que

⁸³⁹ Basok & Bélanger,
« <http://web.b.ebscohost.com.proxy.bibliotheques.uqam.ca/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=5d9cefe8-2d0d-482c-a830-527ace1e0bf3%40sessionmgr120> », *supra* note 12 à la p 1400.

⁸⁴⁰ Binford, *supra* note 4 à la p 508.

⁸⁴¹ Entretien TA-13 à la p 26.

⁸⁴² *Ibid.*

⁸⁴³ *Ibid.*

⁸⁴⁴ *Ibid.*

⁸⁴⁵ *Ibid.*

⁸⁴⁶ *Supra*, à la p 67.

⁸⁴⁷ Binford, *supra* note 4 à la p 514.

« consular officials overseeing the programme worked with their [Ministry of Labour] counterparts to prevent workers perceived to be union supporters from returning to Canada »⁸⁴⁸. Bien que nos résultats soient limités sur cette question, certains répondants semblent abonder dans le sens d'autres constats rapportés par la littérature.

En bref, force est de constater que l'État mexicain accompagne les TAS dans leur processus de recrutement en leur offrant des ressources dans plusieurs régions du Mexique. Cette pratique permet donc aux travailleurs de réduire les coûts liés à leur recrutement en diminuant le nombre de déplacements dans la capitale. Toutefois, les critères de sélection stricts quant au sexe, à l'âge, à l'état civil et à la parentalité restreignent les Mexicains qui sont choisis par le ministère du Travail afin de participer au PTAS. En plus d'une surveillance quant à la participation initiale du travailleur, le Mexique exerce également un contrôle quant aux participations subséquentes des travailleurs, notamment en analysant les évaluations des employeurs et en obligeant le TAS à compléter un rapport à son retour au Mexique. Enfin, les trois types de recrutement, soit « reserva », « selección » et « nominal » comportent des particularités quant au moment où le travailleur connaîtra sa date de départ, l'employeur pour lequel il travaillera, le type de travail et l'endroit où il l'exercera. De plus, le « named worker process » équivaut au recrutement de type « nominal » et permet à l'employeur de sélectionner le même travailleur pour un nombre illimité d'années. Cette pratique exacerbe par conséquent le contrôle qu'exerce l'employeur et le gouvernement mexicain sur le comportement que le travailleur doit adopter s'il désire être sélectionné à nouveau. Toutefois, les travailleurs « nominales » sont en meilleure position quant à leur recrutement que les travailleurs « reserva » ou « selección » considérant que les premiers demeurent souvent avec le même employeur, et ce, pour plusieurs années, alors que les travailleurs des deux autres catégories ne sont pas certains de savoir si et pour qui ils travailleront. Enfin, le gouvernement mexicain tiendrait également une liste sur laquelle figureraient des travailleurs qui ont été expulsés du PTAS, en raison de leurs comportements contraires à la « discipline » attendue ou encore en raison de leurs contacts avec des syndicats.

⁸⁴⁸ Vosko, *supra* note 14 à la p 1378.

CONCLUSION

Le recours aux programmes de migration pour le travail n'a jamais été aussi important qu'au XXI^e siècle⁸⁴⁹ considérant que le gouvernement encourage la venue de travailleurs agricoles sur une base temporaire et les catégorise comme des « travailleurs migrants »⁸⁵⁰. Le PTAS et le Volet agricole du PTET demeurent les principaux PMT permettant aux employeurs agricoles ayant reçu une EIMT favorable d'embaucher des travailleurs migrants⁸⁵¹. Si le PTAS permet l'embauche de travailleurs provenant d'un des pays participants à ce programme⁸⁵², et ce, pour une durée maximale de huit mois, le Volet agricole du PTET permet l'embauche de travailleur étranger provenant d'un plus grand nombre de pays, et ce, pour une période allant jusqu'à 24 mois. Le Volet agricole du PTET offre un bon nombre d'avantages que procure le PTAS, mais à un moindre coût pour le gouvernement fédéral, le gouvernement étranger et les employeurs quant à son administration⁸⁵³.

Les différences existantes quant à la réglementation du recrutement des travailleurs en vertu du PTAS et du Volet agricole du PTET ont suscité peu d'interrogation de chercheurs, les recherches portant plutôt sur les pratiques de recrutement en vertu du PTET. De ce fait, nous avons souhaité mieux comprendre, dans ce mémoire, l'expérience de recrutement vécue par les travailleurs agricoles saisonniers embauchés en vertu du PTAS, et plus particulièrement le rôle des différents acteurs qui interviennent dans leur recrutement et les pratiques qu'ils adoptent. Afin de situer ces résultats, nous devons toutefois préciser le contexte entourant l'importance de la main-d'œuvre agricole saisonnière sur le marché de l'emploi canadien et les particularités des deux principaux PMT visant son embauche.

⁸⁴⁹ Martin, *supra* note 1 à la p 16.

⁸⁵⁰ Sharma, *supra* note 12 à la p 5.

⁸⁵¹ Preibisch, *supra* note 4 à la p 443.

⁸⁵² Tel que mentionné précédemment, les États participants sont la Jamaïque (1966), le Mexique (1974) et les pays des Caraïbes (l'Anguilla, l'Antigua-et-Barbuda, la Barbade, la Dominique, la Grenade, la Jamaïque, Montserrat, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Saint-Vincent et les Grenadines et Trinité-et-Tobago), Gouvernement du Canada, Emploi et développement social Canada, *supra* note 8.

⁸⁵³ Preibisch, *supra* note 4 à la p 443.

Dans un premier chapitre, nous avons tout d'abord expliqué les raisons qui sous-tendent la pénurie de main-d'œuvre agricole à laquelle le Canada fait face depuis plusieurs décennies. Nous avons également tenté de mettre en lumière les raisons, les intérêts et les enjeux qui ont justifié la mise en place du PTAS et du Volet agricole du PTET. Nous espérons que l'analyse de l'évolution des politiques canadiennes d'immigration et de certains événements historiques a permis de comprendre la genèse des PMT en place au Canada dans le domaine agricole. De plus, nous avons mis en évidence les règles de fonctionnement du PTAS et du Volet agricole du PTET, et plus particulièrement les règles régissant le recrutement des travailleurs afin de différencier leurs parcours de recrutement.

Dans un deuxième chapitre, nous avons d'abord analysé le processus de recrutement que l'on retrouve sous le Volet agricole du PTET. Par la suite, nous avons mis en évidence les pratiques de recrutement abusives. Enfin, nous avons survolé les règles particulières au recrutement des TAS sous le PTAS et plus particulièrement le rôle prédominant du gouvernement mexicain et des employeurs. En effet, les pratiques de recrutement sous le PTAS sont différentes de celles que l'on retrouve sous le PTET, notamment en raison de l'obligation des gouvernements participants de sélectionner et recruter les travailleurs en vertu du PTAS.

Ces constats nous ont conduites à mener une enquête de terrain sur les pratiques de recrutement à l'endroit des TAS. Ainsi, nous avons préconisé une approche méthodologique qualitative afin de bénéficier d'un contact personnel avec les participants. Nos résultats de recherche ont permis de mettre en évidence le rôle incontournable du gouvernement mexicain dans la sélection et le recrutement des travailleurs en vertu du PTAS. La présence de « licenciado » dans différents états du Mexique permet aux travailleurs de bénéficier facilement de l'aide du gouvernement pour participer au programme.

L'analyse des entretiens avec les TAS et le membre du gouvernement mexicain nous a permis de constater que le Mexique adopte des critères de sélection stricts à l'endroit de ses travailleurs, et ce, afin de garantir leur « discipline » ainsi que leur retour au pays à l'expiration de leur permis de travail. En effet, le gouvernement mexicain sélectionne de

jeunes travailleurs de sexe masculin, qui sont mariés ou ont une conjointe, et qui ont également des personnes à leur charge, principalement des enfants.

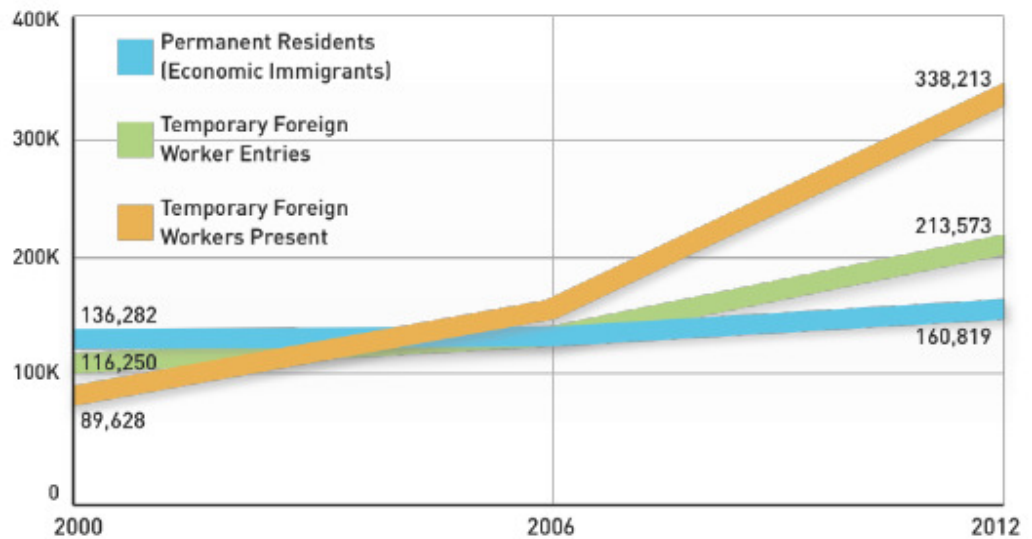
Nos entretiens nous ont également permis de mettre en lumière les différents types de recrutement que l'on retrouve dans le cadre des pratiques de recrutement du gouvernement mexicain. En effet, le recrutement de type « reserva » vise à maintenir un bassin de travailleurs qui sont prêts à participer au PTAS lorsque des travailleurs qui ont déjà été sélectionnés ne sont plus disponibles. Le recrutement de type « selección » serait utilisé uniquement lorsque le TAS en est à sa première participation et lorsque des travailleurs « reserva » ne sont pas disponibles. Enfin, le recrutement de type « nominal » concerne les travailleurs qui sont embauchés par le même employeur qui les « nomme » lors de saison subséquente. Cette catégorie de travailleurs explique d'ailleurs pourquoi certains travailleurs reviennent chaque année et parfois même en sont à leur 25^e année de participation. Ce type de recrutement présente un avantage majeur en ce que le travailleur connaît à l'avance l'identité de son employeur et le moment où il quittera pour occuper son emploi au Canada. Dans le cas des travailleurs de type « reserva » et « selección », ces informations sont souvent connues peu de temps à l'avance, si ce n'est qu'à l'arrivée au Canada. De plus, plusieurs travailleurs doivent payer un important montant d'argent pour leurs frais de recrutement et même parfois s'endetter pour participer au PTAS. Enfin, l'analyse de nos entretiens nous a également permis de constater que le gouvernement mexicain tiendrait une liste noire sur laquelle figureraient des travailleurs qui ne sont pas « disciplinés » en raison de leurs comportements ou encore qui ont été en contact avec des syndicats.

À l'instar de notre étude réalisée sur le recrutement des TAS mexicains en vertu du PTAS, il serait intéressant de mener une recherche auprès de TAS mexicains en Ontario et travaillants auprès d'employeurs différents, afin de vérifier si des intermédiaires de recrutement accompagnent des travailleurs dans leurs démarches de recrutement. Une enquête de terrain au Mexique serait également pertinente afin d'évaluer si des intermédiaires de recrutement sont présents. De plus, il s'avèrerait opportun de se questionner quant à la présence, à l'international, de programmes similaires au PTAS et qui soient notamment basés sur des accords bilatéraux entre différents pays. Au surplus, il

serait également pertinent d'analyser leur fonctionnement afin de déterminer les réelles pratiques de recrutement qui sont en place à l'égard de travailleurs migrants.

Qui plus est, notre mémoire permet d'envisager des recherches approfondies quant à l'existence d'autres programmes qui favorisent un statut temporaire plutôt que permanent pour les travailleurs, et ce, dans d'autres secteurs que l'agriculture.

Table 1. Permanent Residents, Temporary Foreign Worker Entries, and Temporary Foreign Workers Present, 2000–2012



⁸⁵⁴ Faraday, *supra* note 17 à la p 16.

ANNEXE II⁸⁵⁵

Table 2.1
Seasonal Workers Employed in Canada

<i>Year</i>	<i>From Mexico</i>		<i>From the Commonwealth Caribbean¹</i>		<i>Total Number</i>
	<i>Percentage</i>	<i>Number</i>	<i>Percentage</i>	<i>Number</i>	
1987	22	1,347	78	4,777	6,124
1988	26	2,092	74	5,955	8,047
1989	31	3,504	69	7,798	11,302
1990	36	4,168	64	7,410	11,578
1991	37	4,102	63	6,984	11,086
1992	38	4,216	62	6,880	11,096
1993	38	3,878	62	6,328	10,206
1994	39	3,870	61	6,054	9,924
1995	37	3,799	63	6,469	10,268
1996	40	4,177	60	6,265	10,442
1997	40	4,537	60	6,805	11,342
1998	43	5,233	57	6,937	12,170

Source: Statistical reports compiled by FARMS.

¹ Includes Barbados, Eastern Caribbean, Jamaica, and Trinidad and Tobago.

⁸⁵⁵ Basok, *supra* note 7 à la p 34.

ANNEXE III

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE GOUVERNEMENT DU CANADA ET LE GOUVERNEMENT DES ÉTATS-UNIS DU MEXIQUE CONCERNANT LE PROGRAMME DES TRAVAILLEURS AGRICOLES SAISONNIERS DU MEXIQUE

LE GOUVERNEMENT DU CANADA (ci-après appelé le "Canada"), représenté par le ministre de l'Emploi et de l'Immigration/Développement des Ressources Humaines Canada

et
LE GOUVERNEMENT DES ÉTATS-UNIS DU MEXIQUE (ci-après appelé le "Mexique"), représenté par le Secrétaire des "Affaires extérieures"

Désireux de continuer à développer le Programme des travailleurs agricoles saisonniers, en vigueur depuis 1974 et symbole des liens étroits d'amitié, de compréhension et de collaboration entre les deux pays, et

Désireux de veiller à ce que le Programme continue de profiter aux deux parties et de faciliter l'embauche de travailleurs agricoles saisonniers mexicains dans toutes les régions du Canada où leur présence est jugée nécessaire par le Canada pour répondre aux besoins de son marché agricole.

Le Canada et le Mexique ont établi conjointement les principes directeurs suivants applicables au Programme:

1. a) le Programme sera administré conformément aux Lignes directrices opérationnelles figurant à l'annexe I qui seront revues tous les ans par les deux parties et modifiées au besoin pour refléter les changements nécessaires à l'administration efficace du Programme et au respect des principes énoncés dans le présent Protocole d'entente.
- b) les travailleurs seront rémunérés au taux le plus élevé ayant cours et, pendant la durée de leur emploi au Canada, ils seront convenablement logés par l'employeur et seront traités de la même façon que les travailleurs agricoles canadiens exerçant le même genre de travail, conformément à la législation canadienne.
- c) les travailleurs peuvent être embauchés pour accomplir le travail des travailleurs canadiens dans le secteur agricole canadien uniquement pendant les périodes délimitées par le Canada comme des périodes où les travailleurs résidant au Canada ne sont pas disponibles.
- d) les travailleurs et les employeurs signeront dans chaque cas un contrat de travail, dont une copie établissant les conditions d'emploi dans le cadre du Programme figure à l'annexe II. Le contrat sera revu tous les ans par les deux parties et sera modifié après consultation des associations d'employeurs du Canada afin de refléter les changements nécessaires à l'administration efficace du Programme et au respect des principes énoncés dans le présent Protocole d'entente.

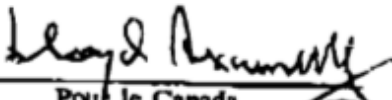
Les parties ont, en outre, convenu de ce qui suit:

2. Le présent Protocole d'entente:
 - a) peut être modifié à tout moment avec l'approbation écrite des deux parties;
 - b) entrera en vigueur avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 1995 et sera valide jusqu'au 1^{er} janvier 2000. Le présent Protocole d'entente demeurera en vigueur par la suite, sauf s'il est résilié par l'une des parties moyennant un préavis écrit d'au moins trois (3) mois à l'autre partie;
 - c) constitue une entente administrative intergouvernementale et non un traité international. Toute divergence concernant l'interprétation et l'application du présent protocole d'entente ou de ses annexes sera réglée par voie de consultation entre les deux parties.

Fait en deux exemplaires dans les langues française, anglaise et espagnole, les trois versions faisant également foi.

Signé à Ottawa

le 27^e jour d'avril 1995


Pour le Canada

Signé à Ottawa

le 27^e jour d'avril 1995


Pour le Mexique

**LIGNES DIRECTRICES OPÉRATIONNELLES
RELATIVES AU PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE LE GOUVERNEMENT DU CANADA
ET LE GOUVERNEMENT DES ÉTATS-UNIS DU MEXIQUE**

En application des principes énoncés dans le Protocole d'entente, les parties ont convenu de ce qui suit.

Le Canada

- a) établies, conformément à ses lois concernant l'immigration, des directives limitant l'admission au Canada des TRAVAILLEURS mexicains désireux d'exercer un emploi saisonnier dans le secteur agricole aux seules personnes admissibles par le Mexique qui:
 - i) sont âgés d'au moins 18 ans;
 - ii) sont des nationaux du Mexique;
 - iii) répondent aux exigences des lois canadiennes et mexicaines sur l'immigration;
 - iv) ont signé le contrat de travail figurant à l'Annexe II;
- b) s'efforcent de donner au Mexique un préavis de vingt jours ouvrables quant au nombre de TRAVAILLEURS non nommés de la réserve mentionnée à la clause 2d) requis par les EMPLOYEURS, afin de faciliter l'accomplissement des formalités et de permettre l'arrivée des TRAVAILLEURS aux dates fixées par les EMPLOYEURS;
- c) s'efforcent d'informer le Mexique dans les plus brefs délais possibles de l'annulation de toute demande de TRAVAILLEURS mexicains avant leur départ du Mexique;
- d) par l'entremise de son ambassade à Mexico, procèdent à l'examen des rapports médicaux et des autres documents relatifs aux TRAVAILLEURS, remplissent les permis de travail pour chaque TRAVAILLEUR et informent le Mexique de l'accomplissement de toutes les formalités;
- e) désigne le Service de gestion des ressources étrangères agricoles et, au Québec, la Fondation des entreprises en recrutement de main-d'œuvre agricole étrangère (FERME), pour collaborer à l'administration du Programme des travailleurs agricoles saisonniers du Mexique, s'en-à-dire pour communiquer les offres d'emploi acceptées par un Centre d'emploi du Canada et transmises à leurs bureaux par le bureau régional de la Commission qui les a approuvées.

2. Le Mexique

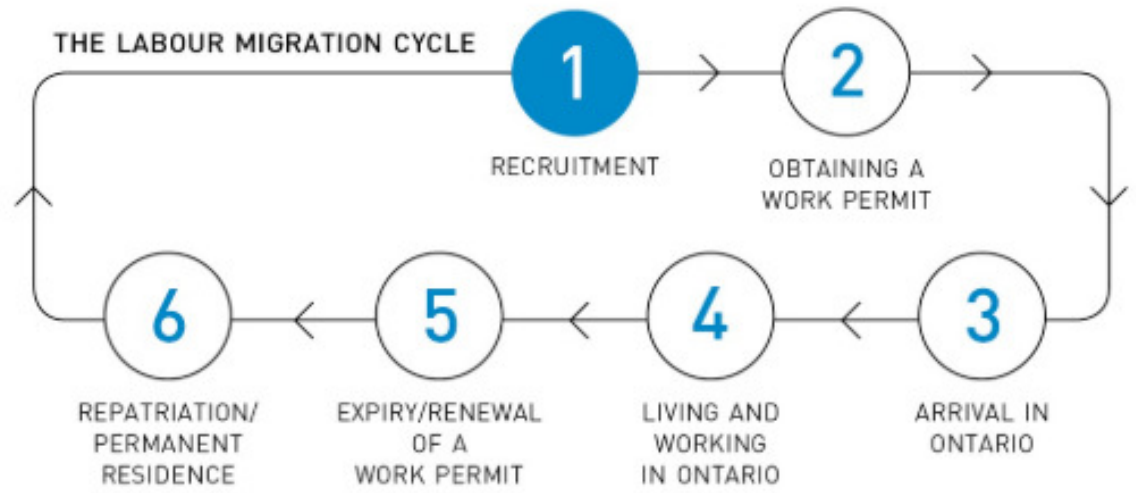
- a) procèdent, dans les vingt jours ouvrables suivant la réception du préavis mentionné à la sous-clause 1(f), au recrutement et à la sélection de TRAVAILLEURS non nommés ainsi qu'à l'accomplissement des formalités requises, puis informent l'ambassade du Canada à Mexico et la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, par l'entremise de son représentant, du nombre de TRAVAILLEURS, de leurs noms et des dates de leur arrivée au Canada;
- b) choisit aux fins du Programme uniquement des personnes qui sont effectivement des TRAVAILLEURS agricoles et qui ne sont pas atteintes de maladies infectieuses ou contagieuses ni affligées d'une infirmité ou de toute autre affection susceptible de les empêcher de s'acquitter de façon satisfaisante des tâches qui leur sont assignées, veillent à faire subir à chaque TRAVAILLEUR un examen médical, y compris une radiographie thoracique, remplit, s'il y a lieu, une carte d'alerte médicale aux TRAVAILLEURS visés et munis chaque TRAVAILLEUR d'un passeport mexicain valide;
- c) pour les demandes reçues dans des circonstances normales, s'efforcent de remettre à l'ambassade du Canada à Mexico le certificat médical et le passeport des TRAVAILLEURS au moins deux semaines avant la date prévue de leur départ respectif. En cas d'urgence, l'ambassade du Canada au Mexique s'efforcera de transmettre les documents requis le plus tôt possible;
- d) gardent en réserve au moins 300 TRAVAILLEURS non désignés nommément qui ont subi l'examen médical, sont munis d'un passeport et, par conséquent, sont prêts à partir pour le Canada dès réception des demandes des EMPLOYEURS canadiens;
- e) nomment au moins un représentant au Canada chargé d'assurer le bon fonctionnement du Programme au bénéfice des EMPLOYEURS et des TRAVAILLEURS et de s'acquitter des fonctions qui lui incombent aux termes du projet de contrat de travail ci-joint;
- f) reconnaît, aux fins de l'administration du Programme des travailleurs saisonniers du Mexique, le rôle qui incombait à toute organisation nommée par le gouvernement du Canada de communiquer les offres d'emploi acceptées par un Centre d'emploi du Canada et transmises à leurs bureaux par le bureau régional de la Commission qui les a approuvées;

- j) veiller à ce que ses représentants collaborent avec les coordonnateurs régionaux de programme d'Emploi et Immigration Canada à l'administration du Programme en leur communiquant, notamment, les manifestes des TRAVAILLEURS qui arrivent et de ceux qui sont repatriés, les avis de mutation, les fiches d'absence non autorisées et d'autres données relatives au Programme jugées nécessaires et acceptables par les deux parties.
 - k) veiller à ce que son représentant communique aux Services de santé à l'étranger, lors des réunions annuelles d'examen opérationnel ou avant, nom et numéro d'assurance sociale canadien de tous les travailleurs devant être rapatriés pour des raisons médicales.
3. TOUS LES TRAVAILLEURS mexicains employés au Canada dans le cadre du Programme doivent dans les limites prévues par le contrat de travail, avoir droit aux avantages que procurent :
- a) un régime d'indemnisation des TRAVAILLEURS dans le cas de blessures ou de maladies résultant d'un emploi;
 - b) une assurance couvrant les frais médicaux non professionnels, les soins hospitaliers et les prestations de décès.
4. LES DEUX PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:
- a) L'EMPLOYEUR ou son MANDATAIRE et le représentant du gouvernement du Mexique auront la responsabilité de choisir le mode de transport aérien le plus économique à destination et en provenance du Canada et de prendre les dispositions nécessaires à cet égard;
 - b) L'EMPLOYEUR ou son MANDATAIRE informera la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada des dispositions prises à cet égard.
5. Les présentes Lignes directrices opérationnelles peuvent être revues et modifiées annuellement par voie de consultations entre les représentants désignés par les parties au Protocole d'entente.

Fait en deux exemplaires dans les langues française, anglaise et espagnole, les trois versions faisant également foi.

Janvier 1995

ANNEXE IV⁸⁵⁶



⁸⁵⁶ Faraday, *supra* note 17 à la p 22.

CONTRAT DE TRAVAIL POUR L'EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS AGRICOLES SAISONNIERS DU MEXIQUE AU CANADA – 2020

ATTENDU QUE le gouvernement du Canada et le gouvernement des États-Unis du Mexique désirent qu'un emploi saisonnier soit réservé aux travailleurs agricoles mexicains au Canada, lorsque le Canada considère que l'embauche de ces travailleurs est nécessaire pour satisfaire aux besoins du marché du travail agricole canadien;

ATTENDU QUE le gouvernement du Canada et le gouvernement des États-Unis du Mexique ont signé un protocole d'entente afin que ce désir commun se réalise;

ATTENDU QUE le gouvernement du Canada et le gouvernement des États-Unis du Mexique conviennent que chacun des employeurs et des travailleurs participants signera un contrat de travail des travailleurs agricoles saisonniers du Mexique au Canada;

ATTENDU QUE le gouvernement du Canada et le gouvernement des États-Unis du Mexique consentent à ce qu'un représentant du gouvernement des États-Unis du Mexique, ci-après appelé le « REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT », soit posté au Canada pour faciliter l'administration du Programme;

EN CONSÉQUENCE, le présent contrat de travail des travailleurs agricoles saisonniers du Mexique au Canada est fait en deux exemplaires ce _____ jour de _____ 2020.

I PORTÉE ET PÉRIODE D'EMPLOI

L'EMPLOYEUR convient de ce qui suit :

1. Il embauche le (les) TRAVAILLEUR(S) désigné(s) par le gouvernement des États-Unis du Mexique, en vertu du Programme des travailleurs agricoles saisonniers, et accepte les conditions énoncées ci-dessous en tant que partie intégrante du contrat de travail le liant aux TRAVAILLEURS. Le nombre de TRAVAILLEURS qui seront embauchés sera tel qu'indiqué dans l'offre de mise en circulation ci-jointe.
2. Les PARTIES conviennent de ce qui suit :
 - a. Sous réserve des conditions du présent contrat, l'EMPLOYEUR s'engage à embaucher le TRAVAILLEUR à titre de _____ pour une période d'emploi saisonnier d'au moins 240 heures réparties sur six (6) semaines ou moins, ne pouvant toutefois dépasser huit (8) mois. La période d'emploi devrait se terminer le _____ jour de _____ 2020.
 - b. L'EMPLOYEUR doit respecter la durée d'emploi convenue avec le TRAVAILLEUR et ce dernier doit retourner dans son pays d'origine au plus tard le 15 décembre à moins de circonstances extraordinaires (p. ex. urgence médicale);
 - c. Dans le cas d'un transfert, la période d'emploi totale ne doit pas dépasser une durée cumulative de huit (8) mois et le travailleur doit retourner dans son pays d'origine au plus

⁸⁵⁷ Gouvernement du Canada, Emploi et développement social Canada, « Contrat de travail pour l'embauche de travailleurs agricoles saisonniers du Mexique au Canada – 2020 », (6 janvier 2020), en ligne: <<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/agricoles/agricoles-saisonniers/demande/mexique.html>>.

tard le 15 décembre à moins de circonstances exceptionnelles comme une urgence médicale.

3. La journée de travail normale devrait être de huit (8) heures. Cependant, afin de satisfaire aux besoins cycliques de l'industrie de l'agriculture, à la demande de l'EMPLOYEUR, le TRAVAILLEUR peut accepter de la prolonger lorsque la situation l'exige et qu'il est rémunéré à la pièce. Les requêtes de travail d'heures supplémentaires doivent être conformes aux coutumes du district et à l'esprit du présent programme, de sorte que les travailleurs mexicains jouissent des mêmes droits que les travailleurs canadiens. Les journées de travail d'urgence seront définies par les normes du travail de la province ou du territoire en question. Il ne faut pas demander à un TRAVAILLEUR d'effectuer un nombre d'heures susceptible de nuire à sa santé et à sa sécurité. De façon générale, l'EMPLOYEUR s'efforcera, dans la mesure du possible, de répartir les heures de manière équilibrée au cours de la période de travail.
4. L'EMPLOYEUR doit accorder au TRAVAILLEUR une période d'essai de quatorze (14) jours ouvrables à compter de la date de son arrivée au lieu de travail. L'EMPLOYEUR ne doit pas congédier le TRAVAILLEUR pendant la période d'essai à moins d'un motif valable ou d'un refus de travailler.
5. L'EMPLOYEUR fournira au TRAVAILLEUR et au REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT un exemplaire en espagnol des règles de conduite, de sécurité, de discipline et d'entretien du matériel afin que le TRAVAILLEUR soit informé de ces règles et qu'il les respecte.
6. Fournir à l'EMPLOYEUR, à son arrivée à son lieu de travail, un exemplaire signé, par lui-même et par le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT, du Contrat de travail pour l'embauche de travailleurs agricoles saisonniers du Mexique. L'EMPLOYEUR accepte de signer le contrat et le rendre au TRAVAILLEUR. Le TRAVAILLEUR accepte également que l'EMPLOYEUR puisse photocopier le contrat et en garder une copie.

II LOGEMENT, REPAS ET PÉRIODES DE REPOS

PARTIE A : LOGEMENT

L'EMPLOYEUR s'engage à :

1. fournir au TRAVAILLEUR un logement propre et approprié sans aucuns frais pour le TRAVAILLEUR (sauf en Colombie-Britannique où les employeurs peuvent déduire un montant pour l'hébergement). Ce logement devra être muni d'installations de buanderie disposant d'un nombre suffisant de machines à laver le linge et, dans la mesure du possible, de sècheuses. Ce logement doit être jugé convenable par les autorités ou tout autre organisme accrédité responsables de la santé et des conditions de vie dans la province/le territoire d'emploi du TRAVAILLEUR, ainsi que par un REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT. Lorsque le logement n'est pas muni d'installations de buanderie, l'EMPLOYEUR doit offrir le transport à une buanderie commerciale une fois par semaine sans aucuns frais pour le TRAVAILLEUR et offrira au TRAVAILLEUR un montant de 5 \$ par semaine pour les frais de buanderie.

Le TRAVAILLEUR convient de ce qui suit :

2. Qu'il doit :

- a. conserver le logement fourni par l'EMPLOYEUR ou son agent dans le même état de sûreté, d'hygiène et de fonctionnalité que lorsque le TRAVAILLEUR l'a reçu;
- b. comprendre que l'EMPLOYEUR puisse, avec l'approbation du REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT, recouvrer à partir de son salaire le montant qu'il en coûte à l'EMPLOYEUR pour maintenir le logement dans ce même état de sûreté, d'hygiène et de fonctionnalité.

Pour les provinces et territoires À L'EXCEPTION de la Colombie-Britannique

L'EMPLOYEUR convient de ce qui suit :

3. Fournir gratuitement au TRAVAILLEUR un logement convenable. Chaque année, ce logement doit être conforme aux normes fixées par le représentant des autorités responsables de la santé et des conditions de vie dans la province ou le territoire d'emploi. En l'absence d'un tel agent, le logement devra être approuvé par le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT.

Le TRAVAILLEUR convient de ce qui suit :

4. L'EMPLOYEUR peut déduire du salaire du TRAVAILLEUR un montant qui tient compte des frais des services publics associés à l'emploi du TRAVAILLEUR dans les provinces de l'Alberta, de la Saskatchewan*, du Manitoba, de l'Ontario, du Nouveau-Brunswick, de la Nouvelle-Écosse et de l'Île-du-Prince-Édouard. Le montant de la retenue est de 2,33 \$ canadiens par journée de travail. Ce montant est rajusté annuellement à compter du 1^{er} janvier en fonction de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation pour les mois de juin 2018 à juin 2019 dans les provinces permettant la déduction. Cette retenue ne s'applique que pour les journées de travail d'au moins quatre (4) heures. La retenue faite en vertu de cette section ne doit s'appliquer qu'à la période de paie en cours.

* En Saskatchewan, les TRAVAILLEURS embauchés dans les serres et les pépinières sont exemptés de cette retenue.

Pour la Colombie-Britannique SEULEMENT

L'EMPLOYEUR convient de ce qui suit :

5. Il doit fournir au TRAVAILLEUR un logement convenable. Chaque année, ce logement doit être approuvé par l'autorité gouvernementale responsable de la santé et des conditions de vie de la Colombie-Britannique ou par un inspecteur du logement certifié par la province de la Colombie-Britannique. En l'absence d'un tel agent, le logement devra être approuvé par le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT.
6. Il doit s'assurer qu'un logement raisonnable et abordable soit disponible pour le TRAVAILLEUR dans la communauté. Si le logement du TRAVAILLEUR ne se trouve pas à la ferme, l'EMPLOYEUR assumera les frais de transport aller-retour du TRAVAILLEUR entre le lieu de travail et son logement.

7. Les coûts relatifs au logement seront payés par le TRAVAILLEUR au taux de 5,36 \$ par jour de travail* du salaire du TRAVAILLEUR à partir du premier jour de plein emploi. Le montant payé par le TRAVAILLEUR durant son séjour au Canada ne doit pas excéder 826,00 \$.

* Cette retenue ne s'applique que pour les journées de travail d'au moins quatre (4) heures.

PARTIE B : REPAS

Pour les provinces et territoires À L'EXCEPTION de la Colombie-Britannique

8. Lorsque le TRAVAILLEUR et l'EMPLOYEUR conviennent que l'EMPLOYEUR fournit les repas au TRAVAILLEUR :

L'EMPLOYEUR convient de ce qui suit :

- a. Fournir au TRAVAILLEUR des repas suffisants et convenables.

Le TRAVAILLEUR convient de ce qui suit :

- b. Que l'EMPLOYEUR puisse retenir sur le salaire du TRAVAILLEUR un montant ne dépassant pas 6,50 \$ par jour pour les repas fournis au TRAVAILLEUR; admettons que le TRAVAILLEUR accepte de recevoir ce service fourni par l'EMPLOYER, à cette fin le TRAVAILLEUR doit préciser par écrit son accord avant la première déduction.

9. Lorsque le TRAVAILLEUR prépare lui-même ses repas, l'EMPLOYEUR s'engage à lui fournir gratuitement les ustensiles de cuisine, le combustible et le local nécessaires et lui accorder au moins trente (30) minutes pour les pauses repas.

Pour la Colombie-Britannique SEULEMENT

10. Lorsque le TRAVAILLEUR et l'EMPLOYEUR conviennent que l'EMPLOYEUR fournit les repas au TRAVAILLEUR :

L'EMPLOYEUR convient de ce qui suit :

- a. Fournir au TRAVAILLEUR des repas suffisants et convenables.

Le TRAVAILLEUR convient de ce qui suit :

- b. L'EMPLOYEUR exigera du TRAVAILLEUR une somme de 6 \$ par jour pour un repas, 9 \$ par jour pour deux repas et 12 \$ par jour pour les frais des trois repas au TRAVAILLEUR, à condition que les repas soient préparés par un service de traiteur tiers non relié à l'EMPLOYEUR et que la formule de repas soit revue et approuvée par un nutritionniste qualifié. Le TRAVAILLEUR aura le droit d'accepter ou de refuser, avant ou pendant son embauche, la retenue salariale au titre de ce service.

11. Lorsque le TRAVAILLEUR prépare lui-même ses repas, l'EMPLOYEUR s'engage à lui fournir gratuitement les ustensiles de cuisine, le combustible et le local nécessaires et lui accorder au moins trente (30) minutes pour les pauses repas.

PARTIE C : PÉRIODES DE REPOS

L'EMPLOYEUR convient de ce qui suit :

12. L'EMPLOYEUR devra offrir au TRAVAILLEUR une pause-repas et au moins deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes chacune, la première en avant-midi et la deuxième en après-midi, payées ou non, selon les normes du travail de la province ou du territoire.
13. Pour chaque période de six (6) jours consécutifs, le TRAVAILLEUR aura droit à une (1) journée de repos, mais, lorsqu'il faut absolument terminer le travail agricole, l'EMPLOYEUR peut demander au TRAVAILLEUR de reporter sa journée de repos jusqu'à une date mutuellement convenue.

III VERSEMENT DES SALAIRES

Le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT et les deux PARTIES conviennent de ce qui suit :

1. Dans le cas où l'EMPLOYEUR est incapable de localiser le TRAVAILLEUR pour cause d'absence ou de décès de celui-ci, l'EMPLOYEUR versera toutes les sommes dues au TRAVAILLEUR au REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT. Cet argent sera gardé en fiducie par le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT pour le TRAVAILLEUR. Le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT prendra toutes les mesures nécessaires pour localiser le TRAVAILLEUR et lui verser l'argent qui lui est dû ou, advenant le décès du TRAVAILLEUR, verser l'argent à ses héritiers légitimes.

L'EMPLOYEUR convient de ce qui suit :

2. Rendre accessible à EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA (EDSC)/SERVICE CANADA ou à son représentant tous les renseignements et registres nécessaires afin d'assurer la conformité de cette entente.
3. Lorsqu'un EMPLOYEUR demande à un TRAVAILLEUR de conduire, le TRAVAILLEUR est rémunéré pour son temps et lorsque le TRAVAILLEUR doit se déplacer d'un lieu de travail à un autre au cours de sa journée de travail, le temps de déplacement doit être compris dans les heures de travail.
4. La semaine de travail moyenne comptera au minimum quarante (40) heures;
 - a. si, en raison de circonstances particulières, la section III, clause 3 ne peut être respectée, le salaire hebdomadaire moyen versé au TRAVAILLEUR pendant la durée de son emploi sera celui précisé à la section III, clause 3, au taux horaire minimum;
 - b. si, pour une raison quelconque, aucun travail ne peut être effectué, le TRAVAILLEUR recevra une avance de salaire raisonnable, avec un reçu signé par le TRAVAILLEUR, pour couvrir ses dépenses personnelles et l'EMPLOYEUR aura alors le droit de récupérer cette avance de fonds avant le départ du TRAVAILLEUR.

Pour les provinces et territoires À L'EXCEPTION de la Colombie-Britannique

L'EMPLOYEUR convient de ce qui suit :

5. Verser une prime de reconnaissance hebdomadaire de 4,00 \$, pour un maximum de 128,00 \$, aux TRAVAILLEURS qui auront été à l'emploi du même EMPLOYEUR pour une période de cinq (5) années consécutives, et cela SEULEMENT s'il n'y a pas de paie de vacances prévue par la loi dans la province ou le territoire d'emploi. Ladite prime de reconnaissance est payable aux TRAVAILLEURS admissibles lorsque le contrat de travail est terminé.
6. Payer au TRAVAILLEUR, à son lieu de travail, un salaire hebdomadaire en monnaie légale du Canada à un taux au moins égal au plus élevé des trois (3) taux suivants :
 - a. le salaire minimum des TRAVAILLEURS prévu par la loi dans la province ou le territoire d'emploi;
 - b. le taux de salaire déterminé sur une base annuelle que EDSC établira comme représentant le taux de salaire courant pour le genre de travail agricole effectué par le TRAVAILLEUR dans la province ou le territoire où est effectué ce travail;
 - c. le taux de salaire versé par l'EMPLOYEUR aux TRAVAILLEURS canadiens effectuant le même genre de travail agricole.
7. Dans le cas du travail à la pièce, les TRAVAILLEURS seront rémunérés à raison d'un salaire équivalent d'au moins une heure de travail pour chaque heure travaillée aux récoltes.

Pour la Colombie-Britannique SEULEMENT

L'EMPLOYEUR convient de ce qui suit :

8. Dans le cas du travail à la pièce, le TRAVAILLEUR sera rémunéré à raison d'un salaire équivalent d'au moins une heure de travail pour chaque heure travaillée aux récoltes.
 - a. L'EMPLOYEUR rémunèrera le TRAVAILLEUR au tarif à la pièce prévu dans le document publié par le Ministère de l'emploi, du tourisme et de la formation professionnelle sous le titre de *Minimum Piece Rates - Hand harvested crops*.
 - b. L'EMPLOYEUR paiera au TRAVAILLEUR _____ \$ l'heure pour toute période consacrée à d'autres tâches que la récolte. (Ce taux horaire ne sera pas inférieur au salaire minimum courant.)

IV RETENUES SUR LE SALAIRE

Le TRAVAILLEUR consent à ce que l'EMPLOYEUR :

1. Ne puisse faire aucune retenue autre que les suivantes sur le salaire du TRAVAILLEUR :
 - a. les retenues que l'EMPLOYEUR est tenu de faire en vertu de la loi;
 - b. toutes les autres retenues requises aux termes du présent contrat.

V SANTÉ ET SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS

L'EMPLOYEUR s'engage à :

1. Respecter toutes les lois ainsi que tous les règlements et arrêtés municipaux que les autorités compétentes ont établis relativement aux conditions et aux normes d'emploi, et à défaut de lois prévoyant l'indemnisation du TRAVAILLEUR pour toute blessure ou maladie découlant de son travail, contracter une assurance qui fournisse une telle indemnisation et qui soit approuvée par le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT.
2. Ne pas demander aux TRAVAILLEUR d'effectuer des tâches pour lesquelles il n'a pas reçu de formation, conformément à la législation provinciale et territoriale, et le TRAVAILLEUR peut refuser d'effectuer les dites tâches, sans être pénalisé ou subir de conséquences de quelque nature que ce soit.
3. Si un TRAVAILLEUR reçoit une indemnité pour invalidité à la suite d'un décès ou d'une blessure ayant mené à la perte de son emploi, l'EMPLOYEUR cessera de recouvrer les retenues contractuelles standard du TRAVAILLEUR, à l'exception des fonds avancés au travailleur.
4. Signaler au REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT, dans un délai maximal de vingt-quatre (24) heures, toute blessure que le TRAVAILLEUR a subie et qui requiert des soins médicaux.

Le TRAVAILLEUR convient de ce qui suit :

5. L'EMPLOYEUR peut déduire le coût de l'assurance médicale non professionnelle au moyen de retenues salariales régulières de 0,90 \$ par jour par TRAVAILLEUR.
6. L'EMPLOYEUR devra payer tous les mois directement à la compagnie d'assurance engagée par le gouvernement du Mexique la somme totale de la prime d'assurance facturée par la compagnie d'assurance. Cette somme sera recouvrée par l'EMPLOYEUR à l'aide des retenues faites sur le salaire du TRAVAILLEUR conformément à la section V, clause 1. Dans le cas où le TRAVAILLEUR quitte le Canada avant que le contrat ne prenne fin, l'EMPLOYEUR aura droit de recouvrer de la compagnie d'assurance toute portion de la prime d'assurance non utilisée.
7. Le TRAVAILLEUR signalera à l'EMPLOYEUR ainsi qu'au REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT, dans un délai maximal de vingt-quatre (24) heures, toute blessure qu'il a subie et qui requiert des soins médicaux.
8. La couverture d'assurance inclut :
 - a. les dépenses pour les frais médicaux non professionnels, y compris les accidents, la maladie, l'hospitalisation et les prestations de décès;
 - b. toutes les autres dépenses qui peuvent être engagées aux termes du présent accord entre le gouvernement du Mexique et la compagnie d'assurance au bénéfice du TRAVAILLEUR.
9. En cas de décès du TRAVAILLEUR pendant la période d'emploi, l'EMPLOYEUR devra en aviser le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT et, si la police d'assurance-vie du TRAVAILLEUR ne couvre pas l'enterrement ou le rapatriement du corps, selon les directives du REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT :

-
- a. soit assumer les frais d'enterrement;
 - b. soit remettre au REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT une somme équivalant aux frais qu'aurait engagés l'EMPLOYEUR aux termes de la section V, clause 7a, afin que ce montant soit appliqué aux frais assumés par le gouvernement du Mexique pour ramener la dépouille du TRAVAILLEUR auprès de ses parents au Mexique.

VI TENUE À JOUR DES REGISTRES DE TRAVAIL ET DES RELEVÉS DES GAINS

L'EMPLOYEUR convient de ce qui suit :

1. Tenir à jour et faire parvenir au REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT des registres convenables et exacts des heures travaillées et des salaires payés, et fournir ces registres au REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT sur demande, dans un délai de sept (7) jours ouvrables.
2. Fournir au TRAVAILLEUR un état détaillé de ses gains et des retenues correspondantes avec chaque paye.

Le TRAVAILLEUR convient de ce qui suit :

3. L'EMPLOYEUR puisse payer à l'avance le TRAVAILLEUR afin de lui permettre d'acheter de la nourriture et des effets personnels. L'EMPLOYEUR et le TRAVAILLEUR doivent s'entendre sur cette avance par écrit et l'EMPLOYEUR doit effectuer des retenues salariales conformément à la législation fédérale et provinciale. L'EMPLOYEUR peut recouvrer l'avance sur salaire net au cours des six (6) premières semaines de travail. Si le TRAVAILLEUR quitte le lieu d'emploi avant d'avoir complété six (6) semaines de travail, l'EMPLOYEUR prélèvera tout solde restant sur la paie finale du TRAVAILLEUR. Ces déductions seront indiquées sur le talon de paie du TRAVAILLEUR.

VII DISPOSITIONS RELATIVES AU VOYAGE ET À L'ACCUEIL

L'EMPLOYEUR convient de ce qui suit :

1. Payer à l'agent de voyage, les coûts aller et retour du transport par avion du TRAVAILLEUR, entre le Mexique et le Canada, par le moyen le plus économique possible.
2. Prendre les dispositions suivantes :
 - a. Que l'EMPLOYEUR ou son représentant accueille le TRAVAILLEUR à son point d'arrivée au Canada et l'accompagne à son lieu de travail, et, à la fin de l'emploi, qu'il transporte le TRAVAILLEUR au point de départ du transport aérien qu'il prendra pour quitter le Canada;
 - b. Informer le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT de toutes les dispositions prises pour le transport, comme l'indique la section VII, clause 2a), et obtenir son approbation.

Les PARTIES conviennent de ce qui suit :

3. Si, au moment du départ, un TRAVAILLEUR désigné n'est pas disponible pour voyager, l'EMPLOYEUR acceptera, à moins d'indication contraire par écrit sur le formulaire de demande, d'accueillir un TRAVAILLEUR substitut.
4. Le TRAVAILLEUR payera les coûts de traitement du permis de travail directement à Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. L'EMPLOYEUR ne peut récupérer des coûts liés au permis de travail.

Pour les provinces et territoires À L'EXCEPTION de la Colombie-Britannique

Le TRAVAILLEUR convient de ce qui suit :

5. Rembourser à l'EMPLOYEUR les coûts relatifs au transport aérien :
 - a. L'EMPLOYEUR peut déduire jusqu'à 50 % du coût réel du transport aérien (c.-à-d., le transport aller-retour entre la ville de Mexico et le Canada), seulement au cours de la période d'emploi et à condition de ne pas dépasser les montants maximaux indiqués dans le tableau ci-dessous :

Aéroport/Ville/Province	Montant maximal pouvant être retenu
Charlottetown (Î.-P.-É.)	633,00 \$
Halifax (N.-É.)	633,00 \$
Fredericton/Moncton/St. John (N.-B.)	633,00 \$
St. John's (T.-N.-L.)	633,00 \$
Montréal (QC)	662,00 \$
Ottawa (ON)	562,00 \$
Toronto (ON)	555,00 \$
Winnipeg (MB)	750,00 \$
Calgary (AB)	631,24 \$
Regina/Saskatoon (SK)	651,24 \$

- b. Les coûts reliés au transport aérien seront recouverts par retenue salariale au taux de 10 % de la paie brute du TRAVAILLEUR dès le premier jour de plein emploi.
 - c. L'EMPLOYEUR remettra au TRAVAILLEUR un reçu pour le coût du voyage et remboursera le TRAVAILLEUR si ce dernier a payé plus de 50 % du coût de son billet.
6. S'il existe une entente fédérale-provinciale-territoriale sur la sélection des travailleurs étrangers qui prévoit le recouvrement des frais, ceux-ci seront remboursés à l'EMPLOYEUR lors du versement de la paie finale de vacances du TRAVAILLEUR.

Pour la Colombie-Britannique SEULEMENT

L'EMPLOYEUR convient de ce qui suit :

7. Payer à l'agent de voyage, les coûts aller et retour du transport par avion du TRAVAILLEUR, entre la ville de Mexico et le Canada, par le moyen le plus économique possible.
L'EMPLOYEUR doit payer le billet aller-retour du TRAVAILLEUR, même si l'accord est résilié plus tôt que prévu, par l'EMPLOYEUR ou par le TRAVAILLEUR, et quelle qu'en soit la raison.

VIII OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

L'EMPLOYEUR accepte et reconnaît que :

1. Le TRAVAILLEUR ne doit pas être déplacé d'une région ou d'un lieu de travail à un autre et ses services ne doivent pas être transférés ni assignés à un autre EMPLOYEUR sans avoir obtenu préalablement le consentement du TRAVAILLEUR et l'approbation écrite de EDSC/SERVICE CANADA et du REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT.
2. Les TRAVAILLEURS approuvés en vertu du Programme des travailleurs agricoles saisonniers au Canada sont autorisés par leur permis de travail à n'effectuer que du travail agricole pour le compte de l'EMPLOYEUR auquel ils se rapportent. Toute personne qui, sciemment, incite ou aide un TRAVAILLEUR étranger, sans l'autorisation de EDSC/SERVICE CANADA, à travailler pour le compte d'une autre personne ou à effectuer du travail non agricole hors du cadre fixé par l'évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT) est passible, sur reconnaissance de culpabilité, d'une amende pouvant s'élever jusqu'à 50 000 \$ ou à deux (2) ans d'emprisonnement, ou aux deux, conformément aux articles 124 (i)(c) et 125 de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*.
3. L'EMPLOYEUR accepte de fournir :
 - a. aux TRAVAILLEURS un uniforme de travail, lorsqu'il est exigé par l'EMPLOYEUR, et, lorsque permis par les normes du travail provinciales ou territoriales, le coût sera partagé à parts égales (50%) par l'EMPLOYEUR et le TRAVAILLEUR;
 - b. aux TRAVAILLEURS de la formation en matière de sécurité, notamment sur l'opération de la machinerie et des outils, et ce, sans frais pour les TRAVAILLEURS, afin de veiller à ce qu'ils puissent effectuer leurs tâches en toute sécurité.
 - c. aux TRAVAILLEURS manipulant des produits chimiques, dont des pesticides, ou opérant de la machinerie et des outils, de l'équipement et des vêtements protecteurs personnels, conformément à la législation provinciale ou territoriale, et ce, sans frais pour LES TRAVAILLEURS. L'EMPLOYEUR veillera à ce que les délais de sécurité après traitement soient respectés par le TRAVAILLEUR, comme exigé par le mode d'emploi du pesticide et conformément à la législation provinciale ou territoriale, ainsi qu'à la *Loi sur les produits antiparasitaires*.

4. L'EMPLOYEUR doit faire le nécessaire pour que le TRAVAILLEUR bénéficie d'une protection en matière de santé, conformément aux règles provinciales et territoriales approuvées.
5. L'EMPLOYEUR convient de fournir un hébergement existant sans frais au travailleur pendant la période où le TRAVAILLEUR doit attendre au Canada entre la fin du contrat de travail du TRAVAILLEUR et la journée du vol de retour vers le Mexique du TRAVAILLEUR.
6. L'EMPLOYEUR accepte et reconnaît être responsable du transport vers un hôpital ou une clinique et à partir de cet établissement chaque fois que le TRAVAILLEUR a besoin de soins médicaux. Le consulat travaillera en partenariat avec l'EMPLOYEUR pour s'assurer que les soins médicaux adéquats sont fournis au TRAVAILLEUR et ce, dans les meilleurs délais. En ce qui concerne les accidents de travail, l'EMPLOYEUR transportera le TRAVAILLEUR (au besoin) vers la clinique ou l'hôpital le plus proche, ou l'EMPLOYEUR paiera les coûts de ce transport s'il n'est pas en mesure d'assurer le transport du TRAVAILLEUR pour que ce dernier reçoive des soins médicaux.
7. En l'absence d'une rémunération en raison d'un manque de travail à la fin du contrat, et afin de limiter le nombre de journées de travail non productives du TRAVAILLEUR avant son retour au Mexique, la période d'attente maximale ne devrait pas dépasser 96 heures.

Pour la Colombie-Britannique SEULEMENT

8. Fournir au TRAVAILLEUR un uniforme de travail, lorsqu'il est exigé par l'EMPLOYEUR, et ce, sans frais pour le TRAVAILLEUR.

IX OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR

Le TRAVAILLEUR convient de ce qui suit :

1. De travailler en tout temps pendant la durée de son emploi sous la supervision et l'autorité de l'EMPLOYEUR et d'accomplir de façon efficiente les travaux agricoles qui lui sont assignés.
2. D'observer les règles établies par l'EMPLOYEUR concernant la sécurité, la discipline ainsi que le soin et l'entretien de la propriété.
3. De ne travailler pour aucune autre personne sans l'approbation de EDSC/SERVICE CANADA, du REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT, et de l'EMPLOYEUR, sauf dans les situations découlant de la rupture du présent contrat par l'EMPLOYEUR et du fait que d'autres dispositions ont été prises relativement à l'emploi, en vertu de la section X, clause 5.
4. De retourner rapidement au Mexique à la fin de la période d'emploi autorisée.
5. De remplir et soumettre sa déclaration de revenus. Le TRAVAILLEUR doit fournir à l'EMPLOYEUR, avant la fin du contrat, les coordonnées du bureau ou de l'entreprise qui sera responsable de la préparation et de la présentation de la déclaration de revenus.

Pour les provinces et territoires À L'EXCEPTION de la Colombie-Britannique

Le TRAVAILLEUR convient de ce qui suit :

6. De travailler et d'habiter au lieu de travail ou à tout autre endroit fixé par l'EMPLOYEUR et approuvé par le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT.

Pour la Colombie-Britannique SEULEMENT

Le TRAVAILLEUR convient de ce qui suit :

7. De travailler au lieu de travail prévu.

X CESSATION D'EMPLOI PRÉMATURÉE

1. Dans le cas où le TRAVAILLEUR doit retourner au Mexique pour raisons médicales, vérifiées par un médecin canadien, l'EMPLOYEUR payera, dans une proportion raisonnable, les frais de transport et de subsistance relativement au retour. Le gouvernement du Mexique payera le coût total du retour du TRAVAILLEUR lorsque nécessaire en raison d'un problème physique ou médical qui existait avant que le TRAVAILLEUR n'arrive au Canada.
2. Après la période d'essai prévue, l'EMPLOYEUR peut, après avoir consulté le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT, congédier le TRAVAILLEUR prématurément s'il ne remplit pas les obligations stipulées en vertu du présent contrat, refuse de travailler ou pour toute autre raison valable, et il doit aviser le travailleur au moins sept (7) jours avant son congédiement, sauf lorsque le congédiement est pour une raison qui exige un retrait immédiat, et est effectué en consultation avec le représentant du gouvernement.

Pour les provinces et territoires À L'EXCEPTION de la Colombie-Britannique

3. En cas d'échec concernant le transfert du TRAVAILLEUR (comme indiqué à la section XI) et si le TRAVAILLEUR demande à rentrer chez lui, le coût du billet de retour pour le Mexique sera assumé de la façon suivante :
 - a. dans le cas d'un TRAVAILLEUR nommé désigné par l'EMPLOYEUR, le coût total du retour sera payé par l'EMPLOYEUR;
 - b. dans le cas d'un TRAVAILLEUR qui a été choisi par le gouvernement du Mexique et qui a terminé au moins la moitié de la période d'emploi prévue au contrat, le coût total du retour sera payé par le TRAVAILLEUR;
 - c. dans le cas d'un TRAVAILLEUR qui a été choisi par le gouvernement du Mexique et qui a travaillé moins de la moitié de la période d'emploi prévue au contrat, le coût du billet d'avion aller-retour sera assumé par le TRAVAILLEUR. Si le TRAVAILLEUR est insolvable, le gouvernement du Mexique, par l'entremise de son représentant, remboursera à l'EMPLOYEUR le montant impayé du vol de retour.

4. Les parties conviennent de ce qui suit :
 - a. Dans le cas où le TRAVAILLEUR retourne au Mexique en raison de circonstances personnelles ou la situation qui prévaut au Mexique, le TRAVAILLEUR assumera le coût total de son retour au Mexique.
 - b. Si le TRAVAILLEUR souhaite retourner au Canada pour terminer son contrat suite à des circonstances personnelles au Mexique, après avoir préalablement obtenu l'autorisation de l'EMPLOYEUR et du REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT, la situation est traitée comme une DOUBLE ARRIVÉE et le TRAVAILLEUR est responsable du coût total de son retour au Canada.
 - c. Si l'EMPLOYEUR, en accord avec le TRAVAILLEUR et le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT, organise une DOUBLE ARRIVÉE afin de satisfaire aux besoins opérationnels de la ferme, l'EMPLOYEUR est responsable du coût total du billet de retour Canada-Mexique-Canada pour le TRAVAILLEUR.
5. L'EMPLOYEUR ne peut continuer de récupérer les coûts entraînés au moyen des chèques émis au TRAVAILLEUR par la compagnie d'assurance.
6. S'il est établi par le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT, après consultation auprès de EDSC/SERVICE CANADA, que l'EMPLOYEUR n'a pas respecté les engagements contractés en vertu des présentes, le présent contrat sera résilié par le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT au nom du TRAVAILLEUR, et si EDSC/SERVICE CANADA se voit dans l'impossibilité de trouver au TRAVAILLEUR un autre emploi agricole dans la même région au Canada, l'EMPLOYEUR devra payer tous les frais de retour du TRAVAILLEUR à Mexico (Mexique); en outre, si la période d'emploi prévue à la section I, clause 2 des présentes n'est pas terminée et que l'emploi prend fin aux termes de la section X, clause 6, l'EMPLOYEUR versera au TRAVAILLEUR une somme qui portera le total du salaire payé au TRAVAILLEUR à un montant équivalant à la somme que le TRAVAILLEUR aurait reçue s'il avait occupé son emploi pendant la période minimale prévue.

Pour la Colombie-Britannique seulement

7. L'EMPLOYEUR doit payer le billet aller-retour du TRAVAILLEUR, même si le contrat est résilié plus tôt que prévu, par l'EMPLOYEUR ou par le TRAVAILLEUR, et quelle qu'en soit la raison.

XI Transfert de travailleurs

En ce qui concerne les travailleurs transférés, l'EMPLOYEUR QUI TRANSFÈRE et l'EMPLOYEUR QUI REÇOIT le travailleur conviennent de ce qui suit :

1. Pour que le transfert d'un TRAVAILLEUR puisse avoir lieu :
 - a. Le TRAVAILLEUR n'a pas besoin de demander un nouveau permis de travail, dans la mesure où il détient un permis de travail valide et n'a pas accompli une période de travail de huit (8) mois.

- b. L'EMPLOYEUR QUI REÇOIT le travailleur doit être un EMPLOYEUR participant au PTAS ayant reçu une ÉIMT de transfert positive par écrit d'EDSC/SERVICE CANADA avant le transfert du TRAVAILLEUR.
 - c. Toutes les parties, y compris le TRAVAILLEUR, l'EMPLOYEUR QUI LE TRANSFÈRE, l'EMPLOYEUR QUI LE REÇOIT et le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT au Canada doivent approuver le transfert.
- 2. Dans le cas d'un TRAVAILLEUR TRANSFÉRÉ, la période d'emploi cumulative doit être d'au moins 240 heures.
- 3. Au moment du transfert, l'EMPLOYEUR précédent doit fournir au nouvel EMPLOYEUR un état précis de la rémunération versée et des retenues effectuées à la date du transfert. Il faut noter que cet état doit indiquer clairement les sommes devant encore, le cas échéant, être récupérées auprès du TRAVAILLEUR.
- 4. Après la fin de la période d'essai de sept (7) jours et au plus tard après dix (10) jours d'emploi, l'EMPLOYEUR QUI REÇOIT doit fournir au REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT une confirmation écrite du ou des noms, codes d'identité et dates effectives du transfert et de cessation anticipée de l'emploi de tous les TRAVAILLEURS TRANSFÉRÉS. Les EMPLOYEURS en Ontario, au Québec et dans le Canada atlantique doivent fournir cette information à leur tierce partie désignée.
- 5. Il incombe au REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT de signaler le transfert du travailleur à la compagnie qui offre l'assurance médicale supplémentaire.

Pour les provinces et territoires À L'EXCEPTION de la Colombie-Britannique

- 6. Les frais relatifs au billet d'avion et visa pourraient être recouvrés au TRAVAILLEUR une seule fois. Le transfert d'un TRAVAILLEUR ne redouble pas la déduction pour ces éléments.
- 7. L'EMPLOYEUR doit accorder à un TRAVAILLEUR TRANSFÉRÉ une période d'essai de sept (7) jours ouvrables depuis la date de l'arrivée du TRAVAILLEUR au lieu de travail. À compter de la huitième (8^e) journée ouvrable, le TRAVAILLEUR est considéré comme nommément désigné par l'EMPLOYEUR et visé par la section X, clause 3).
- 8. Si un TRAVAILLEUR transféré n'est pas apte à remplir les fonctions attribuées par le nouvel EMPLOYEUR, ce dernier doit renvoyer le TRAVAILLEUR à son employeur précédent avant la fin de la période d'essai de sept (7) jours, et il incombera à l'EMPLOYEUR précédent de payer les frais de rapatriement du TRAVAILLEUR.
- 9. Dans le cas d'un EMPLOYÉ TRANSFÉRÉ, le nouvel EMPLOYEUR s'engage à payer à l'avance à l'agent de voyage le coût du transport aller simple par avion du TRAVAILLEUR entre le Canada et le Mexique par le moyen le plus économique possible, tel que stipulé dans le Protocole d'entente.
- 10. Dans le cas d'un TRAVAILLEUR TRANSFÉRÉ, le deuxième EMPLOYEUR pourra continuer à déduire les frais relatifs à l'exécution du programme mais seulement à partir du montant total déjà retenu par le premier EMPLOYEUR et ce, sans dépasser les montants cités dans la section VII, clause 5.

Pour la Colombie-Britannique SEULEMENT

11. L'EMPLOYEUR doit accorder à un TRAVAILLEUR transféré une période d'essai de sept (7) jours ouvrables depuis la date de son arrivée au lieu de travail. À partir du huitième (8^e) jour de travail, le TRAVAILLEUR sera considéré comme un employé de l'EMPLOYEUR.
12. Si le TRAVAILLEUR est transféré, au sens de la section XI, clause 2, l'EMPLOYEUR chez qui le travailleur est transféré doit payer le billet de retour de ce dernier.
13. Dans le cas d'un TRAVAILLEUR TRANSFÉRÉ, le deuxième EMPLOYEUR pourra continuer à déduire les frais relatifs à l'exécution du programme mais seulement à partir du montant total déjà retenu par le premier EMPLOYEUR et ce, sans excéder les montants cités dans la section II.

XII DIVERS

1. En cas d'incendie, la responsabilité de l'EMPLOYEUR à l'égard des effets personnels du TRAVAILLEUR se limite au tiers du coût de remplacement de ceux-ci jusqu'à concurrence de 650,00 \$.
2. Le TRAVAILLEUR et l'EMPLOYEUR consentent à ce que tous renseignements personnels détenus par le gouvernement du Canada et le gouvernement de la province/du territoire d'emploi puissent être divulgués à EDSC/SERVICE CANADA, à Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, au REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT du Secretaria del Trabajo y Prevision Social et du Secretaria de Relaciones Exteriores, aux Foreign Agricultural Resource Management Services (FARMS), à la Fondation des entreprises en recrutement de main-d'œuvre agricole étrangère (FERME), à la Western Agriculture Labour Initiative (WALI) et à la compagnie d'assurance nommée par le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT. Les renseignements partagés doivent être nécessaire pour l'exécution du Programme des travailleurs agricoles saisonniers.

Le consentement du TRAVAILLEUR est requis, entre autres, pour la transmission des renseignements suivants :

- a. les renseignements détenus en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* (y compris le numéro d'assurance sociale du TRAVAILLEUR);
 - b. tous les renseignements relatifs à des indemnités en matière de santé, de service social ou d'accident que possède le gouvernement de la province ou du territoire d'emploi, y compris toute identification alphanumérique utilisée par une province ou un territoire;
 - c. les renseignements et dossiers médicaux et de santé qui peuvent être communiqués à Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada ainsi qu'à la compagnie d'assurance nommée par le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT.
3. Le présent contrat est régi par les lois du Canada et de la province ou du territoire d'emploi. Les versions en langue française, anglaise et espagnole du présent contrat ont toutes trois (3) force de loi.
 4. Cet accord peut être exécuté dans un nombre illimité d'exemplaires, dans la langue choisie par le signataire, avec le même effet que si les PARTIES avaient signé le même document.

Tous les exemplaires doivent être interprétés ensemble et ne constituer qu'un seul et même contrat.

5. Les PARTIES acceptent qu'en aucun cas les termes ou conditions de ce contrat soient remplacés, annulés ou modifiés, sans la permission écrite des autorités compétentes canadiennes et mexicaines, ainsi que de l'EMPLOYEUR et son TRAVAILLEUR.
6. Les PARTIES conviennent que le présent contrat est complet et absolu et que tout addenda présumé au présent contrat doit respecter la clause 5 de la section XII.

Pour les provinces et territoires À L'EXCEPTION de la Colombie-Britannique

7. À la demande du TRAVAILLEUR, le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT accepte d'aider le TRAVAILLEUR et l'EMPLOYEUR à remplir les formulaires de demande de prestations parentales nécessaires.

DATE:

SIGNATURE DE L'EMPLOYÉ:

NOM DE L'EMPLOYÉ:

SIGNATURE DE L'EMPLOYEUR:

TÉMOIN:

NOM DE L'EMPLOYEUR:

ADRESSE:

RAISON SOCIALE DE L'ENTREPRISE

N° DE TÉLÉPHONE

No DE TÉLÉCOPIEUR:

LIEU DE TRAVAIL DU TRAVAILLEUR
(SI DIFFÉRENT DE L'ADRESSE CI-
DESSUS)

SIGNATURE DU REPRÉSENTANT DU
GOUVERNEMENT:

TÉMOIN:

ANNEXE VI⁸⁵⁸

Table 2.2
 Female Workers, Mexican and Caribbean Seasonal Agricultural Workers
 Program

<i>Year</i>	<i>Mexico</i>		<i>Caribbean</i>		<i>Total</i>
	<i>Total</i>	<i>Percentage</i>	<i>Total</i>	<i>Percentage</i>	
1993	77	71	32	29	109
1994	48	62	29	38	77
1995	53	63	31	37	84
1996	57	69	26	31	83
1997	67	71	27	29	94
1998	141	85	25	15	166

Source: FARMS.

⁸⁵⁸ Basok, *supra* note 7 à la p 35.

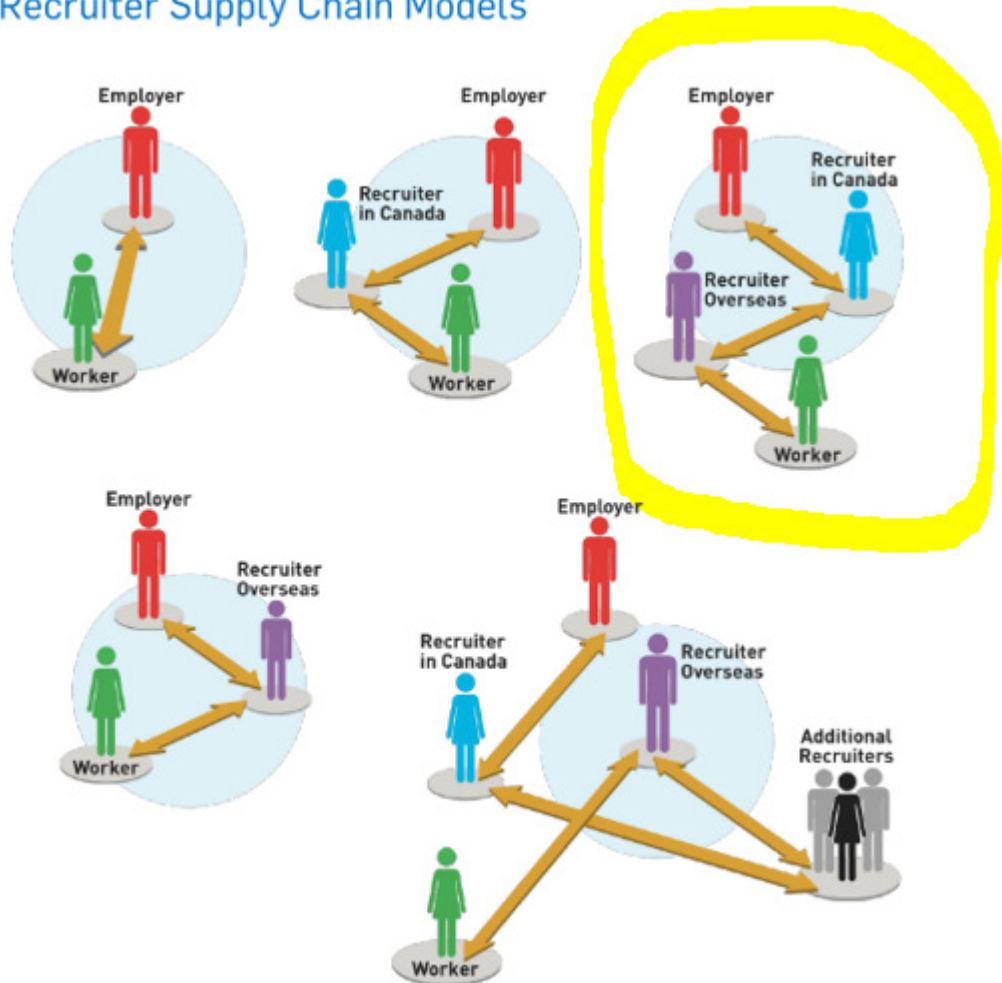
ANNEXE VII⁸⁵⁹

Liste nationale de secteurs agricoles

- produits apicoles
- fruits, légumes (y compris la mise en conserve/transformation de ces produits si ces derniers sont cultivés à la ferme)
- champignons
- fleurs
- arbres de pépinière cultivés y compris les arbres de Noël, les serres/pépinières
- semences de colza pédigrées
- gazonnières
- tabac
- bovins
- produits laitiers
- canards
- chevaux
- visons
- volailles
- moutons
- porcs

⁸⁵⁹ Gouvernement du Canada, Emploi et développement social Canada, *supra* note 16.

Recruiter Supply Chain Models



⁸⁶⁰ Notre surlignement. Faraday, *supra* note 17 à la p 30.

ANNEXE IX

Grille d'entretien destinée aux travailleurs (ESP-FR)

1. ¿Participa usted por primera vez en el PTAS? (Est-ce votre première participation au PTAS?)
2. ¿Si no, cuántos años a usted utilizado el PTAS? (Si non, depuis combien d'années avez-vous recours au PTAS?)
3. ¿Como usted tomo conocimiento de la existencia de trabajo en Quebec? (Comment avez-vous connu l'existence de possibilités professionnelles au Québec?)
4. Donde te reclutaron? (Où avez-vous été recruté?)
5. ¿Usted viajar para completar su proceso de reclutamiento? (Avez-vous eu à vous déplacer pour compléter vos démarches de recrutement?)
6. ¿Con quien usted hablas durante el proceso de reclutamiento (empleados del gobierno, agencia de reclutamiento que representaba al gobierno mexicano, intermediario de reclutamiento)? (Quelles sont les personnes avec qui vous avez échangé dans le cadre de votre recrutement (employés du gouvernement, agence de recrutement représentant le gouvernement, intermédiaire de recrutement) ?
7. ¿La primera vez que usted viniste en Canadá con el programa, con quien hablas durante el proceso de reclutamiento? (La première fois que vous êtes venu au Canada à l'aide du programme, avec qui avez-vous parlé dans le cadre du processus de recrutement?)
8. ¿Cuando usted sabes para qué empleador trabaja y quien te empleo? (À quel moment savez-vous quel employeur vous embauche et qui vous embauche?)
9. ¿Si ya ha usted participado más de una vez en el PTAS, usted se necesito de hacer el mismo procedimiento de reclutamiento cada año? (Si vous en êtes à plus d'une participation, est-ce la même procédure de recrutement à chaque année?)
10. ¿Si ya ha usted participado más de una vez en el PTAS, ha usted sido reclutado por el mismo empleador? (Si vous en êtes à plus d'une participation au PTAS, avez-vous déjà été recruté par le même employeur?)

11. ¿Cuando es posible que usted trabajando por el mismo empleador, que pasa en este caso? (Lorsqu'il vous est possible de travailler pour le même employeur, que se passe-t-il dans ce cas?)
12. ¿Para su reclutamiento, usted pasar pruebas de reclutamiento ? (Pour votre recrutement, avez-vous passé des tests de recrutement?)
13. ¿Si es así, que se te ha pedido que hagas? ¿ Qué éran los pruebas de reclutamiento (levantar pesas, etc.) ? (Si oui, que vous a-t-on demandé de faire? Quels étaient les tests de recrutement (soulever des poids, etc.)?)
14. ¿Si ya ha usted participado más de una vez en el PTAS, usted se necesito de hacer los pruebas de reclutamiento cada año? (Si vous en êtes à plus d'une participation, avez-vous eu à refaire ces tests de recrutement à chaque année?)
15. ¿Tuvo que pagar gastos para completar su proceso de reclutamiento? (Avez-vous eu à déboursé des frais pour assurer votre recrutement?)
16. ¿Si es asi, en qué gastos incurrió usted en México para su reclutamiento? (Si oui, quel était le montant des frais que vous avez déboursé pour votre recrutement?)
17. ¿Como usted paga la cantidad de dinero solicitada? (Comment payez-vous la somme d'argent demandée?)
18. ¿La primera vez que usted viniste en Canadá con el programa, qué gastos incurrió usted en México para su reclutamiento y como usted paga la cantidad de dinero solicitada? (La première fois que vous êtes venu au Canada à l'aide du programme, quel était le montant des frais que vous avez déboursé pour votre recrutement et comment avez-vous payé la somme d'argent demandée ?)
19. ¿Para qué usted pagar este gastos (permiso de trabajo, viajes, etc.)? (Pour quoi ces frais étaient-ils déboursés (permis de travail, déplacements, etc.)?)
20. ¿Ustedes tienes compañeros que pagar gastos para completar su proceso de reclutamiento? (Avez-vous des collègues qui ont dû déboursé des frais pour assurer leur recrutement?)

21. ¿Si es así, en qué gastos se incurrió en México para su reclutamiento? (Si oui, quel était le montant des frais qu'il a dû déboursé?)
22. ¿Para qué tu compañero pagar estos gastos (permiso de trabajo, viajes, etc.)? (Pour quel raison votre compagnon les a-t-il déboursé (permis de travail, déplacements, etc.)?)
23. ¿Usted tienes deudas para pagar los gastos? (Avez-vous des dettes pour payer ces frais?)
24. ¿Usted tenía que hacer un depósito antes de venir a Quebec? ¿A quien? (Avez-vous eu à déposer un dépôt pour venir au Québec? À qui?)
25. ¿Como se pagar el depósito? (Comment payez-vous le dépôt?)
26. ¿Si es así, como se funciona? ¿Como se le informa? (Si oui, comment cela se déroule? Comment vous en informe-t-on?)
27. ¿Cuál es usted estado conyugal? (Quel est votre statut matrimonial?)
28. ¿Cuántos años usted tienes? (Quel âge avez-vous?)
29. ¿Cuántos años usted estudió después de completar su educación primaria? (Combien d'années avez-vous étudié après la fin de vos études primaires?)
30. ¿Si usted tienes hijos, ¿cuántos tiene? (Avez-vous des enfants? Si oui, combien?)

ANNEXE X

Grille d'entretien destinée au membre du gouvernement mexicain (ESP-ANG)

1. ¿Cómo el gobierno de México se informa los mexicanos de la existencia del Programa? (How does the mexican government shares the existence of the Program to the mexicans?)
2. ¿Dónde se reclutaron los trabajadores? (Where are the workers recruited?)
3. ¿Cómo se organiza el reclutamiento de manera administrativa? (How is the recruitment organized in terms of administration?)
 - 3.1 ¿Por ejemplo, hay oficinas de reclutamiento del gobierno en los estados? (For example, are there government offices for the recruitment in the different states?)
 - 3.2 ¿Las operaciones de reclutamiento son centralizado o descentralizado? (Are the recruitment operations centralized or decentralized?)
4. ¿Cuál son las etapas de reclutamiento? (What are the recruitment steps?)
 - 4.1. ¿Hay un examen escrito? (Is there a written exam?)
 - 4.2. ¿Si es así, en qué consiste? (If so, what does it consist of?)
 - 4.3. ¿Cuáles son los requisitos para los trabajadores que gustaria de participar en el programa? (What are the recruitment criterias for workers that want to participate in the Program?)
 - 4.4. ¿Hay diferente tipo de reclutamiento? (Are there different types of recruitment?)
 - 4.5. ¿Hay una lista de los trabajadores que son aptos para participar en el Programa? (Is there a list of the workers that are qualified to participate in the Program?)
 - 4.6. ¿Si es así, cómo se elabora la lista? (If so, how is the list compiled?)

- 4.7. ¿Hay pruebas de reclutamiento (levantar pesas, etc.)? (Are there any recruitment tests (weight lifting, etc.)?)
5. ¿Cuándo el trabajador sabe para qué empleador trabajará y para qué trabajo? (When does the worker know which employer he will work for and for which job?)
 - 5.1. ¿Es el mismo para los diferentes tipos de reclutamiento? (Is it the same for the different types of recruitment?)
6. ¿Es posible que el trabajador se recluta por el mismo empleador el año próximo? (Is it possible that the worker will be recruited by the same employer the following year?)
 - 6.1. ¿En este caso, como se pase el reclutamiento? (In this case, how does the recruitment take place?)
7. ¿Que pase cuando un empleador se decide que no contratan el trabajador por una segunda vez? (What happens when an employer decides not to re-hire the worker a second time?)
8. ¿Cuál son los gastos que los trabajadores deben pagar por su reclutamiento? (What are the costs that workers must pay for their recruitment?)
 - 8.1. ¿Para el visa, como el trabajador se lo pago? (For the visa, how does the worker pay for it?)
 - 8.2. ¿Si el trabajador hace un depósito, a donde va los dineros? (If the worker makes a deposit, where does the money go?)
 - 8.3. Para el boleto de avión, ¿cómo lo paga el trabajador? (For the plane ticket, how does the worker pay for it?)
9. ¿Es posible que hay intermediarios de reclutamiento que recluten trabajadores mexicanos para el Programa? (Is it possible that there are recruitment intermediaries who recruit Mexican workers for the Program?)
10. ¿Es posible que un trabajador no puedo participar nunca en el Programa después una participación? (Is it possible that a worker may no longer be able to participate in the Program after a participation?)

- 10.1 ¿Si es así, cual es la razón o las razones? (If so, what is the reason or the reasons?)
- 10.2¿Cuáles podrían ser las razones que podrían impedir que un trabajador no puedo participar en el programa? (What could be the reasons that would prevent a worker from no longer participating in the program?)
- 10.3¿Además, el gobierno tiene una lista de los trabajadores que no puedo participar en el Programa? (Also, does the government maintain a list of workers who cannot participate in the Program?)

ANNEXE XI

Grille d'entretien destinée à l'employeur (FR)

1. Depuis combien de temps embauchez-vous des travailleurs mexicains en vertu du PTAS?
2. Comment s'est déroulé le recrutement des travailleurs?
3. Quand avez-vous eu la confirmation identifiant les travailleurs qui seraient embauchés?
4. Si vous avez eu recours à plus d'une fois au PTAS, est-ce le même déroulement de recrutement à chaque année?
5. Avez-vous embauché les mêmes travailleurs à plus d'une reprise?
6. Avez-vous eu à discuter avec des membres du gouvernement mexicain dans le cadre du recrutement de travailleurs?
7. Avez-vous discuté avec une agence de recrutement représentant le gouvernement mexicain dans le cadre du recrutement de travailleurs?
8. Avez-vous discuté avec des membres d'un intermédiaire de recrutement dans le cadre du recrutement de travailleurs?
9. Quels montants avez-vous eu à déboursier pour le recrutement des travailleurs? Pour quoi ces frais étaient-ils déboursés?
10. Avez-vous déjà été informé de la pratique de « black listing » du gouvernement mexicain à l'égard de certains travailleurs? Si oui, pourriez-vous m'en dire davantage?

ANNEXE XII



LETTRA DE INFORMACIÓN

El reclutamiento de los trabajadores agrícolas temporales de acuerdo con el Programa de los trabajadores agrícolas mexicanos temporales: estudio de las condiciones de reclutamiento de los trabajadores mexicanos

PREÁMBULO :

Usted se le invita para participar en un proyecto de estudio para evaluar las condiciones de reclutamiento de los trabajadores mexicanos contratados para el Programa de los trabajadores agrícolas mexicanos temporales («el Programa »).

IDENTIFICACIÓN:

Investigadora principal del proyecto de estudio: Gabrielle Morneau El-Hajal

Teléfono: (514) 972-3541

Departamento: Département des sciences juridiques de l'UQAM

Dirección de correo: Case postale 8888, succursale Centre-Ville, Montréal, Québec H3C 3P8

Correo electrónico: gabriellemorneauelhajal@gmail.com

Directora de investigación que supervisa la investigadora principale del proyecto de estudio: Dalia Gesualdi-Fecteau

Teléfono: (514) 987-3000 extensión telefónica 5269

Departamento: Département des sciences juridiques de l'UQAM

Dirección de correo: Case postale 8888, succursale Centre-Ville, Montréal, Québec H3C 3P8

Correo electrónico: gesualdi-fecteau.dalia@uqam.ca

OBJETIVOS DEL PROYECTO Y FINANCIACIÓN (si es aplicable) :

Este proyecto de estudio aborda la cuestión del reclutamiento de los trabajadores agrícolas temporales de acuerdo con el Programa para trabajar temporalmente en Canadá. El proyecto tiene dos objetivos. El primero, como sabemos que varias entidades privadas actúan en nombre del gobierno mexicano, quisiéramos trazar un mapa de los actores que intervienen en el reclutamiento de los trabajadores en México. El segundo, nos gustaría saber las prácticas de reclutamiento para el Programa si los trabajadores están siendo contratados por primavera vez o para una otra vez.

Este proyecto de estudio no recibe financiación alguna.

PROCEDIMIENTOS O TAREAS SOLICITADAS AL PARTICIPANTE:

Una entrevista personal se llevará con usted y tendrá una duración variable de treinta (30) minutos a una (1) hora. Esta entrevista se grabará en cinta de audio solo si usted da su consentimiento.

Diferentes retos se discutirán incluidas el contexto en el que usted fue reclutamiento con el Programa, las personas con quien usted habla durante el proceso de reclutamiento en México, los documentos a los que ha tenido acceso, los gastos incurrieron usted en México para su reclutamiento y si ya ha usted participado más de una vez en el Programa. También discutiremos las iniciativas emprendidas con el personal consular mexicano para obtener información sobre su reclutamiento, si es aplicable.

BENEFICIOS y RIESGOS :

Participando en este proyecto, hay muy pocos riesgos o desventajas puesto que la confidencialidad total de sus respuestas esta asegurada, como se discute en la siguiente sección. Los riesgos que los reclutadores identificadores usted son muy bajos porque nosotros tomaremos medios importantes para asegurar su confidencialidad. Usted participación contribuye al avance del conocimiento sobre el reclutamiento de los trabajadores contratados para el Programa. Sin embargo, las preguntas pueden suscitar preocupaciones o recordarle malos recuerdos. Por supuesto, puede negarse a responder a estas preguntas. Además, en caso de que usted sientas la necesidad, usted puede ponerse en contacto con las organizaciones identificadas en la sección “¿Alguna pregunta sobre el proyecto o sus derechos?” con el fin de obtener escucha o ayuda con sus derechos.

ANONIMATO y CONFIDENCIALIDAD

Las informaciones que usted se donar a nosotros se mantendrá confidencial. Solamente la investigadora principal y su directora de investigación tendrán acceso a las informaciones. Nunca informaciones que usted nos proveerá serán utilizadas de tal manera que su identidad y, en su caso, la de las personas identificadas en la entrevista, sean reveladas. Su anonimato también será preservado. Su identidad estará protegida para un código a la que la investigadora se referirá en su trabajo; la clave de este código será constituida y conocida sólo por la investigadora. Nunca informaciones que lo identifique de alguna manera serán publicadas en artículos, publicaciones o comunicaciones que resultara de este proyecto de estudio o no se comunicará en intercambios entre la investigadora y otros investigadores o otras investigadoras. El contenido de la entrevista con usted se transcribirá sin ninguna referencia a información que pueda conducir a su identificación. Los registros y la información personal de los participantes serán destruidos tres (3) años después del final del estudio; sólo las transcripciones despersonalizadas pueden ser conservadas por el investigador después de esa fecha. Éstos se guardarán en un lugar seguro y cerrado con llave.

Nos aseguraremos de que su identidad esté protegida para que ningún reclutador actual o potencial pueda identificarlo.

PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA y DERECHO DE RETIRADA:

Su participación en este proyecto es voluntaria. Esto significa que usted acepta participar en el proyecto sin ninguna restricción o presión externa, y que, por otro lado, usted es libre de poner fin a su participación en cualquier momento durante este proyecto de estudio, sin perjuicio de ningún tipo y sin tener que justificarse. En este caso, y a menos que usted indique lo contrario, sus documentos serán destruidos.

Su consentimiento para participar también implica que usted acepta que la investigadora puede utilizar para los fines de este proyecto de estudio (tesis de maestría de la investigadora, artículos científicos, conferencias y comunicaciones científicas) las informaciones que usted se donar siempre y cuando no se revele públicamente ninguna información personal, a menos que usted haya dado su consentimiento explícite.

¿ALGUNA PREGUNTA SOBRE EL PROYECTO O SUS DERECHOS?

Para preguntas adicionales sobre el proyecto, su participación y sus derechos como participante en la investigación, o para retirarse del proyecto, puede ponerse en contacto con:

Gabrielle Morneau El-Hajal; número de teléfono: (514) 972-3541; correo electrónico: gabriellemorneauelhajal@gmail.com

Le Comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants impliquant des êtres humains (CERPE) ha aprobado el proyecto de estudio en el que participará. Para obtener información sobre las responsabilidades del equipo de este proyecto de estudio con respecto a la ética de los estudios con los humanos o para presentar una queja, puede ponerse en contacto con la coordinación del CERPE: Señora Caroline Vrignaud (vrignaud.caroline@uqam.ca) o por teléfono al (514) 987-3000 puesto 6188.

Además, aquí está información de contacto de los recursos con los que puede ponerse en contacto de forma gratuita para obtener información sobre sus derechos en el trabajo:

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)

Teléfono : 1.800.361.6477

Correo electrónico: information@cdpdj.qc.ca

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)

Teléfono: 1.844.838.0808

Correo electrónico: rellene el formulario en la siguiente dirección de correo electrónico: <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/nous-joindre/Pages/nous-joindre.aspx>

AGRADECIMIENTOS :

Su colaboración es importante para la realización del proyecto y la investigadora quiere agradecerle por ello. Si desea un resumen escrito de los principales resultados de este proyecto de estudio, por favor añada su información de contacto a continuación.

ANNEXE XIII



FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT DÉDIÉ AUX EMPLOYEURS

Le recrutement des travailleurs agricoles saisonniers en vertu du Programme des travailleurs agricoles saisonniers : étude des conditions de recrutement des travailleurs et travailleuses provenant du Mexique

PRÉAMBULE:

Vous êtes invité(e) à participer à un projet de recherche qui vise à évaluer les conditions de recrutement des travailleurs et travailleuses mexicains.aines. qui sont embauchés.ées. via le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (« PTAS »).

IDENTIFICATION:

Chercheure responsable du projet : Gabrielle Morneau El-Hajal

Tél : (514) 972-3541

Département, centre ou institut : Département des sciences juridiques de l'UQAM

Adresse postale : Case postale 8888, succursale Centre-Ville, Montréal, Québec H3C 3P8

Adresse courriel : gabriellemorneauelhajal@gmail.com

Directrice de recherche supervisant la chercheure responsable du projet : Dalia Gesualdi-Fecteau

Tél : (514) 987-3000 poste 5269

Département, centre ou institut : Département des sciences juridiques de l'UQAM

Adresse postale : Case postale 8888, succursale Centre-Ville, Montréal, Québec H3C 3P8

Adresse courriel : gesualdi-fecteau.dalia@uqam.ca

OBJECTIFS DU PROJET et FINANCEMENT (s'il y a lieu) :

La présente recherche adresse la problématique liée au recrutement des travailleurs et travailleuses

étrangers.ères. qui sont embauchés.ées. via le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (« PTAS ») afin de travailler temporairement au Canada. Les objectifs sont au nombre de deux. Dans un premier temps, puisque nous savons que plusieurs entités privées agissent au nom du gouvernement mexicain, nous aimerions cartographier le réseau des acteurs qui interviennent dans le recrutement des travailleurs et travailleuses au Mexique. Dans un deuxième temps, nous aimerions connaître les pratiques de recrutement sous le

PTAS, que les travailleurs et travailleuses en soient à leur première embauche ou soient rappelés.ées pour être embauchés.ées. via ce programme.

Ce projet de recherche ne reçoit aucun financement.

PROCÉDURE(S) OU TÂCHES DEMANDÉES AU PARTICIPANT:

Une entrevue individuelle se tiendra avec vous et sera d'une durée variable de trente (30) minutes à une (1) heure. Cette entrevue sera enregistrée sur bande audio seulement si vous y consentez.

Différents enjeux seront évoqués notamment le contexte dans lequel les travailleurs et travailleuses sont embauchés.ées. en vertu du PTAS, les personnes avec qui vous avez communiqué dans le cadre des procédures de recrutement, les documents auxquels vous avez eu accès et vous avez utilisé, etc.

AVANTAGES et RISQUES POTENTIELS :

En participant à cette recherche, vous courez très peu de risques ou d'inconvénients particuliers puisque l'entière confidentialité de vos réponses est assurée, comme discuté dans la prochaine section. Votre participation permet de contribuer à l'avancement des connaissances sur le recrutement des travailleurs et travailleuses embauchés.ées. via le PTAS. Il se peut toutefois que les questions suscitent de l'inquiétude. Vous pourrez évidemment refuser de répondre à ces questions. De plus, dans l'éventualité où vous en ressentez le besoin, vous pourrez vous adresser aux personnes identifiées dans la section « Des questions sur le projet ou sur vos droits » afin d'obtenir de l'écoute ou de l'aide quant à vos droits.

ANONYMAT ET CONFIDENTIALITÉ :

Les renseignements que vous nous donnerez demeureront confidentiels. Seule la chercheuse ainsi que sa directrice de recherche auront accès aux renseignements. 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 auquel la chercheuse réfèrera 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 participants seront détruits trois

(3) 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.

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 être 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 maîtrise de la chercheuse, articles scientifiques, 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.

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 :

Gabrielle Morneau El-Hajal; Numéro de téléphone : (514) 972-3541; Adresse courriel : gabriellemorneauelhajal@gmail.com

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 : Madame Caroline Vrignaud (vrignaud.caroline@uqam.ca) ou par téléphone au (514) 987-3000 poste: 6188.

REMERCIEMENTS :

Votre collaboration est importante à la réalisation du projet et la chercheuse 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 la 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 de la chercheure responsable du projet :

Nom (lettres moulées) et coordonnées :

Date :

Un exemplaire du formulaire d'information et de consentement signé doit être remis au participant.

FORMULARIO DE INFORMACIÓN Y CONSENTIMIENTO

El reclutamiento de los trabajadores agrícolas temporales de acuerdo con el Programa de los trabajadores agrícolas mexicanos temporales: estudio de las condiciones de reclutamiento de los trabajadores mexicanos

PREÁMBULO :

Usted se le invita para participar en un proyecto de estudio para evaluar las condiciones de reclutamiento de los trabajadores mexicanos contratados para el Programa de los trabajadores agrícolas mexicanos temporales («el Programa »).

IDENTIFICACIÓN:

Investigadora principal del proyecto de estudio: Gabrielle Morneau El-Hajal

Teléfono: (514) 972-3541

Departamento: Département des sciences juridiques de l'UQAM

Dirección de correo: Case postale 8888, succursale Centre-Ville, Montréal, Québec H3C 3P8

Correo electrónico: gabriellemorneauelhajal@gmail.com

Directora de investigación que supervisa la investigadora principale del proyecto de estudio: Dalia Gesualdi-Fecteau

Teléfono: (514) 987-3000 extensión telefónica 5269

Departamento: Département des sciences juridiques de l'UQAM

Dirección de correo: Case postale 8888, succursale Centre-Ville, Montréal, Québec H3C 3P8

Correo electrónico: gesualdi-fecteau.dalia@uqam.ca

OBJETIVOS DEL PROYECTO Y FINANCIACIÓN (si es aplicable) :

Este proyecto de estudio aborda la cuestión del reclutamiento de los trabajadores agrícolas temporales de acuerdo con el Programa para trabajar temporalmente en Canadá. El proyecto tiene dos objetivos. El primero, como sabemos que varias entidades privadas actúan en nombre del gobierno mexicano, quisiéramos trazar un mapa de los actores que intervienen en el reclutamiento de los trabajadores en México. El segundo, nos gustaría saber las prácticas de reclutamiento para el Programa si los trabajadores están siendo contratados por primavera vez o para una otra vez.

Este proyecto de estudio no recibe financiación alguna.

PROCEDIMIENTOS O TAREAS SOLICITADAS AL PARTICIPANTE:

Una entrevista personal se llevará con usted y tendrá una duración variable de treinta (30) minutos a una (1) hora. Esta entrevista se grabará en cinta de audio solo si usted da su consentimiento.

Diferentes sujetos se discutirán incluidas el contexto en que los trabajadores son reclutados con el Programa, las personas con quien los trabajadores hablan durante el proceso de reclutamiento en México, los documentos a los que han tenido acceso, los gastos que han incurrieron en México para su reclutamiento y si ya han participado más de una vez en el Programa.

BENEFICIOS y RIESGOS :

Participando en este proyecto, hay muy pocos riesgos o desventajas puesto que la confidencialidad total de sus respuestas esta asegurada, como se discute en la siguiente sección. Usted participación contribuye al avance del conocimiento sobre el reclutamiento de los trabajadores contratados para el Programa. Sin embargo, las preguntas pueden suscitar preocupaciones. Por supuesto, puede negarse a responder a estas preguntas. Además, en caso de que usted sientas la necesidad, usted puede ponerse en contacto con las organizaciones identificadas en la sección “¿Alguna pregunta sobre el proyecto o sus derechos?” con el fin de obtener escucha o ayuda con sus derechos.

ANONIMATO y CONFIDENCIALIDAD

Las informaciones que usted se donar a nosotros se mantendrá confidencial. Solamente la investigadora principal y su directora de investigación tendrán acceso a las informaciones. Nunca informaciones que usted nos proveerá serán utilizadas de tal manera que su identidad y, en su caso, la de las personas identificadas en la entrevista, sean reveladas. Su anonimato también será preservado. Su identidad estará protegida para un código a la que la investigadora se referirá en su trabajo; la clave de este código será constituida y conocida sólo por la investigadora. Nunca informaciones que lo identifique de alguna manera serán publicadas en artículos, publicaciones o comunicaciones que resultara de este proyecto de estudio o no se comunicará en intercambios entre la investigadora y otros investigadores o otras investigadoras. El contenido de la entrevista con usted se transcribirá sin ninguna referencia a información que pueda conducir a su identificación. Los registros y la información personal de los participantes serán destruidos tres (3) años después del final del estudio; sólo las transcripciones despersonalizadas pueden ser conservadas por el investigador después de esa fecha. Éstos se guardarán en un lugar seguro y cerrado con llave.

PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA y DERECHO DE RETIRADA:

Su participación en este proyecto es voluntaria. Esto significa que usted acepta participar en el proyecto sin ninguna restricción o presión externa, y que, por otro lado, usted es libre de poner fin a su participación en cualquier momento durante este proyecto de estudio, sin

perjuicio de ningún tipo y sin tener que justificarse. En este caso, y a menos que usted indique lo contrario, sus documentos serán destruidos.

Su consentimiento para participar también implica que usted acepta que la investigadora puede utilizar para los fines de este proyecto de estudio (tesis de maestría de la investigadora, artículos científicos, conferencias y comunicaciones científicas) las informaciones que usted se donar siempre y cuando no se revele públicamente ninguna información personal, a menos que usted haya dado su consentimiento explícite.

¿ALGUNA PREGUNTA SOBRE EL PROYECTO O SUS DERECHOS?

Para preguntas adicionales sobre el proyecto, su participación y sus derechos como participante en la investigación, o para retirarse del proyecto, puede ponerse en contacto con:

Gabrielle Morneau El-Hajal; número de teléfono: (514) 972-3541; correo electrónico: gabriellemorneauelhajal@gmail.com

Le Comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants impliquant des êtres humains (CERPE) ha aprobado el proyecto de estudio en el que participará. Para obtener información sobre las responsabilidades del equipo de este proyecto de estudio con respecto a la ética de los estudios con los humanos o para presentar una queja, puede ponerse en contacto con la coordinación del CERPE: Señora Caroline Vrignaud (vrignaud.caroline@uqam.ca) o por teléfono al (514) 987-3000 puesto 6188.

AGRADECIMIENTOS :

Su colaboración es importante para la realización del proyecto y la investigadora quiere agradecerle por ello. Si desea un resumen escrito de los principales resultados de este proyecto de estudio, por favor añada su información de contacto a continuación.

FIRMAS:

Por la presente:

- a) Reconozco que he leído este formulario de información y consentimiento;
- b) Consiento voluntariamente de participar en este proyecto de estudio;
- c) Comprendo los objetivos del proyecto y lo que implica mi participación;
- d) Confirmando que he tenido tiempo suficiente para considerar mi decisión de participar;
- e) Reconozco también que la investigadora principal del proyecto ha respondido satisfactoriamente a mis preguntas;
- f) Entiendo que mi participación en esta investigación es completamente voluntaria y que puedo cancelarla en cualquier momento, sin ningún tipo de penalización o justificación.

Firma del participante :

Fecha:

Nombre (en letra de imprenta) e información de contacto:

Yo, abajo firmante, declara que:

- c) yo explicado la meta, la naturaleza, los beneficios, los riesgos y otras disposiciones del formulario de información y consentimiento;
- y
- d) yo respondido a las preguntas formuladas a lo mejor de mi conocimiento.

Firma de la investigadora principal del proyecto :

Fecha:

Nombre (en letra de imprenta) e información de contacto:

Una copia del formulario de información y consentimiento firmado debe entregarse al participante.

ANNEXE XIV⁸⁶¹

Tableau 2
Le processus de codification menant à la réduction des données

Faire une lecture préliminaire des données brutes.	Identifier des segments de texte spécifiquement reliés aux objectifs de recherche.	Étiqueter les segments de texte pour créer des catégories.	Réduire les catégories redondantes ou similaires.	Créer un modèle qui intègre les plus importantes catégories.
→				
Plusieurs pages de texte	Plusieurs segments de texte	30 à 40 catégories	15 à 20 catégories	3 à 8 catégories
→				

Source : Thomas (2006, p. 242), adapté de Creswell (2002, p. 266).

1. Une « étiquette » associée à la catégorie : un mot ou une courte phrase utilisée pour identifier la catégorie.
2. Une description de la catégorie : une description du sens donné à la catégorie, incluant ses caractéristiques, sa portée (ampleur) et ses limites.
3. Un texte ou des données associées avec la catégorie : des exemples de portions de texte codées (citation, image, extrait de documents, etc.) qui illustrent les significations, les associations et les perspectives associées avec cette catégorie.
4. Des liens : chaque catégorie peut avoir un lien avec les autres catégories. Ces liens peuvent être de nature hiérarchique (tel un arbre) indiquant une superordination, des liens parallèles ou une subordination.
5. Un type de modèle dans lequel la catégorie s'inscrit : les catégories peuvent être ensuite intégrées dans un modèle ou un cadre de référence. Ces nouveaux « réseaux de concepts » peuvent inclure un réseau ouvert (laissant place à d'autres catégories émergentes), une séquence dans le temps (un processus de questionnement qui commence et se termine selon des questions à se poser) et une cause à effet (une catégorie entraîne un changement dans une ou des catégories). Pour être cohérent avec le processus d'analyse inductive générale, de tels réseaux de concepts représentent le point final de l'analyse. Comme le mentionnent Paillé et Mucchielli (2003, p. 149) : « une catégorie tient à tout un ensemble d'autres catégories, elle prend son sens par rapport à ces autres catégories ».

⁸⁶¹ Blais & Martineau, *supra* note 555 à la p 9.

ANNEXE XV

CERTIFICAT D'APPROBATION ÉTHIQUE

Le Comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants impliquant des êtres humains (CERPE plurifacultaire) a examiné le projet de recherche suivant et le juge conforme aux pratiques habituelles ainsi qu'aux normes établies par la *Politique No 54 sur l'éthique de la recherche avec des êtres humains* (Janvier 2018) de l'UQAM.

Titre du projet:	LE RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS AGRICOLES SAISONNIERS EN VERTU DU PROGRAMME DES TRAVAILLEURS AGRICOLES SAISONNIERS : ÉTUDE DES CONDITIONS DE RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS.EUSES PROVENANT DU MEXIQUE
Nom de l'étudiant:	Gabrielle MORNEAU EL-HAJAL
Programme d'études:	Maîtrise en droit (concentration droit international)
Direction de recherche:	Dalia GESUALDI-FECTEAU

Modalités d'application

Toute modification au protocole de recherche en cours de même que tout événement ou renseignement pouvant affecter l'intégrité de la recherche doivent être communiqués rapidement au comité.

La suspension ou la cessation du protocole, temporaire ou définitive, doit être communiquée au comité dans les meilleurs délais.

Le présent certificat est valide pour une durée d'un an à partir de la date d'émission. Au terme de ce délai, un rapport d'avancement de projet doit être soumis au comité, en guise de rapport final si le projet est réalisé en moins d'un an, et en guise de rapport annuel pour le projet se poursuivant sur plus d'une année. Dans ce dernier cas, le rapport annuel permettra au comité de se prononcer sur le renouvellement du certificat d'approbation éthique.



Raoul Graf
Président du CERPE plurifacultaire
Professeur, Département de marketing

ANNEXE XVI

AVIS FINAL DE CONFORMITÉ

Titre du projet: LE RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS AGRICOLES SAISONNIERS EN VERTU DU PROGRAMME DES TRAVAILLEURS AGRICOLES SAISONNIERS : ETUDE DES CONDITIONS DE RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS.EUSES PROVENANT DU MEXIQUE

Nom de l'étudiant: Gabrielle MORNEAU EL-HAJAL

Programme d'études: Maîtrise en droit (concentration droit international)

Direction de recherche: Dalia GESUALDI-FECTEAU

Objet : Fin du projet

Bonjour,

Le Comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants impliquant des êtres humains (CERPE plurifacultaire) a bien reçu votre rapport éthique final et vous en remercie. Ce rapport répond de manière satisfaisante aux attentes du comité.

Merci de bien vouloir inclure une copie du présent document et de votre certificat d'approbation éthique en annexe de votre travail de recherche.

Les membres du CERPE plurifacultaire vous félicitent pour la réalisation de votre recherche et vous offrent leurs meilleurs vœux pour la suite de vos activités.

Cordialement,



Raoul Graf
Président du CERPE plurifacultaire
Professeur, Département de marketing

BIBLIOGRAPHIE

LÉGISLATION

- Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ c C-12.
Code civil du Québec, RLRQ C CCQ-1991.
Convention de Vienne sur les relations consulaires, 24 avril 1963, 596 UNTC 261.
Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1er juillet 1949, (entrée en vigueur : 22 janvier 1952).
Labour Relations Code, RSBC 1996 c 244.
Loi constitutionnelle de 1982, Annexe B de la Loi de 1982 sur le Canada (R-U), 1982, c 11.
Loi constitutionnelle de 1867 (R-U), 30 & 31 Vict, c 3, reproduit dans LRC 1985, annexe II, no 5.
Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail, Projet de loi no 176, 2018, chapitre 21 2018.
Loi sur les normes du travail, RLRQ c N-11.
Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés, LC 2001 ch 27.
Loi sur l'immunité des États, LRC (1985) ch S-18.
Règlement modifiant le Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés (permis de travail), DORS/2018-61.
Règlement sur les normes du travail, RLRQ c N-11, r 3.
Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés, DORS/2002-227.

JURISPRUDENCE

- Floralia Plant Growers Ltd and United Food and Commercial Workers International Union, Local 1518*, BCLRB, 2008 CanLII 51885 (BCLRB).
Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 c L'Écuyer, 2010 QCCRT 620, Commission des relations du travail (Division des relations du travail)
United Mexican States v British Columbia (Labour Relations Board) 2015 BCCA 32 (CanLII)
United Mexican States v British Columbia (Labour Relations Board), 2014 BCSC 54, Supreme court of British Columbia 2014-01-15 no requête S132385.

DOCTRINE: MONOGRAPHIES

- Bagnell, Kenneth, *The Little Immigrants: The Orphans Who Came to Canada*, Dundurn Press, 2001.
Basok, Tanya, *Tortillas and Tomatoes: Transmigrant Mexican Harvesters in Canada*, Ville de Québec, McGill-Queen's University Press, 2002.

- Bauder, Harald, *Labor Movement : How Migration Regulates Labor Markets*, Oxford, Oxford University Press, 2006.
- Beatty, David & Donald J M Brown, *Canadian Labour Arbitration*, 5e éd, Ontario, Thomson Reuters, 2019.
- Bercusson, Brian & Cynthia Estlund, *Regulating Labour in the Wake of Globalisation: New Challenges, New Institutions*, Oxford, Hart Publishing, 2008.
- Binford, Leigh, *Tomorrow We're All Going to the Harvest: Temporary Foreign Worker Programs and Neoliberal Political Economy*, Texas, University of Texas Press, 2013.
- Colon, Ismael Garcia, *(Mis)managing Migration: Guestworkers' Experiences with North American Labor Markets*, school of advanced research press éd, Santa Fe, 2014.
- Demers, Christiane, « L'entretien » dans Yvonne Giordano, *Conduire un projet de recherche: une perspective qualitative*, Colombelles: Éditions EMS, 2003.
- Fallery, Bernard & Florence Rodhain, *Quatre approches pour l'analyse des données textuelles : lexicale, linguistique, cognitive, thématique*, Montréal, 2007.
- Faraday, Fay, Judy Fudge & Eric Tucker, *Constitutional Labour Rights in Canada: Farm Workers and the Fraser Case*, Toronto, Irwin Law, 2012.
- Gagnon, Yves-Chantal, *L'étude de cas comme méthode de recherche*, Québec, Presses de l'Université du Québec, 2012.
- Giordano, Yvonne, « Les spécificités des recherches qualitatives » dans Yvonne Giordano, *Conduire un projet de recherche: une perspective qualitative*, Colombelles: Éditions EMS, 2003.
- Goldring, Luin, *Resituating Temporariness as the Precarity and Conditionality of Non-citizenship in Leah F. Vosko, Valerie Preston, Robert Latham (eds.). Liberating Temporariness: Migration, Work, and Citizenship in an Age of Insecurity in Canada*, Ville de Québec, McGill-Queen's University Press, 2014.
- Goldring, Luin & Patricia Landolt, *Producing and Negotiating Non-Citizenship: Precarious Legal Status in Canada*, Toronto, University of Toronto Press, 2013.
- Gordon, Jennifer, *Global Labour Recruitment in a Supply Chain Context*, Geneva, ILO, 2015.
- Haythorne, George, *Labor in Canadian Agriculture*, Harvard University Press, 1960.
- Hennebry, Jenna, *Gaining Perspective on Low-Skill Temporary Labour Migration in Canada*, Ottawa, Canadian Foundation for the Americas, 2011.
- Knowles, Valérie, *Strangers at our Gates : Canadian Immigration and Immigration Policy, 1540-2006*, Toronto, Dundurn Press, 2007.
- Lenard, Patti Tamara & Christine Straehle, *Legislated Inequality: Temporary Labour Migration in Canada*, McGill-Queen's University Press, 2012.
- Marsden, Sarah, *Enforcing Exclusion: Precarious Migrants and the Law in Canada*, Vancouver, UBC Press, 2018.
- Martin, Philip, *Merchants of Labour: Recruiters and International Labor Migration*, Oxford, Oxford University Press, 2017.
- , *Promise Unfulfilled: Unions, Immigration, and Farm Workers*, Ithaca, Cornell University Press, 2003.
- Martin, Philip L, *Migrant Workers in Commercial Agriculture*, Geneva, ILO, 2016.
- Martin, Philip L & Manolo Abella, *Managing Labor Migration in the Twenty-First Century*, New Haven, Yale University Press, 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*, Montréal, Éditions Yvon Blais, 2018.
- Paillé, Pierre & Alex Mucchielli, *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*, 4e édition éd, Malakoff, Armand Colin, 2016.
- Panhuis, Clara Van, *Migrant Access to Social Protection Under Bilateral Labour Agreements : a Review of 120 Countries and Nine Bilateral Arrangements*, Geneva, ILO, 2017.
- Parr, Joy, *Labouring Children : British Immigrant Apprentices to Canada, 1869-1924*, Toronto, University of Toronto Press, 2008.
- Pendakur, Ravi, *Immigrants and the Labour Force: Policy, Regulation, and Impact*, Montréal, McGill-Queen's University Press, 2009.
- Preibisch, Kerry & Luz Maria Hermoso Santamaria, *Women, Migration and Citizenship: Making Local, National and Transnational Connections; Chapter 5 Engendering Labour Migration: The Case of Foreign Workers in Canadian Agriculture*, Ashgate Publishing, 2013.
- Roy, Patricia, *The Triumph of Citizenship: the Japanese and Chinese in Canada, 1941-67*, Vancouver, UBC Press, 2008.
- Ruhs, Martin, *The Price of Rights - Regulating International Labor Migration*, Princeton, Oxford: Princeton University Press, 2013.
- Saez, Sebastian, *Let Workers Move : Using Bilateral Labor Agreements to Increase Trade in Services*, Washington, D.C., World Bank, 2013.
- Sassen, Saskia, *The Mobility of Labor and Capital: A Study in International Investment and Labor Flow*, New York, Cambridge University Press, 1988.
- Satzewich, Vic, *Racism and the Incorporation Foreign Labour: Farm Labour Migration to Canada Since 1945*, Routledge, 1991.
- Savoie-Zajc, Lorraine, *Triangulation (technique de validation par)*. Dans A. Mucchielli (Dir.) : *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales*, Paris, Armand Colin, 1996.
- Sharma, Nandita Rani, *Home Economics : Nationalism and the Making of « Migrant Workers » in Canada*, Toronto, University of Toronto Press, 2006.
- Silem, Ahmed, Antoine Gentier & Jean-Marie Albertini, *Lexique d'économie*, 14e éd éd, Paris, Dalloz, 2016.
- Trebilcock, Michael & Ninette Kelley, *The Making of the Mosaic : A History of Canadian Immigration Policy*, 2e éd. éd, Toronto, University of Toronto Press, 2010.
- Triadafilopoulos, Triadafilos, *Becoming Multicultural: Immigration and the Politics of Membership in Canada and Germany*, Vancouver, UBC Press, 2012.

DOCTRINE: PÉRIODIQUES

- Adam, Perry J, « Barely legal: Racism and Migrant Farm Labour in the Context of Canadian Multiculturalism » (2012) 16:2 Citizenship Studies 189.
- Anadon, Marta, « La recherche dite 'qualitative' : de la dynamique de son évolution aux acquis indéniables et aux questionnements présents » (2006) 26:1 Recherches Qualitatives 15.

- Anadon, Marta & François Guillemette, « La recherche qualitative est-elle nécessairement inductive ? » (2007) 5 Recherches Qualitatives Hors-série « Les Actes » 26.
- André, Irving, « The Genesis and Persistence of the Commonwealth Caribbean Seasonal Agricultural Workers Program in Canada » (1990) 28:2 Osgoode Hall LJ 243.
- Asomah, Joseph Yaw, « Understanding the Role of the State in Promoting Capitalist Accumulation: A Case Study of the Canadian Seasonal Agricultural Worker Program » (2014) 3:2 CGJSC 117.
- Atikson, Rowland & John Flint, « Accessing Hidden and Hard-to-Reach Populations : Snowball Research Strategies » (2001) 33:1 Social research update 1.
- Baines Donna & Rani Sharma Nandita, « Migrant Workers as Non-Citizens: The Case against Citizenship as a Social Policy Concept » (2002) 69 Studies in Political Economy 75.
- Baribeau, Colette & Chantal Royer, « L'entretien individuel en recherche qualitative : usages et modes de présentation dans la Revue des sciences de l'éducation » (2012) 38:2 Revue des sciences de l'éducation 23.
- Basok, Tanya, « Free to Be Unfree: Mexican Guest Workers in Canada » (1999) 32:2 Labour, Capital and Society 192.
- , « Mexican Seasonal Migration to Canada and Development: A community-based Comparison » (2003) 41:2 International Migration 3.
- , « Migration of Mexican Seasonal Farm Workers to Canada and Development: Obstacles to Productive Investment » (2000) 34:1 International Migration Review 79.
- Basok, Tanya & Danièle Bélanger, « Reproducing Deportability: Migrant Agricultural Workers in South-western Ontario » (2014) 40:9 J Ethn Migr Stud 1394.
- Bauder, Harald, « The Economic Case for Immigration: Neoliberal and Regulatory Paradigms in Canada's Press » (2008) 82:1 Studies in Political Economy 131.
- Beckford, Clinton, « The Experiences of Caribbean Migrant Farmworkers in Ontario, Canada » (2016) 65:1 Social and Economic Studies 153.
- 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 Q 503.
- , « Social and Economic Contradictions of Rural Migrant Contract Labor between Tlaxcala, Mexico and Canada » (2002) 24:2 Culture & Agriculture 1.
- Blais, Mireille & 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.
- Blouin, Chantal, « Liberalizing the Movement of Services Suppliers: Lessons from the Canadian Experience With Temporary Worker Programmes » (2005) 39:5 Journal of World Trade 881.
- Brickenstein, Christine, « Social Protection of Foreign Seasonal Workers: From State to Best Practice » (2015) 3:1 CMS 1.
- Dauvergne, Catherine & Sarah Marsden, « Beyond Numbers Versus Rights: Shifting the Parameters of Debate on Temporary Labour Migration » (2014) 15:3 JIMI 525.
- , « The Ideology of Temporary Labour Migration in the Post-Global era » (2014) 18:2 Citizenship Stud 224.

- Demaret, Luc, « Editorial: ILO Standards and Precarious Work: Strengths, Weaknesses and Potential » (2013) 5:1 *International Journal of Labour Research* 9.
- Depatie-Pelletier, Eugénie & 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.
- Don DeVoretz, « An Auction Model of Canadian Temporary Immigration for the 21st Century » (2008) 46:1 *Int Migr* 3.
- Drapeau, Martin, « Les critères de scientificité en recherche qualitative » (2004) 10:1 *Pratiques psychologiques* 79.
- Dumez, Hervé, « Qu'est-ce que la recherche qualitative? » (2011) 7:4 *Le Libellio d'AEGIS* 47.
- , « Qu'est-ce que la recherche qualitative? Problèmes épistémologiques, méthodologiques et de théorisation » (2013) 112:2 *Annales des Mines - Gérer et comprendre* 29.
- Ferguson, Nelson, « The Seasonal Agricultural Workers Program: Considerations for the Future of Farming and the Implications of Managed Migration » Summer 2007:3 *Our diverse cities* 189.
- Fudge, Judy, « Precarious Migrant Status and Precarious Employment: The Paradox of International Rights for Migrant Workers » (2012) 34:1 *Comp Lab L & Pol'y J* 95.
- Fudge, Judy, « Slavery and Unfree Labour: The Politics of Naming, Framing, and Blaming » (2018) 82 *Labour* 227.
- Fudge, Judy & Fiona Macphail, « The Temporary Foreign Worker Program in Canada: Low-Skilled Workers as an Extreme Form of Flexible Labor » (2009) 31:1 *Comp Lab L & Pol'y J* 5.
- Gabriel, Christina & Laura Macdonald, « After the International Organization for Migration: Recruitment of Guatemalan Temporary Agricultural Workers to Canada » (2018) 44:10 *J Ethn Migr Stud* 1706.
- , « Domestic Transnationalism: Legal Advocacy for Mexican Migrant Workers' Rights in Canada » (2014) 18:3-4 *Citizensh Stud* 243.
- Gagnon, Cindy & Alexandre Couture Gagnon, « Le rôle du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) dans la vulnérabilisation des travailleurs migrants au Canada » (2018) 33:3 *Canadian Journal of Law and Society* 359.
- Gallagher, Anne T, « Exploitation in Migration: Unacceptable but Inevitable » (2015) 68:2 *Int Aff* 55.
- Gesualdi-Fecteau, Dalia, « Le système d'emploi des travailleurs agricoles saisonniers : portrait d'un rapport salarial multipartite » (2016) 71:4 *RI* 611.
- , « Story of Debt and Broken Promises? The Recruitment of Guatemalan Migrant Workers in Quebec » (2017) 30:2 *RQDI* 95.
- , « The Recruitment of Guatemalan Agricultural Workers by Canadian Employers: Mapping the Web of a Transnational Network » (2014) 1:3 *Int J Migration and Border Studies* 291.
- Goldring, Luin, Carolina Berinstein & Judith K Bernhard, « Institutionalizing Precarious Migratory Status in Canada » (2009) 13:3 *Citizensh Stud* 239.
- Goldring, Luin & Jenna Hennebry, « Temporary Worker Programs: North America's Second Class Citizens » (2009) Spring 2009 *Canada Watch* 36.

- Goldring, Luin, Jenna Hennebry & Kerry Preibisch, « Temporary Worker Programs: North America's Second Class Citizens » (2009) Spring Canada Watch 36.
- Goodman, Léo A, « Snowball Sampling » (961) 32:1 The Annals of Mathematical Statistics 148.
- Gordon, Jennifer, « Regulating the Human Supply Chain » (2017) 102 IOWA L Rev 445.
- Hahamovich, Cindy, « Creating Perfect Immigrants: Guestworkers of the World in Historical Perspective 1 » (2003) 44:1 Labor History 69.
- Hennebry, Jenna L, « Bienvenidos a Canada? Globalization and the Migration Industry Surrounding Temporary Agricultural Migration in Canada » (2008) 35:2 Can Stud Popul 339.
- Hennebry, Jenna L & Kerry Preibisch, « A Model for Managed Migration? Re-Examining Best Practices in Canada's Seasonal Agricultural Worker Program » (2012) 50 Int Migr e19.
- Hernandez, Laura A, « The Constitutional Limits of Supply and Demand: Why a Successful Guest Worker Program Must Include a Path to Citizenship » (2014) 10 Stan JCR & CL 251.
- Hill, Jennifer, « Binational Guestworker Unions: Moving Guestworkers Into the House of Labor » (2008) 35:2 FordhamUrb LJ 307.
- Holgate, Jane, « Temporary Migrant Workers and Labor Organization » (2011) 14 Journal of Labor and Society 191.
- Houle, France, Marilyn Emery & Anne-Claire Gayet, « L'accès au statut de résident permanent pour les travailleurs temporaires oeuvrant sur le territoire québécois » (2011) 62 UNB LJ 87.
- Irving, Andre, « The Genesis and Persistence of the Commonwealth Caribbean Seasonal Agricultural Workers Program in Canada » (1990) 28 Osgoode Hall LJ 243.
- Laflamme, Simon, « Analyses qualitatives et quantitatives : deux visions, une même science » (2007) 3:1 Nouvelles perspectives en sciences sociales 141.
- Lutz, Bruno, Ivonne Vizcarra Bordi & Verónica Flores Castro, « Body and Bio-Panopticism in Mexico at the Beginning of the XXI Century: Canada's Seasonal Agricultural Workers Program » (2010) 11:21 Estudios Fronterizos 107.
- Marsden, Sarah, « Assessing the Regulation of Temporary Foreign Workers in Canada » (2011) 49:1 Osgoode Hall LJ 39.
- , « “Silence Means Yes Here in Canada”: Precarious Migrants, Work and the Law” » (2014) 18:1 Canadian Lab & Emp LJ 1.
- , « The New Precariousness: Temporary Migrants and the Law in Canada » (2012) 27:2 CJLS 209.
- Martin, Philip, « Guest Workers: New Solution or New Problem? » (2007) 2007 THE UNIVERSITY OF CHICAGO LEGAL FORUM 289.
- , « Managing Labor Migration in the 21st Century » (2008) 19:1 City & Society 5.
- , « The Global Challenge of Managing Migration » (2013) 68:2 Population Bulletin 1.
- Massey, Douglas S & Amelia E Brown, « New Migration Stream between Mexico and Canada » (2011) 6:1 Migraciones Internacionales 119.
- McLaughlin, Janet, « Classifying the “Ideal Migrant Worker”: Mexican and Jamaican Transnational Farmworkers in Canada. » (2010) 57 Focaal 79.

- Mclaughlin, Janet, Jenna Hennebry & Ted Haines, « Paper versus Practice : Occupational Health and Safety Protections and Realities for Temporary Foreign Agricultural Workers in Ontario » (2014) 16:2 PISTES 1.
- Mclaughlin, Janet & Aelyse M Weiler, « Migrant Agricultural Workers in Local and Global Contexts: Toward a Better Life? » (2017) 17:3 JOAC 630.
- Moran, Paul John & Gilles Trudeau, « Le salariat agricole au Québec » (1991) 46:1 RI 159.
- Nakache, Delphine & Paula J Kinoshita, « The Canadian Temporary Foreign Worker Program : Do Short-Term Economic Needs Prevail Over Human Rights Concerns? » (2010) 5 IRPP study.
- Pantaleón, Jorge & Lucio Castracani, « Travail, morale et dépendance personnelle : les ouvriers agricoles mexicains et guatémaltèques dans les fermes québécoises » (2017) 41:1 Anthropologie et Sociétés 91.
- Pittman, Patricia, « Alternative Approaches to the Governance of Transnational Labor Recruitment » (2015) 50:2 Int Migr Rev 269.
- Preibisch, Kerry, « Gender Transformative Odysseys: Tracing the Experiences of Transnational Migrant Women in Rural Canada » (2005) 24:4 Canadian Woman Studies 91.
- , « Local Produce, Foreign Labour: Labour Mobility Programs and Global Trade Competitiveness in Canada » (2007) 72:3 Rural Sociology 418.
- , « Migrant Agricultural Workers and Processes of Social Inclusion in Rural Canada: Encuentros and Desencuentros » (2004) 29:57/8 Canadian Journal of Latin American and Caribbean Studies 203.
- , « Migrant Workers and Changing Work-Place Regimes in Contemporary Agricultural Production in Canada » (2012) 19:1 Int Jnl of Soc of Agr & Food 62.
- , « Pick-Your-Own Labor: Migrant Workers and Flexibility in Canadian Agriculture » (2010) 44:2 Int Migr Rev 404.
- Preibisch, Kerry & Leigh Binford, « Interrogating Racialized Global Labour Supply: an Exploration of the Racial/National Replacement of Foreign Agricultural Workers in Canada » (2007) 44:1 Can Rev Sociology 5.
- Preibisch, Kerry L & Evelyn Encalada Grez, « The Other Side of El Otro Lado: Mexican Migrant Women and Labor Flexibility in Canadian Agriculture » (2010) 35:2 Signs 289.
- Reed, Austina J, « Canada's Experience with Managed Migration: The Strategic use of Temporary Foreign Worker Programs » (2008) 63:2 International Journal 469.
- Reid-Musson, E, « Historicizing Precarity: A labour Geography of 'Transient' Migrant Workers in Ontario Tobacco » (2014) 56 Geoforum 161.
- Ruhs, Martin, « Labor Immigration Policies in High-Income Countries: Variations across Political Regimes and Varieties of Capitalism » (2018) 47:S1 J Legal Stud S89.
- , « Les droits des travailleurs migrants, un problème politique, économique et éthique » (2016) 155:2 RI trav 309.
- , « Numbers versus Rights in Low-Skilled Labour Immigration Policy? A Comment on Cummins and Rodríguez (2010) » (2010) 11:2 J Hum Dev Capab 305.
- , « Potentiel des programmes de migration temporaire dans l'organisation des migrations internationales » (2006) 145:1-2 Revue internationale du Travail 7.
- , « The Human Rights of Migrant Workers: Why Do So Few Countries Care? » (2012) 56:9 Am Behav Sci 1277.

- Ruhs, Martin & Philip Martin, « Numbers vs. Rights: Trade-Offs and Guest Worker Programs » (2008) 42:1 *Int Migr Rev* 249.
- Russo, Robert, « Temporarily Unchained: The Drive to Unionize Foreign Seasonal Agricultural Workers in Canada - A Comment on Greenway Farms and UFCW » (2011) 169 *BC Studies* 131.
- Sargeant, Malcolm & Eric Tucker, « Layers of Vulnerability in Occupational Safety and Health for Migrant Workers: Case Studies from Canada And The UK » (2009) 7:2 *Policy and Practice in Health and Safety* 51.
- Satzewich, Vic, « Business or Bureaucratic Dominance in Immigration Policymaking in Canada: Why Was Mexico Included in the Caribbean Seasonal Agricultural Workers Program in 1974? » (2007) 8:3 *JIMI* 255.
- , « Racism and Canadian Immigration Policy: The Government's View of Caribbean Migration, 1962–1966 » (1989) 21:1 *Canadian Ethnic Studies* 77.
- , « 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 « Les Actes »* 99.
- , « L'analyse des données qualitatives : pratiques traditionnelle et assistée par le logiciel NUDIST » (2000) 21 *Recherches Qualitatives* 99.
- Sharma, Nandita, « Immigrant and Migrant Workers in Canada: Labour Movements, Racism and the Expansion of Globalization » (2002) *Spring/Summer Canadian Woman Studies* 18.
- , « On Being Not Canadian: The Social Organization of “Migrant Workers” in Canada » (2001) 38:4 *Can Rev Sociology* 415.
- Silverman, Stephanie J & Amrita Hari, « Troubling the Fields: Choice, Consent, and Coercion of Canada's Seasonal Agricultural Workers » (2016) 54:5 *Int Migr* 91.
- Slobodan, Djajić, « Migrants in a Guest-Worker System: A Utility Maximizing Approach » (1989) 31:2 *Journal of Development Economics* 327.
- Smart, Josephine, « Borrowed Men on Borrowed Time: Globalization, Labour Migration and Local Economies in Alberta » (1997) 20:3 *Revue canadienne des sciences régionales* 141.
- Smith, Adrian A, « Troubling “Project Canada”: the Caribbean and the making of “unfree migrant labor” » (2015) 40:2 *CJLACS* 274.
- Strauss, Kendra & Siobhan Mcgrath, « Temporary Migration, Precarious Employment and Unfree Labour Relations: Exploring the ‘Continuum of Exploitation’ in Canada's Temporary Foreign Worker Program » (2017) 78 *Geoforum* 199.
- Trevizo, Delores, « Tomorrow We're All Going to the Harvest: Temporary Foreign Worker Programs and Neoliberal Political Economy » (2014) 43:4 *Contemporary Sociology: A Journal of Reviews* 502.
- Tuddenham, Edward, « The False Promise of Legalized Immigration in Agriculture » (1985) 8 dans *In Defence of the Alien, Immigration Enforcement, Employment Policy, Migrant rights and Refugee Movements* (Centre for Migration Studies) .
- Valéau, Patrick & 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.

- Vengoechea Barrios, Juliana, « Labor Trafficking in the Americas in Context: a Look into the Guest Worker Program » (2013) 13 *Anuario mexicano de derecho internacional* 639.
- Vosko, Leah F, « Blacklisting as a Modality of Deportability: Mexico's Response to Circular Migrant Agricultural Workers' Pursuit of Collective Bargaining Rights in British Columbia, Canada » (2016) 42:8 *J Ethn Migr Stud* 1371.
- , « Legal but Deportable: Institutionalized Deportability and the Limits of Collective Bargaining among Participants in Canada's Seasonal Agricultural Workers Program » (2018) 71:4 *ILR Rev* 882.
- , « National Sovereignty and Transnational Labour: the Case of Mexican Seasonal Agricultural Workers in British Columbia, Canada » (2013) 44:5-6 *Industrial Relations Journal* 514.
- Walsh, James, « From Nations of Immigrants to States of Transience: Temporary Migration in Canada and Australia » (2014) 29:6 *International Sociology* 584.
- Weiler, Anelyse M, Janet McLaughlin & Donald C Cole, « Food Security at Whose Expense? A Critique of the Canadian Temporary Farm Labour Migration Regime and Proposals for Change » (2017) 55:4 *Int Migr* 48.
- Wells, Don et al, « Sustaining Precarious Transnational Families: The Significance of Remittances from Canada's Seasonal Agricultural Workers Program » (2014) 22 *JL* 144.

DOCTRINE: OUVRAGES COLLECTIFS

- Chetail, Vincent, « *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.
- Johnson, Burke & 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, Calif.: SAGE Publications, 2003.
- Landolt, Patricia & Luin Goldring, « *The Social Production of Non-Citizenship: The Consequences of Intersecting Trajectories of Precarious Legal Status and Precarious Work* » in Luin Goldring & Patricia Landolt, eds, *Producing and Negotiating Non-citizenship: Precarious Legal Status in Canada*, Toronto, University of Toronto Press, 2013.
- McLaughlin, Janet & Jenna Hennebry, « *Pathways to Precarity: Structural Vulnerabilities and Lived Consequences for Migrant Farmworkers in Canada* » in Luin Goldring & Patricia Landolt, eds, *Producing and Negotiating Non-citizenship: Precarious Legal Status in Canada*, Toronto, University of Toronto Press, 2013.
- Nakache, Delphine, « *The Canadian Temporary Foreign Worker Program: Regulations, Practices and Protection Gaps* » in Luin Goldring & Patricia Landolt, eds, *Producing and Negotiating Non-Citizenship: Precarious Legal Status in Canada*, Toronto, University of Toronto Press, 2013.

- Nakache, Delphine & 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.
- Pires, Alvaro, « *Échantillonnage et recherche qualitative: essai théorique et méthodologique* » dans J. Poupart, J.-P. Deslauriers, L.H. Groulx, A. Laperrière, P. Mayer & A.P. Pirès, *La recherche qualitative: Enjeux épistémologiques et méthodologiques*, Montréal, Gaëtan Morin Éditeur, 1997.
- Savoie-Zajc, Lorraine. *Triangulation (technique de validation par)*. Dans A. Mucchielli (Dir.): *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales*, Paris, Armand Colin, 1996.
- Stasiulis, D, « *Revisiting the Permanent-Temporary Labour Migration Dichotomy.* » Dans Christina Gabriel et Hélène Pelerin, *Governing International Labour Migration, Current Issues, Challenges and Dilemmas*, Routledge, 2008.
- Valiani, Salimah, « *The Shifting Landscape of Contemporary Canadian Immigration Policy: the Rise of Temporary Migration and Employer-Driven Immigration* » in Luin Goldring & Patricia Landolt, eds, *Producing and Negotiating Non-Citizenship: Precarious Legal Status in Canada*, Toronto, University of Toronto Press, 2013.
- Wall, E, « *Personal Labour Relations and Ethnicity in Ontario Agriculture* » dans Vic Satzewich, *Deconstructing a Nation: Immigration, Multiculturalism and Racism in 90s Canada*, Fernwood Publishing, 1992.
- Wright, Cynthia, « *The Museum of Illegal Immigration: Historical Perspectives on the Production of Non-citizens and Challenges to Immigration Controls* » in Luin Goldring & Patricia Landolt, eds, *Producing and Negotiating Non-Citizenship: Precarious Legal Status in Canada*, Toronto, University of Toronto Press, 2013.

DOCTRINE: DOCUMENTS GOUVERNEMENTAUX

- Citoyenneté et immigration Canada & Valérie Knowles, *Les artisans de notre patrimoine : la citoyenneté et l'immigration au Canada de 1900 à 1977*, Citoyenneté et Immigration Canada, 2000.
- Citizenship and Immigration Canada, Research and Evaluation Branch. *Immigration Overview Permanent and Temporary Residents*, Ottawa 2008.
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *La discrimination systémique à l'égard des travailleuses et travailleurs migrants*, by Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Montreal, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 2011.
- Gazette du Canada, Publications, Partie II: Vol 152 (2018), « Règlement modifiant le Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés (permis de travail): DORS/2018-61 », en ligne: <<http://www.gazette.gc.ca/rp-pr/p2/2018/2018-04-18/html/sor-dors61-fra.html>>.
- Gouvernement du Québec, Ministère de l'immigration, de la Francisation et de l'Intégration, *2013-2018 L'immigration temporaire au Québec*, by Gouvernement du Québec, Ministère de l'immigration, de la Francisation et de l'Intégration,

- Montréal, Gouvernement du Québec, Ministère de l'immigration, de la Francisation et de l'Intégration, 2020.
- Les études générales de la Bibliothèque du Parlement; Division des affaires sociales Service d'information et de recherche parlementaires, *Les travailleurs étrangers temporaires*, by Les études générales de la Bibliothèque du Parlement; Division des affaires sociales Service d'information et de recherche parlementaires, Les études générales de la Bibliothèque du Parlement; Division des affaires sociales Service d'information et de recherche parlementaires, 2013.
- Mélissa Pang, *Les travailleurs étrangers temporaires*, Bibliothèque du Parlement, Étude générale, Publication no 2013-11-F, Ottawa, Canada, 2013.
- Ressources humaines et Développement social Canada, *Programme des travailleurs agricoles saisonniers*, by Ressources humaines et Développement social Canada, Gatineau, Québec, RHDSC, 2008.
- Statistique Canada, Direction des études analytiques : documents de recherche. *Transition de l'état de travailleurs étrangers temporaires à celui de résidents permanents, 1990 à 2014*, par Yuqian Lu et Feng Hou, no de catalogue 11F0019M - No 389, Ottawa, Statistique Canada, 21 février 2017.
- Statistique Canada, Division de l'analyse sociale et de la modélisation - statistique Canada. *Dans quelle mesure les travailleurs étrangers temporaires étaient-ils temporaires?*, par Elena Prokopenko et Feng Hou, no de catalogue 11F0019M - No 402, Ottawa, Statistique Canada, 29 janvier 2018.

DOCTRINE : DOCUMENTATION INTERNATIONALE

- Abella, Manolo, *Policies and Best Practices for Management of Temporary Migration*, by Manolo Abella, Turin, International Symposium on International Migration and Development, Population Division, Department of Economic and Social Affairs, United Nations Secretariat, 2006.
- Bureau international du travail, *Promouvoir une migration équitable*, by Bureau international du travail, Genève, BIT, 2016.
- Gordon, Jennifer, *Global Labour Recruitment in a Supply Chain Context*, Geneva, ILO, 2015.
- International Labour Conference 106th session, *Addressing Governance Challenges in a Changing Labour Migration Landscape*, by International Labour Conference 106th session, Geneva, ILO, 2017.
- International Labour Organization, *World Employment Social Outlook Trends 2018*, by International Labour Organization, Geneva, ILO, 2018.
- Kuptsch, Christiane, *Merchants of Labour*, Geneva, ILO International Institute for Labour Studies, 2006.
- Martin, Philip L. *Migrant workers in commercial agriculture*, Geneva, ILO, 2016.
- Organisation internationale du Travail, *Une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée*, by Organisation internationale du Travail, Genève, OIT, 2004.
- Panhuys, Clara Van, *Migrant Access to Social Protection Under Bilateral Labour Agreements : a Review of 120 Countries and Nine Bilateral Arrangements*, Geneva, ILO, 2017.

- Recommandation (no 86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949*, 1er juillet 1949, 32ème session CIT.
- Saez, Sebastian, *Let Workers Move : Using Bilateral Labor Agreements to Increase Trade in Services*, Washington, D.C., World Bank, 2013.
- Wickramasekara, Piyasiri, *Assessment Guide for Bilateral Agreements and Memoranda of Understanding on Labour Migration, with a Special Focus on Bangladesh*, Dhaka, ILO, 2018.
- , *Good Practices and Provisions in Multilateral and Bilateral Labour Agreements and Memoranda of Understanding*, Dhaka, ILO, 2018.
- Wickramasekara, Piyasiri, *Bilateral Agreements and Memoranda of Understanding on Migration of Low Skilled Workers : a Review*, by Piyasiri Wickramasekara, Geneva, ILO Labour Migration Branch, 2015.
- , *Circular Migration: A Triple Win or a Dead End*, by Piyasiri Wickramasekara, Geneva, Global Union Research Network Discussion Paper No. 15, 2011.
- Wickramasekara, Piyasiri & Nilim Baruah, *Safeguarding the Rights of Asian Migrant Workers from Home to the Workplace; Chapter 2 Fair recruitment for low-skilled migrant workers: issues and challenges*, by Piyasiri Wickramasekara & Nilim Baruah, Asian Development Bank Institute, International Labour Organization, 2017.
- Zhou, Mi, *Fair Share? International Recruitment in the Philippines*, Geneva, ILO, 2017.

DOCTRINE: DICTIONNAIRE ET ENCYCLOPÉDIE

- Durix, Jean-Pierre et al, « CARAÏBES - Littératures, Encyclopædia Universalis », (6 novembre 2020), en ligne: <<https://www.universalis.fr/encyclopedie/caraibes-litteratures/>>.
- Merriam-Webster, « Case Study », en ligne: <<https://www.merriam-webster.com/dictionary/case%20study>>.
- The Canadian Encyclopedia, « Confederation, 1867 », en ligne: <<https://www.thecanadianencyclopedia.ca/en/article/confederation-1867>>.

DOCTRINE: MÉMOIRES ET THÈSES

- Bronsard, K, *Main-d'œuvre mexicaine sur les terres agricoles québécoises : Entre mythe et réalité* (Mémoire de maîtrise, Université Laval, 2007) [unpublished].
- Cole, Neil, *Send Them Home Packing: A Critical Political Economy Analysis of the Canadian Temporary Foreign Worker Program* (Master of Arts, The University of New Brunswick, 2010) [unpublished].
- Cruz-Lopez, Irma Fabiola, *The Seasonal Agricultural Workers Program: Looking at Mexican Participation Through a Magnifying Glass* (Doctor of Laws, University of Ottawa, 2013) [unpublished].
- Dumont-Robillard, Myriam, *L'accès à la justice pour les travailleuses domestiques migrantes : une illusion?* (Maîtrise en droit, Université de Montréal, 2015) [unpublished].

- Falciglia, Sophie, *Les travailleurs agricoles mexicains saisonniers au Québec: le contrat de travail comme facteur d'exclusion et d'inégalités* (Mémoire de maîtrise, Université du Québec à Montréal, 2013) [unpublished].
- 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, Université de Montréal, 2010) [unpublished].
- Gesualdi-Fecteau, Dalia, *À la recherche de l'entité imputable des conditions de travail: l'entreprise réseau transnationale confrontée au droit du travail* (Maîtrise en droit, Université du Québec à Montréal, 2010) [unpublished].
- Hélin, Lucie, *Le Programme Vacances-Travail: trajectoire expérientielle et usage du droit du travail par les PVTistes français* (Mémoire de maîtrise, Université du Québec à Montréal, 2017) [unpublished].
- Hennebry, Jenna, *Globalization and the Mexican-Canadian Seasonal Agricultural Worker Program: Power, Racialization & Transnationalism in Temporary Migration* (Doctoral thesis, The University of Western Ontario, 2006) [unpublished].
- Huesca, Eduardo, *Mapping the Canadian Seasonal Agricultural Workers Program and the Restriction of the SAWP Worker* (Master of Arts, The University of Guelph, 2015) [unpublished].
- Knowles, K, *The Seasonal Agricultural Workers Program in Ontario: From the Perspective of Jamaican Migrants* (Mémoire de maîtrise, University of Guelph, 1997) [unpublished].
- Lowe, Sophia J, *Plus ça change? - A comparative analysis of the Seasonal Agricultural Workers Program and the pilot Foreign Worker Program for farm workers in Québec* (Master of Arts, University of Guelph, 2007) [unpublished].
- Marsden, Sarah Grayce, *Law's Permissions, Law's Exclusions: Precarious Migration Status in Canada* (Doctor of Philosophy, University of British Columbia, 2013) [unpublished].
- Mclaughlin, Janet, *Trouble in our Fields: Health and Human Rights among Mexican and Caribbean Migrant Farm Workers in Canada* (Doctor of Philosophy, University of Toronto, 2009) [unpublished].
- Parrot, Daniel, *The Role and Regulation of Private, For-Profit Employment Agencies in the British Columbia Labour Market and the Recruitment of Temporary Foreign Workers* (Master of Laws, University of Victoria, 2011) [unpublished].
- Roberge, Geneviève, *«La main-d'œuvre agricole mexicaine et guatémaltèque au Québec :perspective d'ethnicité, de classes sociales et de genre* (Mémoire de maîtrise, Université Laval, 2008) [unpublished].
- Satzewich, Vic, *Modes of Incorporation and Racialization: The Canadian Case* (Ph.D. thesis, University of Glasgow, 1988) [unpublished].

DOCTRINE: AUTRES DOCUMENTS

- Centre international de solidarité ouvrière, *Les travailleurs migrants dans le secteur agricole au Québec et au Canada*, by Centre international de solidarité ouvrière, Québec, Centre international de solidarité ouvrière, 2012.

- Faraday, Fay, *Canada's Choice: Decent Work or Entrenched Exploitation for Canada's Migrant Workers?*, by Fay Faraday, Toronto, Metcalf Foundation, 2016.
- , *Made in Canada: How the Law Constructs Migrant Workers' Insecurity*, by Fay Faraday, Toronto, Metcalf Foundation, 2012.
- , *Profiting From the Precarious: How Recruitment Practices Exploit Migrant Workers*, by Fay Faraday, Toronto, Metcalf Foundation, 2014.
- FARMS, « Application Process, F.A.R.M.S. Administration Fee », en ligne: <<http://farmsontario.ca/application.php>>.
- FERME, *Consultations particulières et auditions publiques de la Commission des relations avec les citoyens sur les documents intitulés : Vers une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration de diversité et d'inclusion*, by FERME, Montréal, FERME, 2015.
- , « FERME, La référence dans l'industrie depuis 1989 », en ligne: <<https://www.fermequebec.ca/main-doeuv-re-agricole-et-rangere/>>.
- , *Rapport d'activités 2013*, by FERME, Montréal, FERME, 2013.
- , *Rapport d'activités 2014*, by FERME, Montréal, FERME, 2014.
- , *Rapport d'activités 2015*, by FERME, Montréal, FERME, 2015.
- , *Rapport d'activités 2016*, by FERME, Montréal, FERME, 2016.
- Flecker, Karl, *Canada's Temporary Foreign Worker Program (TFWP) Model Program — or Mistake?*, by Karl Flecker, Ontario, Canadian Labour Congress, 2011.
- Gallié, Martin & Andrée Bourbeau, *Rapport de recherche Des logements provisoires pour des résidents provisoires : la privation du droit au logement des travailleurs agricoles migrants au Canada*, by Martin Gallié & Andrée Bourbeau, Montréal, Groupe interuniversitaire et interdisciplinaire de recherche sur l'emploi, la pauvreté et la protection sociale, 2014.
- Gesualdi-Fecteau, Dalia, *Les droits au travail des travailleurs étrangers temporaires « peu spécialisés » : (petit) voyage à l'interface du droit du travail et du droit de l'immigration*, XXe Conférence des juristes de l'État, 2013.
- Hennebry, Jenna, *Permanently Temporary? Agricultural Migrant Workers and Their Integration in Canada*, by Jenna Hennebry, Montréal, IRPP, 2012.
- Hennebry, Jenna & Kerry Preibisch, *Deconstructing Managed Migration's Model: A Critical Look at Canada's Seasonal Agricultural Workers Program*, Vancouver, Annual Meeting of the Canadian Sociological Association, 2008.
- Jennifer Gordon, *Roles for Workers and Unions in Regulating Labor Recruitment in Mexico*, by Jennifer Gordon, Solidarity Center's USAID-funded Global Labor Program, 2015.
- Mantha, René, *Mémoire de F.E.R.M.E. à la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodements reliées aux différences culturelles*, by René Mantha, Montréal, FERME, 2007.
- Montmarquette, Claude & Laure Thomas, *La pénurie de travailleurs qualifiés*, by Claude Montmarquette & Laure Thomas, Montréal, Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations, 2005.
- Otero, Gerardo & Kerry Preibisch, *Citizenship and Precarious Labour in Canadian Agriculture*, by Gerardo Otero & Kerry Preibisch, Canadian Centre for Policy Alternatives BC Office, 2015.

- Schivone, Nan, *Recruitment Rules: Countries of Employment the Recruitment of Migrants in the Mexico and Central America Region for Temporary Work in the United States and Canada*, by Nan Schivone, New York, Global Workers Justice Alliance, 2016.
- The International Labor Recruitment Working Group, *The American Dream Up for Sale: A Blueprint for Ending International Labor Recruitment Abuse*, by The International Labor Recruitment Working Group, ILRWG, 2013.
- TUAC Canada, *La situation des travailleurs agricoles migrants au Canada, 2010-2011*, by TUAC Canada, Ontario, TUAC Canada, 2011.
- Tuddenham, Edward, « The False Promise of Legalized Immigration in Agriculture » (1985) 8 dans *In Defence of the Alien, Immigration Enforcement, Employment Policy, Migrant rights and Refugee Movements* (Centre for Migration Studies) .
- Verduzco, G & M Lozano, *Mexican Workers' Participation in CSAWP and Development Consequences in the Workers' Rural Home Communities*, by G Verduzco & M Lozano, Ottawa, ON: The North-South Institute., 2003.
- Verma, Veena, *The Regulatory and Policy Framework of the Caribbean Seasonal Agricultural Workers Program*, Cavalluzzo Hayes Shilton McIntyre & Cornish, 2007.
- Vilatte, Jean-Christophe, *L'entretien comme outil d'évaluation*, Laboratoire Culture et communication, Université d'Avignon, 2007.

DOCTRINE: SOURCES ÉLECTRONIQUES

SITES INTERNET: GOUVERNEMENTAUX

- Gobierno de México, « El Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México - Canadá (PTAT) », (7 mai 2020), en ligne: <<https://www.gob.mx/sre/acciones-y-programas/el-programa-de-trabajadores-agricolas-temporales-mexico-canada-ptat>>.
- , « Movilidad laboral », (1 septembre 2020), en ligne: <<https://www.gob.mx/empleo/articulos/movilidad-laboral>>.
- Gobierno de México, Secretaría de relaciones exteriores, Consulado general de México en Montreal, « Programa de trabajadores agrícolas temporales », en ligne: <<https://consulmex.sre.gob.mx/montreal/index.php/es/ptat>>.
- Gobierno de México, Secretaría de relaciones exteriores, Consulado general de México en Toronto, « PTAT- Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México - Canadá », (14 janvier 2014), en ligne: <<https://consulmex.sre.gob.mx/toronto/index.php/es/ptat/9-menu-principal/principal>>.
- Gobierno de Puebla, « Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá (PTAT) », (1 octobre 2020), en ligne: <https://ventanilladigital.puebla.gob.mx/web/fichaAsunto.do?opcion=0&asas_ide_asu=2466&ruta=/web/asuntosMasUsuales.do?opcion=0!periodo=0>.
- Gouvernement du Canada, Emploi et développement social Canada, « Contrat de travail pour l'embauche de travailleurs agricoles saisonniers du Mexique au Canada –

- 2020 », (6 janvier 2020), en ligne: <<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangeurs/agricoles/agricoles-saisonniers/demande/mexique.html>>.
- , « Embaucher un travailleur étranger temporaire dans le cadre du volet agricole – Aperçu », (12 décembre 2019), en ligne: <<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangeurs/agricoles/agricoles.html>>.
- , « Embaucher un travailleur étranger temporaire dans le cadre du volet agricole – Présenter une demande d'EIMT », (6 février 2018), en ligne: <<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangeurs/agricoles/agricoles/demande.html>>.
- , « Embaucher un travailleur étranger temporaire dans le cadre du volet agricole – Recrutement et affichage de poste », (25 septembre 2018), en ligne: <<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangeurs/agricoles/agricoles/recrutement.html>>.
- , « Embaucher un travailleur étranger temporaire dans le cadre du volet agricole – Salaires, conditions de travail et professions », (5 avril 2017), en ligne: <<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangeurs/agricoles/agricoles/conditions-travail.html>>.
- , « Embaucher un travailleur étranger temporaire dans le cadre du volet agricole: Exigences », (11 février 2019), en ligne: <<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangeurs/agricoles/agricoles/exigence.html>>.
- , « Embaucher un travailleur étranger temporaire pour un poste agricole », (12 décembre 2019), en ligne: <<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangeurs/agricoles.html>>.
- , « Embaucher un travailleur temporaire dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers – Aperçu », (7 avril 2020), en ligne: <<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangeurs/agricoles/agricoles-saisonniers.html>>.
- , « Embaucher un travailleur temporaire dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers – Exigences du programme », (21 août 2019), en ligne: <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangeurs/agricoles/agricoles-saisonniers/exigence.html> <<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangeurs/agricoles/agricoles-saisonniers/exigence.html>>.
- , « Embaucher un travailleur temporaire dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers – Présenter une demande d'EIMT », (19 août 2019), en ligne: <<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangeurs/agricoles/agricoles-saisonniers/demande.html>>.
- , « Embaucher un travailleur temporaire dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers – Recrutement et affichage de poste », (18 septembre 2018), en ligne: <<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangeurs/agricoles/agricoles-saisonniers/recrutement.html>>.

- , « Embaucher un travailleur temporaire dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers – Salaires, conditions de travail et professions », (19 novembre 2019), en ligne: <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/agricoles/agricoles-saisonniers/conditions_travail.html>.
- , « Embaucher un travailleur temporaire dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires », (19 novembre 2019), en ligne: <<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers.html>>.
- , « Programme des travailleurs étrangers temporaires - Centres de traitement des demandes d'Évaluation d'impact sur le marché du travail », (18 novembre 2019), en ligne: <<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/centres.html#r6>>.
- Gouvernement du Canada, Groupe en éthique de la recherche, « Didacticiel – EPTC 2 : FER », en ligne: <<http://eptc2fer.ca/welcome>>.
- Gouvernement du Canada, Immigration et citoyenneté, « 8232 – Foreurs/foreuses et personnel de mise à l'essai et des autres services reliés à l'extraction de pétrole et de gaz », (14 septembre 2020), en ligne: <<https://noc.esdc.gc.ca/LaStructure/ProfilCnp/e30629e96f5b470396e5c97967a48760?objectid=Au%2FSNYzgMp%2FGXphUAFhpfgaVEV3f6gpNRcXN26mjIW9jDDa7ps%2BI9078Q9UEImjj>>.
- , « 8431 – Ouvriers/ouvrières agricoles », (14 septembre 2020), en ligne: <<https://noc.esdc.gc.ca/LaStructure/ProfilCnp/19d3a05c53e741309760d363e8d0253f?objectid=V655awwLyJMF6hzrx65mLLf3nd8j9Ie9NFwrh%2FFKMdpwbjllcFui%2BEy3FHhjSWps>>.
- , « Examens médicaux des visiteurs, des étudiants et des travailleurs », (11 juillet 2019), en ligne: <<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/demande/medical-police/examens-medicaux/exigences-residents-temporaires.html>>.
- , « Prorogation ou modification des conditions de séjour de votre permis de travail: Au sujet du processus », (24 septembre 2019), en ligne: <<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/permis/temporaire/prolongez-modifiez.html>>.
- , « Travailleurs agricoles – Travailler temporairement au Canada », (4 juin 2019), en ligne: <<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/permis/travailleurs-agricoles-travailler-temporairement.html>>.
- , « Travailleurs étrangers temporaires : Embaucher des travailleurs étrangers pour des professions exigeant un niveau réduit de formation », (11 décembre 2014), en ligne: <<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/bulletins-guides-operationnels/residents-temporaires/travailleurs-etrangers/initiatives-speciales-projets-pilotes/temporaires-embacher-professions-exigeant-niveau-reduit-formation.html>>.
- , « Trouver la CNP », (22 janvier 2020), en ligne: <<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer->

- canada/entree-express/admissibilite/trouver-classification-nationale-professions.html>.
- , « Trouver la CNP », (22 janvier 2020), en ligne: <<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/entree-express/admissibilite/trouver-classification-nationale-professions.html>>.
- Gouvernement du Canada, Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, « Fiche de renseignements – Programme des travailleurs étrangers temporaires », (19 février 2015), en ligne: <<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/fiche-renseignements-programme-travailleurs-etrangers-temporaires.html>>.
- Gouvernement du Canada, Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, « Comment fournir vos empreintes digitales et votre photo (données biométriques) », (10 décembre 2019), en ligne: <<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/campagnes/biometrie/comment-fournir-donnees-biometriques.html>>.
- Gouvernement du Canada, Ministère de la Justice, « Article 32(1) – Application de la Charte », (17 juin 2019), en ligne: <<https://www.justice.gc.ca/fra/sjc-csj/dlc-rfc/ccdl-ccrf/check/art321.html>>.
- Gouvernement du Canada-citoyenneté et immigration Canada, « Critères concernant l'examen médical des résidents temporaires (visiteurs, étudiants et travailleurs) », (11 juillet 2019), en ligne: <<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/demande/medical-police/examens-medicaux/exigences-residents-temporaires.html>>.
- Gouvernement du Canada-immigration et citoyenneté, « Vérifier si vous avez besoin d'une étude d'impact sur le marché du travail », (10 septembre 2019), en ligne: <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/embaucher-travailleur-etranger/temporaire/verifier-besoin-etude-impact-marche-travail.html?_ga=2.233634846.1656878767.1531588395-531822493.1508016041>.
- Gouvernement du Québec, Ministère de l'immigration, de la Francisation et de l'Intégration, *2013-2018 L'immigration temporaire au Québec*, by Gouvernement du Québec, Ministère de l'immigration, de la Francisation et de l'Intégration, Montréal, Gouvernement du Québec, Ministère de l'immigration, de la Francisation et de l'Intégration, 2020.
- Immigration, Diversité et Inclusion Québec, « Étapes à effectuer par le travailleur à l'étranger », (15 avril 2019), en ligne: <<https://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/employeurs/embaucher-temporaire/etapes-suivantes.html>>.
- , « Liste des professions admissibles au traitement simplifié », (6 septembre 2019), en ligne: <<https://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/employeurs/embaucher-temporaire/recrutement-haut-salaire/liste-professions/index.html>>.
- , « Recrutement de travailleurs étrangers temporaires », (15 janvier 2019), en ligne: <<http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/employeurs/embaucher-temporaire/recrutement-temporaire.html>>.
- , « Salaires - Programme des travailleurs agricoles saisonniers - Volet agricole - Volet des professions peu spécialisées – Secteur agricole », (2 mai 2019), en ligne:

- <<https://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/employeurs/embaucher-temporaire/recrutement-travailleurs-agricoles/salaires.html>>.
- Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, « Programme des travailleurs étrangers temporaires : 2018-2019 », en ligne: <<https://www.tbs-sct.gc.ca/hidb-bdih/initiative-fra.aspx?Hi=39&YrAn=2018#tphp>>.
- Statistique Canada, Direction des études analytiques : documents de recherche, « Dans quelle mesure les travailleurs étrangers temporaires étaient-ils temporaires? », (29 janvier 2018), en ligne: <<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2018402-fra.htm>>.

SITES INTERNET: AUTRES

- Basok, Tanya, « Canada's Temporary Migration Program: A Model Despite Flaws », (2007), en ligne: *Migration Policy Institute* <<https://www.migrationpolicy.org/article/canadas-temporary-migration-program-model-despite-flaws>>.
- Bellavance, Joel-Denis, « Travailleurs étrangers temporaires: Trudeau compte aider les producteurs agricoles », *La Presse* (13 avril 2020), en ligne: <<https://www.lapresse.ca/covid-19/202004/12/01-5269068-travailleurs-etrangers-temporaires-trudeau-compte-aider-les-producteurs-agricoles.php>>.
- Cameron, Daphné, « Québec solidaire propose une prime salariale de 4 \$ de l'heure pour les travailleurs agricoles », *La Presse* (6 avril 2020), en ligne: <<https://www.lapresse.ca/affaires/202004/06/01-5268159-quebec-solidaire-propose-une-prime-salariale-de-4-de-lheure-pour-les-travailleurs-agricoles.php>>.
- Cameron, Daphné & Mélanie Marquis, « Les premiers travailleurs agricoles étrangers arrivent à Montréal », *La Presse* (11 avril 2020), en ligne: <<https://www.lapresse.ca/actualites/202004/11/01-5268954-les-premiers-travailleurs-agricoles-etrangers-arrivent-a-montreal.php>>.
- « Canada's Temporary Migration Program: A Model Despite Flaws », en ligne: <<http://farmsontario.ca/application.php>>.
- Champagne, Sarah, « Acheter 4 500\$ son droit de travailler au Québec », *Le Devoir* (16 décembre 2017), en ligne: <https://www.ledevoir.com/documents/special/17-12_guatemala/guatemala-travailleurs-ferme-champignons.html>.
- Dutrisac, Robert, « À la merci des employeurs », *Le Devoir* (17 décembre 2018), en ligne: <https://www.ledevoir.com/opinion/editoriaux/543729/travailleurs-etrangers-a-la-merci-des-employeurs?fbclid=IwAR20d713sgVevNXg92Bd9MP5aOKtFMK4GRuDCacPrQ6ethDK-07xssIQ_y8>.
- Gervais, Lisa-Marie, « Prochaine étape, l'expulsion », *Le Devoir* (8 décembre 2018), en ligne: <<https://www.ledevoir.com/societe/543183/ayant-perdu-leur-cause-des-travailleurs-guatemalteques-font-maintenant-face-a-l-expulsion>>.
- Google Finance, (13 octobre 2020), en ligne: <<https://www.google.com/finance>>.
- Groot, Jennifer de, « How Clean Are Your Carrots », (14 août 2009), en ligne: <<https://www.winnipegfreepress.com/opinion/analysis/how-clean-are-your-carrots-53215827.html>>.

- Perron, Louis-Samuel, « Toujours de l'inquiétude malgré les 50 millions d'Ottawa », *La Presse* (14 avril 2020), en ligne: <<https://www.lapresse.ca/covid-19/202004/13/01-5269134-toujours-de-linquiétude-malgré-les-50-millions-dottawa.php>>.
- Porter, Isabelle, « Des travailleurs étrangers contraints de travailler jusqu'à 18 heures d'affilée », (1 mai 2020), en ligne: <<https://www.ledevoir.com/societe/578058/18-heures-d-affilee-aux-champs>>.
- , « Les travailleurs étrangers temporaires, une main-d'oeuvre vulnérable », *Le Devoir* (7 décembre 2018), en ligne: <<https://www.ledevoir.com/politique/quebec/543032/immigration-travailleurs-specialises-et-travailleurs-agricoles-meme-combat>>.
- , « Québec entend surveiller les employeurs », *Le Devoir* (17 décembre 2018), en ligne: <<https://www.ledevoir.com/politique/quebec/543728/travailleurs-temporaires-les-employeurs-dans-la-mire-du-gouvernement>>.
- , « Québec promet de mieux protéger les travailleurs étrangers temporaires », *Le Devoir* (7 décembre 2018), en ligne: <<https://www.ledevoir.com/societe/543159/quebec-promet-de-mieux-protéger-les-travailleurs-etranagers-temporaires>>.
- Schué, Romain, « Québec veut s'occuper entièrement de l'arrivée de travailleurs étrangers temporaires », *Radio-Canada.ca* (19 février 2020), en ligne: <<https://ici-radio--canada-ca.cdn.ampproject.org/c/s/ici.radio-canada.ca/amp/1529847/legault-immigration-trudeau-quebec-travailleurs-temporaires>>.
- Schué, Romain, Jean-Philippe Robillard & Daniel Boily, « Les rêves brisés de travailleurs étrangers, privés d'emploi malgré d'importants besoins », *Radio-Canada.ca* (18 février 2020), en ligne: <<https://ici-radio--canada-ca.cdn.ampproject.org/c/s/ici.radio-canada.ca/amp/1496716/immigration-ottawa-quebec-legault-travailleurs-temporaires-tunisie-colombie>>.
- Struthers, James, « La crise des années 1930 au Canada », en ligne: <<https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/crise-des-annees-1930#>>.
- Université du Québec à Montréal, Secrétariat des instances – Politiques, « Politique no 54 Politique sur l'éthique de la recherche avec des êtres humains », en ligne: <https://instances.uqam.ca/wp-content/uploads/sites/47/2018/05/Politique_no_54.pdf>.
- Working Link, « Linkage Services for Working Abroad, Home », en ligne: <<https://workinglink.mx/portal/indice.php?lang=english>>.
- Wright, Teresa, « Minister urged to press Jamaica over wage deductions of migrant workers in Canada », *The Canadian Press* (28 septembre 2018), en ligne: <<https://www.ctvnews.ca/politics/minister-urged-to-press-jamaica-over-wage-deductions-of-migrant-workers-in-canada-1.4114165>>.